



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA BELA VISTA

CPF: [REDACTED]



PERÍODO DA AÇÃO: 24/01/2023 a 02/02/2023.

LOCAL: Fazenda Bela Vista, Zona Rural de Bueno Brandão/MG

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 22°31'14.0"S 46°24'04.0"W.

ATIVIDADE: Cultivo de café

CNAE: 0134-2/00.

OPERAÇÃO: 03/2023.

ÍNDICE

A) EQUIPE	
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	5
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR	7
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	7
F) DA AÇÃO FISCAL	1
G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA	11
H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS	17
I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	22
1. Falta de registro de empregados.	
2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.	2
3. Não pagamento do salário mensal devido ao empregado....	
4. Realização de pagamento sem a devida formalização do recibo.....	2
5. Não pagamento do 13º até o dia 20 de dezembro de cada ano.....	
6. Não pagamento do adiantamento do 13º entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.....	2
7. Não concessão de férias anuais ao empregado.....	
8. Não pagamento ao empregado da remuneração correspondente ao repouso semanal.....	
9. Não pagamento das verbas rescisórias em até 10 dias a partir do término do contrato de trabalho.....	

J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	30
1. Fornecimento de moradia familiar inadequada.....	3
2. Não fornecimento de roupas de cama.....	
3. Não disponibilização de água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas.....	
4. Ausência do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural.....	35
5. Não realização de exames médicos	
6. Ausência de material necessário à prestação de primeiros socorros	
7. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual	3
8. Não fornecimento de dispositivos de proteção pessoal	
9. Inadequações em instalações elétricas.....	
10. Falta de capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos adjuvantes ou produtos afins.....	42
K) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	43
L) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS	49
M) ANEXOS	

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Auditores-Fiscais do Trabalho

① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Coordenadora
① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Subcoordenadora
① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Membro Efetivo
① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Membro Efetivo
① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Membro Efetivo
① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Membro Eventual
① [REDACTED]	CIF [REDACTED]	Membro Eventual

Motoristas

① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Motorista Oficial
① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Motorista Oficial
① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Motorista Oficial

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Procurador do Trabalho
① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Agente de Polícia do MPU

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Defensor Público Federal
--------------	-----------------	--------------------------

POLÍCIA FEDERAL

① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Agente de Polícia Federal
① [REDACTED]	Mat. [REDACTED]	Agente de Polícia Federal

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal
①	[REDACTED]	Mat.	[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

EMPREGADOR:	[REDACTED]
CPF:	[REDACTED]
NOME FANTASIA DO ESTABELECIMENTO:	FAZENDA BELA VISTA.
ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:	[REDACTED]
ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO:	Fazenda Bela Vista, Bairro Cafundó, Zona rural de Bueno Brandão/MG (coordenadas geográficas 22°31'14.0"S 46°24'04.0"W).
TELEFONE:	[REDACTED]
CNAE:	0134-2/00 - Cultivo de café

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	02
Registrados durante ação fiscal	01
Resgatados - total	01

Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres resgatadas	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (menores de 06 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	01
Valor bruto das rescisões	R\$ 108.581,89
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	R\$ 107.704,67
Valor dano moral individual	00
Valor dano moral coletivo	00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	Em apuração.
Nº de autos de infração lavrados	20
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 r propriedade rural conhecida como “Fazenda Bela Vista”, localizada na zona rura município de Bueno Brandão/MG, na região conhecida como “Cafundó” ou “Cafundó de Cima”, nas coordenadas geográficas 22°31'14.0"S 46°24'04.0"W.

No estabelecimento eram desenvolvidas atividades relacionadas ao cultivo de ca à criação de gado de corte e de gado leiteiro. De acordo com o que foi declarado à fiscalização pelo empregador, toda a propriedade rural possui entre 85 (oitenta e cinco) e 90 (nove) alqueires e está em nome do seu pai, que faleceu em 1988, sendo objeto de processo de inventário para a partilha de bens. [REDACTED] afirmou ainda que assumiu a gerência da fazenda em 1993, exercendo desde então a gestão das partes que caberiam a ele e a partilha. A soma dessas partes, segundo o empregador, resulta aproximadamente 90 alqueires, tratando-se este do alqueire paulista, que equivale a 24.200 m² (vinte e quatro duzentos metros quadrados) de terra.

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	22485333001727-2		Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/pena de prisão, quer seja 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições das Leis do Trabalho c/pena de prisão, quer seja 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	22480127001775-2		Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com sistema eletrônico competente.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

		redação conferida pela Lei 13.467/17.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.
3	22480128000005-1	Art. 29, caput, da CLT.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
4	22480151001398-6	Art. 459, §1º, da CLT.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
5	22480152001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.
6	22480153001407-9	Art. 1º da Lei nº 4.090 de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749 de 12/8/1965.	Deixar de efetuar o pagamento, de título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.
7	22480154601408-7	Art. 1º da Lei nº 4.090 de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12/8/1965.	Deixar de conceder ao empregado férias anuais a que fez jus.
8	22480155001387-0	Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de pagar ao empregado remuneração que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.
9	22480156001513-0	Art. 7 da Lei nº 605/1949	Deixar de promover o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.
10	22481164001804-0	Art. 477, § 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens desacordados com as características 31.17.7.1, alíneas "a" e "b" elecidas, os itens 31.17.7.1, "c", "d", "e", "f" e "g", 31.17.7.2 da NR 31 e/ou manter 31.17.7.2 e 31.17.7.3 da moradia familiar construída em local NR-31, com redação da que não seja arejado e/ou que não seja Portaria SEPRT nº 22.6 de 22 de outubro de 2010, fastado menos de 30 m de depósitos de feenos e estercos, currais, estábulos,
11	22481022231030-9		

			pocilgase quaisquer viveiros de criação, exceto aqueles para uso próprio da família.
12	22481024231079-1	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.
13	22481028031032-5	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 e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.
14	22481030831824-1	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1, 31.3.4 da NR-31, com a prevenção de acidentes e doenças profesionais, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de medidas de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças profesionais, 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.
15	22481035931834-9	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, "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.
16	22484544631836-5	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 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 ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.

17	22484545131866-7	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).
18	22484548931915-9	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de fornecer aos trabalhadores alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-31, dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de com redação da Portaria nº item 31.6.2 da NR 31.
19	22484547131888-8	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.7 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677/2020.	Deixar de projetar, construir, operar e/ou manter todas as partes das instalações elétricas de maneira a prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico e outros tipos de acidentes.
20	22484546231876-4	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.7.5.1 a 31.7.5.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente, ou proporcionar capacitação aos trabalhadores em exposição direta em acordo com a modalidade, carga horária, conteúdo programático e/ou responsabilidade técnica estabelecidos na NR 31, ou deixar de complementar de realizam o programa de capacitação conforme previsto no item 31.7.5.3 da NR 31.

F) DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal deflagrada na tarde do dia 25/01/2023 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), na ocasião composta por Auditores-Fiscais do Trabalho; 1 (um) Procurador do Trabalho; 1 (um) Agente de Polícia do Ministério Público da União; 1 (um) Defensor Público Federal; 2 (dois) Agentes da Polícia Federal; 10 (dez) Agentes da Polícia Rodoviária Federal; e 3 (três) Motoristas do Ministério do Trabalho e

Emprego, 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 Bela Vista”, acima identificada.

A ação se iniciou por força de informações recebidas pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAЕ), 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, Ordem de Serviço nº 11279587-0.

No estabelecimento rural, foram entrevistados os trabalhadores, o empregador e inspecionados os locais de trabalho e as moradias dos trabalhadores. O local contava com dois trabalhadores rurais, quais sejam: 1- [REDACTED] admitido em 01/12/1984 (data estipulada pela fiscalização e não refutada pelo empregador, tendo considerado este o ano informado por ele e em consideração ao fato de que nem ele e nem o trabalhador souberam precisar a data exata da contratação); e 2- [REDACTED]

[REDACTED] admitido em 01/07/2010. Ambos realizavam serviços gerais na fazenda. Consoante será pormenorizado no tópico “H”, abaixo, embora trabalhassem de forma contínua no local, os dois rurícolas tinham seus vínculos empregatícios mantidos na informalidade, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego.

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 o trabalhador [REDACTED] citado acima, estava prestando seus serviços condições degradantes de trabalho e vida, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhador à escravidão contemporânea. Essas irregularidades serão pormenorizadas nos tópicos “I” e “J”, abaixo, e dizem respeito tanto à afronta à legislação trabalhista quanto à descumprimento de questões relacionadas à segurança e à saúde no trabalho.

Não obstante a oportuna pormenorização das situações irregulares, o presente texto se propõe primeiro a retratar uma visão geral sobre o quadro de degradação encontrada na fiscalização para, ao final, fazer menção a quais indicadores de sujeição de trabalhadores a condições degradantes, constantes do Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 38/11/2021, foram vislumbrados no caso concreto em análise.

Primeiramente, estou cristalinamente ciente de que [REDACTED] embora estivesse laborando com todas as características inerentes ao vínculo empregatício desde 1984 na FAZENDA BELA VISTA, não teve seu contrato de trabalho registrado em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Em verdade, o Sr. [REDACTED] laborava e residia na FAZENDA BELA VISTA desde 1984 sem possuir qualquer documento pessoal de identificação, conforme informações prestadas pelo próprio trabalhador e pelo Sr. [REDACTED]. [REDACTED] como se depreende das informações prestadas pelo empregador: "(...) que conheceu [REDACTED] na Fazenda Bela Vista no ano de 1984; que João apareceu a [REDACTED] na Fazenda buscando serviço e seu pai, [REDACTED] concedeu; que o primeiro serviço que o pai do depoente deu a [REDACTED] foi para roçar pasto perto do brejo; que a [REDACTED] ficou conhecido como [REDACTED] que [REDACTED] trabalha na Fazenda desde o dia em que chegou, realizando atividades de roço de pasto, arruação de café e colheita de café; que tem um salário mínimo desde 1993 ao Sr. [REDACTED], quando assumiu a gerência da Fazenda; que a [REDACTED] última vez que pagou foi R\$ 1200,00; que paga em dinheiro; que nunca pegou recibo; que o Sr. [REDACTED] sempre morou na Fazenda em casas diferentes; que atualmente [REDACTED] mora na [REDACTED] ao lado da Igreja, dentro da Fazenda; que o Sr. [REDACTED] nunca morou na Sede; que o [REDACTED] apresentou nenhum documento; que não há nenhum documento de [REDACTED] em poder do depoente ou de ninguém da família; que não paga 13º salário ao [REDACTED] que também não tem férias ao [REDACTED]; que [REDACTED] não está com a Carteira de Trabalho assinada; que [REDACTED] pega café da manhã, almoço, café da tarde e jantar na casa sede; que em todo este tempo [REDACTED] foi levado ao hospital somente duas vezes ao hospital; que a primeira vez que foi levado ao hospital foi devido a um corte no pé, quando estava roçando, pois só anda descalço; que a segunda vez que foi levado ao hospital foi em 2022; que nesta segunda vez foi devido a inchaço no corpo".

■ que no hospital não quiseram atender o Sr. João, devido a falta de documentos; c levou a um médico particular, ■ e pagou R\$ 200,00 a consulta; que após a c particular, este mesmo médico, que também é plantonista no hospital, conseguiu a int de ■ por aproximadamente sete dias, devido a problemas no coração; que fe exames, porém não todos, devido a ausência de documentos do ■ que após recebe ■ retornou e voltou a trabalhar; que neste período todo não conheceu nenhum pare que acha que ■ não possui nenhum parente, pois nenhum o veio procurar (...)

Tais irregularidades revelaram a mais completa informalidade em sua contratação na execução dos seus serviços, de modo que a base para todos os direitos trabalhistas havia sido negada, estando ele à margem da proteção social que emana desses direitos do radar da cobertura previdenciária trazida pela relação de emprego, notadamente no diz respeito à possibilidade de percepção de benefícios em caso de doença ou incapacitante para o labor e no que se refere à contagem de tempo para fins de aposentadoria. Na realidade fática encontrada, caso o trabalhador ■ tivesse o contrato de emprego registrado, com a contagem do período laborado - 38 anos de fôr ininterrupta -, estaria o trabalhador aposentado e recebendo o benefício previdenciário a que lhe é devido.

Registre-se que, embora o empregador tenha declarado ao GEFM que remunerava o trabalhador ■ com um salário-mínimo mensal, pago em espécie, a equipe de fiscalização não encontrou qualquer quantia de moeda corrente em posse do trabalhador, tendo-o deparado apenas com cédulas e moedas antigas e sem nenhuma valia, como de cruzeiro dos cômodos de sua moradia.

Em condição de vulnerabilidade, o trabalhador ■ não havia sido submetido a nenhum exame médico ocupacional nos 38 anos de atividade no estabelecimento rural. Esta irregularidade reflete o desprezo do empregador em relação aos possíveis danos que o trabalho poderia causar à saúde do trabalhador, e também desprezo quanto à possibilidade de agravamento de problemas de saúde eventualmente preexistentes à contratação.

Ainda no que diz respeito às condições de trabalho encontradas na FAZENDA BEI VISTA, foi possível verificar que inexistia qualquer gestão de segurança e saúde em rela-

às atividades desenvolvidas no estabelecimento. A parte do que já foi dito no tocante à fiscalização de exames médicos, também foi constatado que não houve fornecimento de EPIs e dispositivos de proteção pessoal. Ademais, no estabelecimento rural não foram encontrados materiais de primeiros socorros e, caso ocorresse algum acidente de trabalho, não havia nenhum procedimento estabelecido para o atendimento emergencial à vítima.

Corroborando esse cenário de descaso com a saúde e segurança no trabalho dos rurais, registre-se que o empregador não trouxe à fiscalização Programa de Gestão de Riscos Trabalho Rural - o qual não foi elaborado -, mesmo tendo sido regularmente notificado e apresentá-lo.

Passando a tratar das condições de vivência do trabalhador:

■■■■■ a moradia oferecida consistia em uma casa rústica construída de alvenaria, com área externa onde havia um tanque de cimento que serviria de lavanderia, porém inexistente, e área interna dividida em 5 (cinco) cômodos e 1 (um) banheiro, da seguinte forma:

* Assim que adentrava a casa, 1 (um) cômodo em que havia um sofá velho e excessivamente sujo e onde o trabalhador mantinha as ferramentas de trabalho espalhadas;

* Ao lado direito do cômodo anterior, 1 (um) quarto utilizado pelo trabalhador, com cama sob espuma velha e imunda que servia de colchão, sem roupa de cama e com apenas dois cobertores espalhados desordenadamente. Nesse quarto, havia pertences do trabalhador colocados diretamente sobre o chão, devido à ausência de armários;

* Entre o cômodo do sofá e o descrito a seguir como local utilizado para preparo de refeições, havia 1 (um) cômodo estreito inutilizado;

* Passando para o cômodo fechado que servia como local de preparo de refeições, havia um fogão a lenha rústico, em precário estado de conservação, que deixava toda a casa cheia de fumaça ao ser aceso. O local seguramente não era adequado para preparo, consumo e armazenamento de alimentos; não havia um local com água limpa para lavar os mantimentos que seria preparados para o consumo; não havia torneira ou pia com água para lavar os utensílios domésticos; as paredes estavam bastante marcadas da fumaça preta que o fogão provocava e havia sujidade por todo o local. Utensílios (potes, panelas e latas) e embalagens de alimentos parcialmente consumidos eram mantidas em um armário velho com prateleiras.

abertas, sem vedação e sem resguardo convenientes para conter o aparecimento de insetos, sobretudo. Não havia lixeira no ambiente;

* Em frente ao local do preparo de refeições e com acesso ao banheiro, havia 1 (um) cômodo com um armário precário, em que o trabalhador guardava seus poucos pertences pessoais.

Toda a moradia possuía péssimas condições de conservação, asseio e higiene. A casa possuía piso irregular com rachaduras que causavam desniveis, não possuía forro e estaria com mofo, grande quantidade de poeira, teias de aranha e fezes de animais e estaria cômodos. As janelas e o basculante do banheiro possuíam vidros quebrados, não ofereciam vedação adequada. Havia fiação elétrica improvisada, com partes energizadas e outras derivações inadequadamente isoladas, de maneira que não se prevenia, por meios secos os perigos de choque elétrico e outros tipos de acidentes. Ainda, a iluminação por energia elétrica somente estava funcionando no cômodo em que se encontrava o sofá; todo o ambiente da moradia ficava no escuro quando anoitecia. Não havia refrigerador para manutenção de alimentos ou da água para beber. Como não havia fonte de água refrigerada e filtrada na casa, o trabalhador acabava bebendo água saindo de cano junto à parede, sem nenhum processo de purificação, em temperatura ambiente. Não foi apresentado, pelo empregador, certificado de potabilidade da água, embora devidamente notificado. Ademais, o empregador afirmou não ter solicitado, em qualquer outro momento, análise da água consumida na FAZENDA BELA VISTA.



QR Codes 1 e 2 – Vídeos que mostram as condições gerais de habitação do trabalhador.

A condição análoga à de escravo ficou evidenciada pelo conjunto das situações que o Sr. [REDACTED] foi submetido, que se enquadram nos indicadores de submissão de trabalhador a condições degradantes constantes do Anexo II da Instru Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, abaixo relacionados. Tais indicadores demon também a ocorrência de infrações trabalhistas, que foram objeto de autos de ir 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 2.6 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento é obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, de higiene, privacidade ou conforto;
 - 4) Item 2.13 Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
 - 5) Item 2.14 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
 - 6) Item 2.15 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto; e
 - 7) 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 saúde e segurança do trabalhador;
 - 8) Item 2.19 Retenção parcial ou total do salário;
- Além dos supracitados indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes, convém mencionar que, em análise do conjunto de irregularidades const

pelo GEFM, a conduta do empregador está ainda relacionada a outros sindicadores mencionados no Anexo II da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8/11/2021, quais sejam:

9) Item 1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas; e

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

11) Item 3.4 Supressão do gozo de férias; e

12) Item 4.19 Retenção do pagamento de verbas rescisórias.

H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

Como já informado anteriormente, o GEFM constatou que o empregador admitiu e manteve 2 (dois) trabalhadores sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Essa constatação se deu, primeiramente, a partir das informações obtidas pelo GEFM com o empregador no dia da inspeção do estabelecimento rural, quando ele declarou que contava com dois trabalhadores exercendo atividades laborais regulares na propriedade, no entanto, não dispunha de nenhum documento que comprovasse a formalização dos respectivos vínculos de emprego.

No tocante ao trabalhador [REDACTED] tem-se o seguinte trecho das declarações prestadas pelo empregador à fiscalização: “(...) que [REDACTED] é meeiro de parte da lavoura de café (aproximadamente 4.000 a 5.000 pés) e possui contrato, mas não sabe onde está; que se precisar do contrato, pode encontrar; 50% do café produzido fica com o meeiro (produção do café já limpo); que no restante do tempo, [REDACTED] faz roça de café, retiro de leite, aplica agrotóxico e opera trato

[REDACTED] retira o leite com o depoente todos os dias de manhã; que paga ao [REDACTED] o valor de R\$ 800,00 por mês referente ao retiro de leite e R\$ 80,00 por dia como remuneração por outros tipos de serviço na fazenda (...)".

Cumpre mencionar que o próprio trabalhador ratificou essas informações e fez os esclarecimentos sobre suas atividades, ao também prestar declarações ao GEFM, como é visto a seguir: "(...) que aqui com o empregador trabalha na fazenda desde 2010, e para cá a convite do Sr. [REDACTED] QUE nunca foi registrado e trabalha com contrato de mês, sendo que ele se responsabiliza pela colheita, e os fertilizantes e outros insumos necessários para a plantação e tem direito a 50% da safra e cada um vende para quem quiser o que foi colhido; indagado ainda mais sobre esse contrato, afirmou QUE não está em seu poder o que perdeu, mas que ele existe; Que o que recebe varia muito e, por exemplo, ano passado chegou a receber 20 sacas de café arábica, limpo, que foi vendido por cerca de R\$ 1.000,00 a saca; Que quando não se dedica aos cuidados com o café, trabalha diretamente para [REDACTED] realizando atividades exclusivas para ele, recebendo cerca de R\$ 80,00 a R\$ 90,00 por dia, sendo que só recebe essa "diária" se efetivamente trabalhar (por exemplo, se não recebe a diária); QUE durante o ano, considerando os 12 meses, chega a se dedicar ao café cerca de 5 meses ao todo, sendo que o restante ele se dedica a trabalhos exclusivos do Sr. [REDACTED], recebendo a diária; (...) enfim, disse QUE nunca foi registrado pelo Sr. [REDACTED] (...)".

Importante esclarecer que, de fato, havia uma meação em relação a determinada produção do café, uma vez que posteriormente o empregador apresentou à fiscalização "Contrato Particular de Parceria Agrícola de Café", datado de agosto de 2022, de acordo com o qual havia sido outorgada a [REDACTED] e a sua esposa, uma área de 4,84 hectares de terra, contendo 6000 pés de café já formados. No entanto, registre-se que as informações obtidas durante a inspeção deram conta que, mesmo na época da colheita, [REDACTED] não deixava de prestar seus serviços em prol do empregador, uma vez que trabalha tanto na área que faz parte do acordo, como na área cujo café colhido é vendido exclusivamente pelo empregador, isto é, cuja produção não estaria envolvida na meação. Ademais, em nenhum momento o empregador ou o trabalhador mencionaram que, durante o período da colheita do café

atividade de retirar o leite das vacas é interrompida, tendo o próprio empregador relataremunera [REDACTED] com uma quantia fixa mensal em razão daquela atribuição.

Por sua vez, no que diz respeito ao trabalhador [REDACTED], cabe transcrever novamente o seguinte trecho das declarações do empregador: "(...) Que o trabalhador é [REDACTED] que conheceu [REDACTED] na Fazenda Bela Vista no ano de 1984; que [REDACTED] apareceu à noite na Fazenda buscando serviço e seu pai [REDACTED] concedeu; que o primeiro serviço que o pai do depoente deu ao [REDACTED] para roçar pasto perto do brejo; que a partir daí [REDACTED] ficou conhecido como [REDACTED] que [REDACTED] trabalha na Fazenda desde o dia em que chegou, realizando atividades de roçar pasto, arruação de café e colheita de café; que paga um salário mínimo desde 1993 acima [REDACTED] quando assumiu a gerência da Fazenda; que a última vez que pagou foi R\$ 1.200,00 que paga em dinheiro, que nunca pegou recibo; que o Sr. [REDACTED] sempre morou na fazenda em casas diferentes (...) que não paga 13º salário ao [REDACTED]; que também não pagou férias e que [REDACTED] não está com a Carteira de Trabalho assinada (...)".

Durante a inspeção na fazenda a equipe de fiscalização encontrou o trabalhador [REDACTED] realizando serviços de capina do mato em área próxima à sede da propriedade. Nas abordagens ao trabalhador, um idoso de 74 (setenta e quatro anos) [REDACTED] percebeu-se que ele, embora ainda tenha certo vigor físico para o trabalho braçal, apresenta pleno discernimento sobre o que acontece em sua volta, intercalando falas transparentes e fáceis com outras que se distanciam da realidade em que vive.

Exemplificando, ao ser indagado sobre as atividades que realiza e sobre os horários de rotina, ele responde com clareza que desempenha serviços gerais na fazenda e que desbrota e colheita de café, mas que não trabalha com o gado presente na propriedade. Neste mesmo modo, informa que costuma começar a trabalhar um pouco depois das 6h da manhã e que não trabalha aos domingos. No entanto, ao ser questionado se possui familiares ou parentes que tenham contato, o trabalhador fala de forma confusa sobre irmãos e outras pessoas que viveriam perto da fazenda, o que não condiz com as informações apuradas pelo GEFM. Longo da inspeção, como as obtidas com o empregador e com o trabalhador [REDACTED] e [REDACTED], os quais afirmaram por diversas vezes que [REDACTED] sempre esteve sozinho.

propriedade e que nunca foi visto na companhia de qualquer pessoa de sua família ou comunicação com algum parente.



QRCode 3 - vídeo do trabalhador exercendo a atividade de roço do mato.

Registre-se que, embora o empregador tenha declarado ao GEFM que remunerava o trabalhador com um salário-mínimo mensal, pago em espécie, a equipe de fiscalização constatou que não encontrou qualquer quantia de moeda corrente em posse do trabalhador, tendo se deparado apenas com cédulas e moedas antigas e sem nenhuma valia, como de cruzeiro, em um cofre de cédulas de cômodos de sua moradia. Cabe ponderar também que, ao tempo da inspeção, constatou-se que o trabalhador não dispunha de documentos como carteira de identidade ou CPF, razão pela qual não havia a possibilidade de que ele mantivesse dinheiro depositado em alguma agência bancária aberta em seu nome. Nesse ponto, quando indagado sobre o recebimento de salário pelo trabalho que prestava, o trabalhador respondia com convicção que não, mas em seguida dizia de modo desconexo que o dinheiro ficava guardado em algum lugar por alguém, sem se fazer entender direito. Portanto, há de se compreender que, mesmo não havendo contraprestação salarial pelo empregador, restou evidente que o trabalho desenvolvido pelo trabalhador sempre se deu com intuito oneroso, já que ele entendia que o seu labor estava sendo trocado pelo dinheiro de que não dispunha.

Pelo exposto, pode-se dizer que o trabalho prestado pelos 2 trabalhadores em favor do empregador preenchia todos os requisitos fático-jurídicos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Primeiramente, eles laboravam como pessoas físicas, desempenhando funções específicas ligadas à atividade econômica explorada e não podiam ser substituídos por terceiros.

se fazer substituir por terceiros em seu trabalho sem a autorização do empregador. Além disso, os trabalhadores recebiam ordens diretas advindas do Sr. [REDACTED] [REDACTED] direcionando o modo de execução dos trabalhos.

Verificou-se, consoante as declarações mencionadas e o que foi explicitado em relação ao trabalhador [REDACTED] que ambos trabalhavam com onerosidade, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. Ademais, independentemente de as atividades laborais poderem ser eventuais, os trabalhadores respeitavam um horário de trabalho cotidiano, sendo que a própria atividade econômica era perene, isto é, não costumava sofrer solução de continuidade. No caso em análise, consta que o trabalhador [REDACTED] laborava continuamente e com exclusividade para o empregador, enquanto vale repisar que o trabalhador [REDACTED] [REDACTED] na época de colheita do café, trabalhava tanto em benefício próprio, em virtude da meação pactuada com o empregador, como em benefício exclusivo deste, ao laborar nas áreas de lavoura em que não atuava como meeiro e na atividade de retirada de leite.

Em que pese a presença de todos os elementos característicos das relações de emprego constituídas entre o empregador e os 2 trabalhadores supracitados, nenhum vínculo empregatício havia sido formalizado até o dia da inspeção. Com efeito, a par das informações obtidas com os empregados e com o próprio empregador, em consulta às informações disponíveis à fiscalização no sistema do eSocial, realizada no dia 29/01/2023, foi possível verificar que até então o empregador sequer estava cadastrado no referido sistema. Ademais, notificado por meio da NAD Nº 3589592023, a apresentar o livro ou fichas de registro atualizados de seus empregados, o empregador nada trouxe à fiscalização.

Cumpre destacar, em arremate, que o empregador, quando consultado durante a fiscalização, com exceção do já mencionado contrato de parceria agrícola de café pactuado com o trabalhador [REDACTED], não apresentou qualquer tipo de contrato disciplinando as prestações de serviços que se desenvolveram, ressaltando anteriormente, na mais completa informalidade. De mais a mais, não foi constatado a fiscalização nenhum recolhimento de FGTS por meio de guia GFIP em favor

empregados, exigência incontornável inscrita no parágrafo 6º do art. 14-A da Lei nº 5. para a existência da contratação de empregado rural por pequeno prazo.

I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. Falta de registro de empregados.

Descrita no tópico "H", acima.

2. Não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O GEFM constatou que o empregador deixou de anotar a Carteira de Trabalho Previdência Social (CTPS) de 2 (dois) empregados, no prazo de 5 (cinco) dia contados do início da prestação laboral, tendo descumprido a obrigação prevista no art caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registre-se que, com a publicação da Portaria nº 1.195 da Secretaria Es Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, de 30/10/2019, as anotações na Cai de Trabalho Digital passaram a ter que ser realizadas pelas empresas por informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fis Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), no mesmo prazo de 5 dias úteis a partir do i do trabalho. As anotações que o empregador fazia na CTPS "física" do empregado, con advento da Portaria nº 1.195/2019 e do eSocial, passaram a ter que ser feitas eletronic com o envio das informações relativas à admissão do empregado.

Nessa esteira, como mencionado acima, verificou-se que ao tempo da inspeção empregador ora fiscalizado sequer estava cadastrado no referido sistema.

A partir das informações obtidas junto ao próprio empregador e aos trabalhadore

[REDACTED], encontrados em
atividade no dia da fiscalização, eles já haviam iniciado a prestação laboral em

contratante há vários anos. Ambos realizavam serviços gerais na fazenda fiscalizada, s que [REDACTED] foi admitido em 01/07/2010 e [REDACTED] em 01/12/1984 (data estipulada pel fiscalização e não refutada pelo empregador, tendo em vista ter sido este o ano inform por ele e em consideração ao fato de que nem ele e nem o trabalhador souberam prec data exata da contratação).

Cabe esclarecer que, ao tempo da contratação desses trabalhadores, a redação do art. 29 da CLT dispunha que o prazo para a anotação da CTPS era de 48 (quarenta e oito) horas contado a partir da admissão. Entretanto, mesmo com a entrada em vigor da redação do dispositivo e com a mudança da obrigação para a sistemática da anotação digital por meio eSocial, o empregador não regularizou os contratos de trabalho dos empregados. A prestação laboral se manteve na mais completa informalidade.

Registre-se que o empregador declarou à fiscalização que [REDACTED]

[REDACTED] não estava com a CTPS assinada. Outrossim, [REDACTED]

[REDACTED] também declarou ao GEFM que nunca foi registrado pelo empregador. Em relação a esse trabalhador, tem-se que o Sr. [REDACTED] não o considerava empregado, tendo em vista que ele era parte em um contrato de meação de determinada produção (fazenda). Entretanto, como explicitado no tópico "H", acima, [REDACTED] realizava diversas atividades em prol do empregador, não se limitando a trabalhar com o café na área a ele outorgada meação.

3. Não pagamento do salário mensal devido ao empregado.

O GEFM constatou que o empregador deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil contado subsequentemente ao vencido, o pagamento integral do salário devido ao empregado [REDACTED], tendo descumprido a obrigação prevista no art. 459, § 1º da CLT.

Consoante já mencionado anteriormente, o empregador declarou à fiscalização que a propriedade rural inspecionada está em inventário, tendo ele assumido a gerência de [REDACTED] fazenda em 1993. Ainda segundo Sr. [REDACTED] a despeito do fato de que [REDACTED] [REDACTED] já estivesse trabalhando no local desde 1984, foi a partir de 1993, quando assumiu a gerência do estabelecimento rural, que ele teria começado a remunerar o trabalhador com um salário-mínimo mensal. Segue o trecho das declarações do empregado:

em que ele aborda esse assunto: “(...) que paga um salário mínimo desde 1993 ao Sr. [REDACTED] quando assumiu a gerência da Fazenda; que a última vez que pagou foi R\$ 1.200,00; [REDACTED] paga em dinheiro, que nunca pegou recibo (...).”

Como sobredito quando abordada a questão da onerosidade ao se tratar do vínculo empregatício entre o empregador e o trabalhador, embora o primeiro tenha declarado que remunerava o segundo com um salário-mínimo mensal, pago em dinheiro, tal declaração mostrou verossímil, já que [REDACTED] não dispunha de qualquer quantia em moeda corrente, também não contava com nenhum documento que o permitisse manter uma conta bancária aberta em seu nome.

A ausência de qualquer recibo de pagamento também é um indicativo de que [REDACTED] na realidade não recebia salários em contraprestação ao trabalho desenvolvido. Apesar de todas essas evidências, mesmo que o declarado pelo empregador pudesse ser considerado verossímil, ele disse que pagava a quantia de R\$ 1200,00 (mil e duzentos reais) por mês ao trabalhador, montante esse inferior ao salário-mínimo vigente em 2022, que era de R\$ 1212,00 (mil duzentos e doze reais). Portanto, de acordo com o que o próprio empregador informou à fiscalização, [REDACTED] não recebia o pagamento do salário integral devido a ele.

4. Realização de pagamento sem a devida formalização do recibo.

O GEFM verificou que o empregador efetuava o pagamento do salário do empregado [REDACTED] sem a devida formalização do recibo, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 464 da CLT.

No tocante ao referido trabalhador, tem-se o seguinte trecho das declarações preenchidas pelo empregador à fiscalização: “(...) que [REDACTED] é meeiro de parte de uma fazenda que produz café (aproximadamente 4.000 a 5.000 pés); que possui contrato, mas não sabe onde está; que se precisar do contrato, pode encontrar; que 50% do café produzido fica com o meeiro (produção do café já limpo); que no restante do tempo, [REDACTED] faz roça de café, retira o leite, aplica agrotóxico e opera trator; que [REDACTED] retira o leite com o depósito todos os dias de manhã; que paga ao Antônio o valor de R\$ 800,00 por mês referente ao café e R\$ 80,00 por dia como remuneração por outros tipos de serviço na fazenda (

[REDACTED] declarou ao GEFM que nunca foi registrado pelo empregador. Esclareça-se que o Sr. [REDACTED] não o considerava empregado, tendo em vista que ele era parte em um contrato de meação de determinada produção [REDACTED]. Entretanto, como explicitado no tópico "H", acima, [REDACTED] realizava diversas atividades em prol do empregador, não se limitando a trabalhar com o café na área a ele outorgada meação. Portanto, aqueles valores que o empregador declarou pagar ao trabalhador não têm outra natureza que não seja a de verbas salariais.

Registre-se que o fiscalizado foi notificado, por meio da entrega da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) nº 3589592023, a apresentar os recibos de pagamento de salários ou comprovantes de depósito em conta contendo individualização do pagamento (retorno bancário), relativos ao período compreendido entre janeiro de 2022 e janeiro de 2023 (item 14 da notificação). Contudo, nenhum documento referente a esse item foi apresentado pelo empregador.

Cabe esclarecer que, de acordo com o artigo 320 do Código Civil, qualquer relação 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 da data e do lugar do pagamento, com a assinatura do credor ou do seu representante.

5. Não pagamento do 13º até o dia 20 de dezembro de cada ano.

O GEFM verificou que o empregador deixou de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal, para empregados encontrados em atividade, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749 de 12/8/1965.

Como explicitado no tópico "H", acima, e no item "2" do presente tópico, os empregados [REDACTED] laboravam sem a devida formalização dos seus contratos de trabalho, tendo o primeiro sido admitido em 01/07/2010 e o segundo em 01/12/1984.

Consoante as declarações prestadas pelo empregador ao GEFM, ele nunca havia p a gratificação natalina ao trabalhador [REDACTED]. Já no que se refere ao [REDACTED] também restou evidente que não havia a quitação desse direito, pois o Sr. [REDACTED] equivocadamente o considerava empregado, alegando que ele era parte em um contrato de [REDACTED] determinada produção de café, embora o trabalhador também realizasse diversas atividades em prol do empregador.

Registre-se que o não pagamento do 13º salário aos dois empregados foi corroborado pela não apresentação por parte do empregador de nenhum recibo que comprove a efetivação à fiscalização. O empregador foi notificado, por meio da entrega da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) nº 3589592023, a apresentar os recibos de pagamento de salários, inclusive o do 13º, ou comprovantes de depósito em conta com individualização do crédito (retorno bancário), relativos ao período compreendido entre janeiro de 2022 e janeiro de 2023 (item 14 da notificação). Contudo, nenhum documento referente a esse item notificado foi apresentado pelo empregador.

6. Não pagamento do adiantamento do 13º entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

O GEFM constatou que o empregador deixou de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido ou que deveria ter sido quitado no mês anterior, dos dois empregados encontrados em atividade, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12/8/1965.

Como explicitado no tópico “H”, acima, e no item “2” do presente tópico, os empregados [REDACTED] e [REDACTED] laboravam sem a devida formalização dos seus contratos de trabalho, tendo o primeiro sido admitido em 01/07/2010 e o segundo em 01/12/1984.

Reitere-se o que foi exposto nos 3º e 4º parágrafos do item “5”, acima.

7. Não concessão de férias anuais ao empregado.

O GEFM verificou que o empregador deixou de conceder aos dois empregados encontrados em atividade as férias anuais a que faziam jus, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 129 da CLT.

Como explicitado no tópico “H”, acima, e no item “2” do presente tópico, os empregados [REDACTED] laboravam sem a devida formalização dos seus contratos de trabalho, tendo o primeiro sido admitido em 01/07/2010 e o segundo em 01/12/1984.

Consoante as declarações prestadas pelo empregador ao GEFM, ele nunca concedido férias ao trabalhador [REDACTED]. Já no que se refere ao [REDACTED], também restou evidente que não havia concessão e pagamento de férias, pois o Sr. [REDACTED] equivocadamente não o considerava empregado, alegando que ele era parte em um círculo de meação de determinada produção de café, embora o trabalhador também realizasse diversas outras atividades em prol do empregador.

Registre-se que, apesar de o fiscalizado ter sido notificado, por meio da entrega de Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) nº 3589592023, a apresentar os comprovantes de concessão e os recibos de pagamento de férias aos trabalhadores (item 10 da notificação), nenhum documento referente a esse item foi trazido à fiscalização. Isso corrobora a constatação de que o trabalhador [REDACTED] nunca gozou de férias anuais, assim como a de que o trabalhador [REDACTED] a par de nunca ter recebido nenhum valor correspondente a esse direito como declarado pelo Sr. [REDACTED], também nunca teve o próprio direito concedido pelo empregador.

8. Não pagamento ao empregado da remuneração correspondente ao repouso semanal.

O GEFM constatou que o empregador deixou de pagar ao empregado [REDACTED] [REDACTED], toda a remuneração a que fazia jus, correspondente ao repouso semanal, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949.

Essa constatação se deu, primeiramente, a partir das declarações prestada empregador que, ao abordar questões relacionadas ao trabalho e à remuneração do trabalhador, disse o seguinte: “(...) que [REDACTED] é meeiro de parte c lavoura de café (aproximadamente 4.000 a 5.000 pés); que possui contrato, mas não s onde está; que se precisar do contrato, pode encontrar; que 50% do café produzido fic o meeiro (produção do café já limpo); que no restante do tempo, [REDACTED] faz roça de c retiro de leite, aplica agrotóxico e opera trator; que [REDACTED] retira o leite com o depo todos os dias de manhã; que paga ao [REDACTED] o valor de R\$ 800,00 por mês referente i de leite e R\$ 80,00 por dia como remuneração por outros tipos de serviço na fazenda (

Dessas declarações, tem-se que a remuneração paga pelo empregador a [REDACTED] pode ser assim compreendida, a depender da época trabalhada: i) caso se trate de época colheita na área em que atua como meeiro, o trabalhador recebe do Sr. [REDACTED] apenas 800,00 (oitocentos reais) por mês, em contrapartida pelo trabalho de retirada de leite; não se tratando da época de colheita naquela área, o trabalhador recebe os mesmos R por mês em razão do retiro de leite (parte fixa do salário), acrescido do montante relat diárias pelas outras atividades que realiza para o empregador, o que corresponderia a 80,00 (oitenta reais) multiplicado pelos dias do mês em que efetivamente trabal variável do salário).

Acerca dessa parte variável de sua remuneração, o próprio trabalhador, em declarações ao GEFM, afirmou o seguinte: “(...) Que quando não se dedica aos cuidados o café, trabalha diretamente para o Sr. [REDACTED] realizando atividades exclusivas i recebendo cerca de R\$ 80,00 a R\$ 90,00 por dia, sendo que só recebe essa “ efetivamente trabalhar (por exemplo, se chover, não recebe a diária); QUE durante o a considerando os 12 meses, chega a se dedicar ao café cerca de 5 meses ao todo, send restante ele se dedica a trabalhos exclusivos para o Sr. [REDACTED] recebendo a diá Cumpre esclarecer que, como previsto na alínea “a” do art. 7º da Lei nº 605/1949

remuneração do repouso semanal corresponderá para os que trabalham por dia, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habituais prestadas". Já o §2º do mesmo artigo dispõe que os dias de repouso serão considerados já remunerados apenas para empregados mensalistas ou quinzenalistas.

Conforme explicitado acima, no caso em análise, tem-se que, na época em que o trabalhador não está laborando colhendo café na área em que atua como meeiro, o modo de sua remuneração é híbrido, sendo constituído de uma parte fixa e outra variável, tocante a essa parte variável, portanto, deve ser considerado que [REDACTED] labora por motivo pelo qual, em regra, faz ele jus também à remuneração pelo descanso correspondente à de um dia de serviço, isto é, a uma diária a mais na semana.

Entretanto, as informações que a equipe de fiscalização obteve com o trabalhador deram conta de que ele não recebia a parcela remuneratória referente ao repouso. Registre-se também que não havia formalização de recibos de pagamento de salário, o que foi motivo de autuação específica na presente ação fiscal.

9. Não pagamento das verbas rescisórias em até 10 dias a partir do término do contrato de trabalho.

O GEFM verificou que o empregador deixou de promover o pagamento de verbas salariais e rescisórias ao empregado [REDACTED] em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Consoante mencionado no tópico "G", acima, o referido trabalhador foi encontrado em condição análoga à de escravo, uma vez que estava submetido a condição degradante de trabalho (artigo 23, III, da Instrução Normativa de nº 02, de 08/11/2021, do Ministério do Trabalho). Com isso, dando cumprimento aos procedimentos previstos no art. 2º-C da Lei 7.998/1990 e nos incisos II e III da IN nº 02, o GEFM notificou o empregador, ainda no dia 25/01/2023, a adotar as seguintes providências: i) regularizar e rescindir o contrato de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos no caso de rescisão indireta; e

os créditos trabalhistas por meio do competente instrumento de rescisão do contrato de trabalho (itens II e III do Termo de Notificação Nº 358959/2023.01/SIT/DETAE/MTE).

No dia 30/01/2023, primeira data marcada para que o empregador comprovasse cumprimento daquelas obrigações perante a fiscalização, ele compareceu acompanhado seu advogado, o Sr. [REDACTED] (OAB/SP nº 268.688), ocasião em que sequer foi apresentado o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) com discriminação dos créditos devidos ao trabalhador. Em face disso, o GEFM efetuou o cálculo dos valores a que o rurícola fazia jus e entregou uma via da Planilha de Cálculos Rescisão ao empregador e renotificou a comparecimento dia 01/02/2023 para a comprovação da quitação daqueles valores (cópia da planilha e da renotificação, ambas assinatura do empregador, em anexo).

Entretanto, na nova reunião, o empregador, mais uma vez acompanhado de seu advogado, alegou que não conseguiu angariar os recursos suficientes para a satisfação dos créditos salariais e rescisórios. Entretanto, houve a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho e com a Defensoria Pública da União, por meio do qual o empregador se comprometeu a efetuar o pagamento até o dia 27/02/2023.

Registre-se que, nessa ocasião, o GEFM esclareceu ao empregador que o pagamento em questão deveria ser realizado em até 10 dias, contados a partir do término do contrato de trabalho, que se deu em 25/01/2023 (data da inspeção do estabelecimento rural), sob pena de ele incorrer na irregularidade ora autuada. Entretanto, o advogado informou que seu cliente não cumpriria a obrigação dentro do prazo legal.

E, de fato, tendo o prazo se esgotado no dia 04/02/2023, sem que o empregador comprovado ao GEFM a tempestividade de pagamento das verbas devidas, tem-se configurada a infração em tela.

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

1. Fornecimento de moradia familiar inadequada.

O GEFM constatou que o empregador forneceu moradia familiar ao empregado [REDACTED] em desacordo com as características estabelecidas no item 31.17.7.1, alíneas "c"; "d"; "e" e "f", da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que estabelecem que sempre que o empregador rural ou equiparado fornecer aos trabalhadores moradias familiares, estas devem possuir: c) pisos de material resistente e laváveis; iluminação e ventilação adequadas; e) cobertura capaz de proporcionar proteção intempéries; f) poço ou caixa de água protegido contra contaminação.

Durante as inspeções na moradia de alvenaria ocupada pelo Sr. [REDACTED] constituída basicamente por varanda, 2 quartos, uma sala, cozinha, um cômodo vazio sem banheiro, observou-se que o piso de cimento rústico tinha rachaduras em vários locais, exemplo na varanda, em um dos quartos e na sala. No mais, o cimento estava se soltando bem rente às paredes, em especial no quarto ocupado pelo trabalhador. Essas situações conferem resistência ao piso, evidenciando o descumprimento à alínea "c" do referido artigo da NR-31.



Figuras 1 e 2: piso com rachaduras na moradia do trabalhador.

Quanto à iluminação e ventilação, referente à alínea “d”, verificou-se que só havia lâmpada na sala - o restante dos cômodos permanecia na escuridão à noite. Vale destacar que as instalações elétricas estavam inadequadas, com fios soltos e emaranhados nos vigas de madeira do telhado, acarretando riscos elétricos. Sobre a ventilação, havia vãos entre o telhado e a parede que não permitiam adequada proteção contra o vento; no mais, a porta dos fundos da casa, que separava a cozinha da área externa, era confeccionada com madeira dispostas lado a lado, mas distantes uma da outra, formando vãos entre elas, onde o vento e pequenos animais e insetos poderiam adentrar na moradia com facilidade.



Figura 3: porta dos fundos da casa, que separava a cozinha da área externa.

A cobertura, referente à alínea “e”, não protegia adequadamente contra intempéries, havia vista que eram visualizadas muitas telhas quebradas, além dos grandes vãos entre a parede e o telhado, já mencionado no parágrafo anterior.

Quanto à alínea "f", observou-se que a caixa d'água, que estava apoiada nos caibros do telhado, não tinha tampa, permitindo assim que animais e insetos adentrassem em seu interior e contaminasse a água utilizada pelo Sr. [REDACTED]



Figura 4: vão entre a parede e o telhado, com caixa d'água destampada apoiada nos caibros do telhado.

2. Não fornecimento de roupas de cama.

O GEFM observou que o empregador deixou de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas do local de trabalho [REDACTED] tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.17.6.2 da NR-31.

Verificou-se que o trabalhador não tinha roupas de cama para sua utilização, moradia que ocupava na fazenda onde laborava e vivia. Apenas uns panos rotos estavam amontoados em cima da espuma sem forração, suja e deteriorada que servia de colchão para suas noites de sono. Lençóis, travesseiros e cobertor não foram vistos no local.



Figura 5: panos encontrados sobre a espuma que servia de colchão.

3. Não disponibilização de água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas.

O GEFM verificou que o empregador deixou de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, cor determina o Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Em fiscalização no local onde o trabalhador [REDACTED] realizava a atividade de capinar o terreno, observou-se que havia um galão de água para sua utilização. No entanto, apoiado na boca desse galão, havia uma lata vazia de milho em conserva, que era utilizada pelo Sr. [REDACTED] para o consumo da água. Nessas condições, o consumo de água não pode ser considerado higiênico, contrariando o disposto no item 31.17.8.2.



Figura 6: galão com lata de milho utilizados pelo trabalhador para o consumo de água.

Lembra-se ainda que o empregador foi notificado, por meio da NAD 3589592023 entregue em 25.01.2023, a apresentar o Certificado de Análise de Potabilidade da Ág consumida na fazenda (item 17 da notificação). No entanto, na data agendada apresentação dos documentos, o empregador não apresentou esse documento.

4. Ausência do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR.

O GEFM constatou que o empregador deixou de elaborar o PGRTR, relativamente ao estabelecimento rural fiscalizado, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, conforme determina o item 31.3.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 outubro de 2020.

Destaca-se que o empregador foi notificado, por meio da NAD nº 3589592 entregue em 25.01.2023, a apresentar o PGRTR. Entretanto, na ocasião da apresentação dos documentos, em 31.01.2023, não estava incluso tal programa entre a documentação recebida pelo GEFM, demonstrando o descumprimento à determinação normativa | empregador.

O item 31.3.2 da NR-31 determina que o PGRTR deve contemplar os riscos químicos, físicos, biológicos, de acidentes e os aspectos ergonômicos, sendo a abrangência e complexidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

Já o item 31.3.3 estabelece que o PGRTR deve incluir, no mínimo, as seguintes etapas: a) levantamento preliminar dos perigos e sua eliminação, quando possível; avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados no estabelecimento; b) medidas de prevenção, com prioridades e cronograma; c) implementação de medidas de prevenção, de acordo com a seguinte ordem de priorização: i. eliminação dos fatores de risco; ii. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas de proteção coletiva; iii. minimização e controle dos fatores de risco com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e iv. adoção de medidas de proteção individual; e) acompanhamento do controle dos riscos ocupacionais; f) investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.

Ressalte-se que, no desenvolvimento das suas atividades, o trabalhador [REDACTED] [REDACTED] estava exposto a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: exposição a intempéries, calor, radiação solar e não ionizante; exposição a poeiras; má postura; desenvolvimento de problemas osteomusculares devido aos esforços requeridos na colheita de café.

Dessa forma, a falta do PGRTR torna precária a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho no estabelecimento rural, na medida em que deixa de avaliar os riscos existentes e as medidas de proteção coletivas e individuais adequadas.

minimização desses riscos, entre outras providências, sujeitando assim os trabalhadores a uma prestação laboral precária e expondo-os a riscos diversos.

5. Não realização de exames médicos.

O GEFM verificou que o empregador deixou de cumprir o item 31.3.7, alíneas "a" e "b" da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020, que estabelece que o empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos: a) exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades; b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da NAD nº 3589592, entregue em 25.01.2023, a apresentar os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles os Atestados de Saúde Ocupacional Admissional e Periódico dos empregados em atividade, dentre os quais o Sr. [REDACTED]. Todavia, na data agendada para a apresentação desses documentos, o empregador apresentou nenhum atestado desses empregados. Ressalte-se que esses trabalhadores entrevistados pela fiscalização e mencionaram nunca terem sido submetidos a exames médicos ocupacionais.

Vale destacar que a análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais pode ser relevante para a saúde ocupacional, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem ainda ser necessários.

Além disso, ao deixar de realizar os exames médicos admissionais dos trabalhadores antes do início da prestação laboral e os exames periódicos, ao realizar anualmente, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo e a atividade econômica possa causar à saúde dos seus empregados, especialmente para

que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado e estão expostos a riscos ocupacionais, como no caso em tela, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os trabalhadores já possam ter.

6. Ausência de material necessário à prestação de primeiros socorros.

O GEFM constatou que o fiscalizado deixava de equipar o estabelecimento rural com materiais necessários à prestação de primeiros socorros, que deveriam estar disponíveis para os trabalhadores encontrados em atividade, dentre eles o Sr. [REDACTED].

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

Considere-se que os trabalhadores na Fazenda Bela Vista lidavam com aplicação de agrotóxicos, inseticidas, defensivos e fertilizantes, além de lidar com animais em criação, havendo possibilidade de contato com animais selvagens. Ademais, o relevo natural poderia cooperar para quedas dos trabalhadores e o uso de enxadas com lâminas afiadas, caso de contato possível e direto com o corpo do trabalhador, poderia causar ferimentos graves.

Não é sem importância o fato de que o estabelecimento está localizado em zona rural, nesse contexto, o primeiro atendimento à vítima é retardado e pode se tornar inviável devido à falta de materiais de primeiros socorros.

A rápida intervenção, no local de trabalho ou alojamentos para atendimento de autoatendimento - ao revés físico sofrido por trabalhador, envolvendo a contenção de sangramento, immobilização de membro, assepsia, ferimento etc, cuidadosiciais necessários diante de acontecimentos imprevistos que podem causar lesões, é fundamental para a manutenção das funções vitais e para evitar o agravamento de lesões e enfermidades contraídas no exercício do labor, e pode, inclusive, salvar a vida do obreiro vitimado.

Deveriam ser disponibilizados aos trabalhadores, no mínimo, produtos antissépticos como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas, para a assepsia de ferimentos; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo cui-

adesivos prontos, para impedir infecções através de ferimentos ou, conforme o caso, e o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilizar além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento. A adequada prestação dos primeiros socorros tem papel preponderante em caso de acidentes, podendo não só evitar ou minimizar sequelas, mas também, em alguns casos, significar a diferença entre a vida e a morte do trabalhador.

Registre-se que, apesar de o fiscalizado ter sido notificado, por meio da entrega de NAD nº 3589592023, a apresentar comprovantes de compra (nota fiscal) dos materiais necessários a prestação de primeiros socorros (item 24 da notificação), nenhum documento referente a esse item foi trazido à fiscalização.

7. Não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual – EPI.

O GEFM verificou que o fiscalizado deixava de fornecer gratuitamente EPI's a trabalhadores rurais, entre eles o Sr. [REDACTED], para a realização de atividades de Proteção Individual – EPI, nos termos da Norma Regulamentadora 6 (NR 06), descumprindo o item 31.6.1 da NR-31.

Diante daquelas condições mencionadas no terceiro parágrafo do item “6”, acima, o empregador tinha que fornecer EPI's gratuitamente aos trabalhadores. Como não fornecia, não garantia a proteção à integridade física dos rurícolas, estando expostos a intoxicação, mutilações, bem como ferimentos consequentes de outros riscos na atividade no campo.

Embora nem todos os riscos que acabam de ser relacionados possam ser controlados com a prescrição e uso de equipamentos de proteção individual, porquanto as medidas de proteção para enfrentá-los exigem, de plano, e sem transigência, o apelo a soluções de coletivo, administrativo ou de organização do trabalho, a exemplo dos riscos ergonômicos que outros encontram no EPI, senão a solução protetiva ideal contra o risco, ao menos a solução transitória e/ou complementar possível e desejável em razão do modo operatório que é vigora no estabelecimento.

Registre-se que, notificado através da NAD nº 3589592023, apresentar comprovante de compra e recibo de entrega aos empregados dos equipamentos de proteção individual (item 20 da notificação), adequados ao risco, o empregador não apresentou quaisquer desses documentos.

8. Não fornecimento de dispositivos de proteção pessoal.

O GEFM constatou que o empregador deixou de fornecer aos trabalhadores rurais, entre os quais o Sr. [REDACTED], dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31, que assim especifica: “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: a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos ação de líquidos agressivos; c) perneira contra picadas de animais peçonhentos; d) cinto refletivo ou tiras refletivas para sinalização; e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica; f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam manipulação de animais; e g) roupas especiais para atividades específicas”.

Além daquelas condições citadas no terceiro parágrafo do item “6”, acima mencionadas, os trabalhadores estavam sujeitos ao contato com animais peçonhentos, bem como precisavam laborar expostos à insolação muitas vezes excessiva, esta conduta aumenta a incidência e o desenvolvimento de câncer.

Diante de tais características da atividade, ao não fornecer gratuitamente dispositivos de proteção pessoal, tais como perneira contra picada de animais peçonhentos, chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol, o empregador expõe os trabalhadores ao comprometimento da integridade física.

Registre-se que, notificado através da NAD nº 3589592023, apresentar comprovante de compra e recibo de entrega aos empregados dos dispositivos de proteção pessoal (item 20 da notificação), o empregador não apresentou quaisquer desses documentos.

9. Inadequações em instalações elétricas.

O GEFM verificou que o fiscalizado deixava de manter todas as partes das instalações elétricas de maneira a prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico e outros tipos de acidentes, descumprindo o disposto no item 31.10.1 da NR-31.

Ora, não havia na moradia mantida pelo estabelecimento ao trabalhador [REDACTED] quaisquer medidas de prevenção na parte elétrica da casa contra perigos de choque elétrico.

A despeito de haver apenas uma lâmpada no interior do casebre, a fiação corria sobre madeira velha e não passava por qualquer eletroduto. Dessa forma, os fios expostos já sobre a madeira caracterizavam partes vivas, favorecendo a ocorrência de incêndio e, pelo fato de parte da fiação se encontrar na altura da circulação do trabalhador dentro da moradia, ele entrar em contato com aquelas partes e sofrer choque elétrico.



Figura 7: fiação exposta correndo pela parede e por madeira velha; Figura 8: partes vivas próximas à única lâmpada da moradia.

Ademais, como também havia partes vivas próximas à única lâmpada na moradia poderia o trabalhador sofrer choque elétrico enquanto tentasse trocar a lâmpada incandescente, ela demanda muita frequência de troca por queimar faz aumentando também a frequência com que o trabalhador entraria em contato com a fiação exposta, podendo mais vezes estar exposto ao risco de choque elétrico.

Cumpre lembrar que, por se tratar de trabalhador idoso, com 74 (setenta e quatro) anos ao tempo da inspeção [REDACTED] estaria mais vulnerável a sucumbir à asfixia ou a não conseguir escapar do fogo caso ocorresse um incêndio no interior do casebre.

10. Falta de capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins.

O GEFM constatou que o fiscalizado deixava de proporcionar capacitação sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente, descumprindo o disposto no item 31.7.5.3 da NR-10.

Ora, o empregador informou em seu depoimento que o empregado [REDACTED] [REDACTED] aplicava agrotóxicos.

Ademais, notificado a apresentar comprovante de treinamento sobre agrotóxicos, o empregador nada trouxe à fiscalização.

Tal irregularidade é digna de extrema preocupação, tendo em vista que é obrigação do empregador preservar a integridade física dos trabalhadores laborando para satisfazer as demandas deles, e que a falta de capacitação dos trabalhadores era somada tanto à falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual quanto à falta de fornecimento gratuito de dispositivos de proteção pessoal.

Diante de tais condições, o empregador expunha os trabalhadores na fazenda a riscos de sofrerem sérios prejuízos pela prática da irregularidade descrita.

K) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

No dia 25/01/2023, após as primeiras diligências de inspeção com registros fotográficos e conversas com as pessoas que estavam presentes no estabelecimento rural inspecionado, já com a convicção de que se estava diante de uma situação de trabalho análoga ao trabalho escravo, deu início à tomada de depoimentos. Foram colhidas declarações por escrito do empregador e do trabalhador [REDACTED].



Figura 9: tomada de declarações do empregador.

Já no tocante ao trabalhador [REDACTED] submetido àquela condição e resgatado pela fiscalização, entendeu-se por bem gravar as suas declarações a sua situação de vulnerabilidade e dificuldade, por vezes, de se fazer entender. As gravações podem ser acessadas a partir da leitura dos QRcodes abaixo.



QRCode 4 – Primeira parte das declarações do trabalhador.



QRCode 5 – Segunda parte das declarações do trabalhador.



QRCode 6 – Terceira parte das declarações do trabalhador.



QRCode 7 – Quarta parte das declarações do trabalhador.



QRCode 8 – Quinta parte das declarações do trabalhador.

Como sobredito, o empregador foi notificado, no mesmo dia da inspeção - 25/1/2023, por meio da NAD - Notificação para Apresentação de Documentos nº 3589592023, para apresentação de documentos no dia 30/1/2023, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho, Poços de Caldas/MG, situada na Av. José Remígio Prezia, nº 180, Jardim dos Estados, Poços de Caldas/MG, bem como, foi notificado por meio do Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores nº 358959/2023.01/STRAB/SIT/DETRAE/MTE, para providenciar a imediata cessação das atividades do trabalhador e das circunstâncias que estavam determinando a submissão do trabalhador supracitado à análoga à de escravo e a realizar o pagamento no dia 30/1/2023 das verbas rescisórias ao trabalhador resgatado.

No dia e horário previamente designados, Sr. [REDACTED]

[REDACTED] compareceu ao local indicado acompanhado de seu advogado, o Sr. [REDACTED] (OAB/SP nº 268.688), ocasião em que informaram que não tinha sido possível a regularização do vínculo empregatício do trabalhador resgata pois ele ainda não possuía os documentos necessários para tanto. Também não foi rea pagamento de verbas salariais e rescisórias, tendo sido entregue a eles planilhas de cálculos elaboradas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, com vistas à satisfação de tais créditos. Houve a apresentação parcial dos documentos solicitados na NAD nº 3589592023.

Em razão de não ter sido efetuado o pagamento ao trabalhador no dia 30/01/2023, o empregador foi renotificado a comparecer novamente no mesmo local, em 01/02/2023, 10h, com vistas à comprovação da referida quitação, uma vez que nessa data o trabalhador já estaria com a titularidade dos documentos necessários para a regularização do seu vínculo de emprego e para a formalização de sua rescisão.

Entretanto, na nova reunião, o empregador alegou que não conseguiu angariar recursos suficientes para a satisfação dos créditos salariais e rescisórios. Entretanto, houve a celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, com a Defensoria Pública da União, por meio do qual o empregador se comprometeu a efetuar o pagamento até o dia 27/02/2023. Registre-se que o compromisso se deu em um montante devido ao trabalhador pelo trabalho realizado nos últimos 5 (cinco) meses, totalizando R\$ 107.704,67 (cento e sete mil, setecentos e quatro reais e sessenta e sete centavos), uma vez que o empregador entendeu como prescritos os valores devidos restante do período trabalhado. Portanto, trata-se do valor incontrovertido, o que não impede o ajuizamento de ação em prol do trabalhador, no intuito de que seja cobrado o montante correspondente aos outros anos trabalhados, bem como para que seja pleiteada indenização por danos morais individuais.

Ainda no dia 01/02/2023, o empregador recebeu o Termo de Registro de Inspeção nº 3588942023/02/01/SIT/DETAE/GEFM, a partir do qual foi notificado a providência de regularização dos registros dos trabalhadores no eSocial, até o dia 08/02/2023. Entretanto,

houve a comprovação do cumprimento dessa obrigação apenas no que se refere ao vínculo de emprego do trabalhador [REDACTED] Como não houve o respectivo procedimento em relação ao vínculo do trabalhador [REDACTED] foi emitida a Notificação para Comprovação de Registro de Empregado (NCRE) nº 2.480.127-2, juntamente com a lavratura do respectivo Auto de Infração correspondente à falta de registro dos trabalhadores.

No tocante à emissão da referida NCRE, trata-se de formalidade necessária nos casos em que, até a data da lavratura do Auto de Infração por falta de registro, o empregado não tenha regularizado a situação dos vínculos de emprego dos trabalhadores e/ou a comunicação ao eSocial das informações pertinentes aos contratos de trabalho. No caso em tela, a NCRE foi emitida com um prazo de 2 dias, contados da data de sua ciência, para que o empregador proceda à referida regularização. Caso o prazo se expirasse sem que haja a regularização, o empregador se sujeitará à lavratura de outro Auto de Infração, cuja base é o art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18, inciso II da Portaria nº 671, de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho.

Consoante exposto nos tópicos "H", "I" e "J", acima, inicialmente foram lavrados um total de 20 (vinte) Autos de Infração. O envio da notificação de lavratura de documentos 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 25/06/2015.

Dando prosseguimento aos procedimentos administrativos de resgate no dia 24/02/2023, após o trabalhador resgatado já contar com toda a documentação necessária, o GEFM procedeu ao requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, e ao cumprimento ao art. 2º-C da Lei nº 7.998/1990.

A partir daqui, passa-se a discorrer sobre as providências adotadas pela equipe de fiscalização, concluídas ou ainda em andamento, com vistas a garantir os direitos à cidadania, de integridade física e de bem-estar ao trabalhador resgatado.

Primeiramente, no dia 25/01/2023, data do início da fiscalização, após a informação de que o caso do trabalhador já era conhecido por alguns atores de órgãos assistenciais,

município de Bueno Brandão/MG, a coordenadora do GEFM e o Defensor Público Federal se deslocaram até o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) daquela cidade vistas à obtenção de maiores informações.

No CRAS houve o relato de que, em 2022, após o trabalhador ter necessitado de hospitalização, sem estar portando nenhum documento pessoal, e de a assistente responsável pela área da saúde do município ter tomado conhecimento do fato, o Ministério Público estadual teria ingressado com o pedido de emissão de Certidão de Nascimento do trabalhador.

Com isso, dirigiu-se ao fórum da cidade, mais precisamente à promotoria de justiça, ocasião em que se obteve acesso à sentença proferida no processo nº 5001150-43.2022.8.13.0091, em 20/10/2022, determinando ao Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais de Bueno Brandão/MG a lavratura do assento de nascimento de [REDACTED].

E, de fato, o Cartório cumpriu a determinação judicial, expedindo a referida certidão de nascimento do trabalhador no dia 26/01/2023.

Concomitantemente à emissão desse documento de identificação pessoal, o GEFM articulou com a assistência social do município a reserva de uma vaga para o trabalhador em uma entidade denominada [REDACTED] casa de repouso sem fins lucrativos existente na cidade.

A partir dessas tratativas do GEFM com a assistência social, no dia 26/01/2023 uma equipe multiprofissional se dirigiu à Fazenda Bela Vista para a retirada do trabalhador local, tendo sido ele primeiro encaminhado a um hospital para a internação com o escopo de realização de diversos exames médicos e, posteriormente, tendo sido levado àquela casa de repouso. Registre-se que a intervenção para a saída do trabalhador da fazenda ocorreu de forma pacífica e foi acompanhada pela Auditora-Fiscal do Trabalho [REDACTED].

Cabe mencionar também que, no dia 31/01/2023, a coordenadora do GEFM e o Defensor Público Federal retornaram a Bueno Brandão/MG, ocasião em que verificaram que o trabalhador estava acomodado em boas condições no [REDACTED] e que estava sendo bem assistido naquela instituição. Nesse mesmo dia, também foram

andamentos necessários para que o trabalhador, que já contava com sua certidão de nascimento e com o seu CPF (emitido no dia anterior), pudesse obter outros documentos de identificação. Cumpre informar que o trabalhador teve expedida a sua Carteira de Ider no dia 03/02/2023.

Faz-se importante pontuar que, em avaliação psiquiátrica realizada no dia 31/01/2023, o médico atestou que [REDACTED] "apresenta alteração na cognição, levando a limitação dos cuidados pessoais e incapacidade de gerir recursos financeiros".

Tendo em vista esse atestado médico, o Sr. [REDACTED] (CPF [REDACTED]), presidente em exercício da entidade RECANTO SANTA LUZIA, ajuizou ação de interdição perante a Vara Única da Comarca de Bueno Brandão/MG (Processo 5000182-76.2023.8.13.0091), tendo sido deferido o pedido liminar de curatela provisória no dia 14/02/2023. Com isso, o Sr. [REDACTED] foi nomeado curador provisório do trabalhador, abrangendo essa curatela tão-somente os atos de natureza patrimonial e em nome do curatelado.

Por fim, registre-se que no dia 27/02/2023 o empregador, por meio de seu advogado, encaminhou à fiscalização o comprovante de depósito judicial vinculado ao referido pedido de interdição, no valor de R\$ 107.704,67, demonstrando o cumprimento da obrigação assumida no Termo de Ajuste de Conduta aludido anteriormente.

L) CONCLUSÃO E ENCaminhamentos

Durante a inspeção realizada no estabelecimento rural e nas áreas de vivência disponibilizadas ao trabalhador [REDACTED] na Fazenda Bela Vista, o GEFM verificou in loco diversas irregularidades trabalhistas e de segurança e saúde. Como já explicitado ao longo do presente relatório, a análise do conjunto dessas irregularidades caracterizou a situação de trabalho análogo ao de escravo, na modalidade de condições degradantes de trabalho, definida, nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2 de 8/11/2021, como qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direitos humanos.

fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Restou verificado que o empregador não se preocupou em garantir ao trabalhador 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 estava exposto o trabalhador, conforme já relatado no corpo deste relatório, eram degradantes e aviltavam sua dignidade a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-lo, 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 humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro 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 personalidade, através do livre desenvolvimento da personalidade, para o qual concorrem a possibilidade de trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do trabalho. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Tratou-se, portanto, de situação de submissão de trabalhador a condição análoga à de escravo, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal (redução a condição análoga 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 social, 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 §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.

social, dos 02 trabalhadores que foram encontrados no estabelecimento rural. O Código 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 feito 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 o trabalhador resgatado foi contratado no ano de enquanto o outro foi admitido em 2010, e a redação do artigo 29 do Decreto-Lei nº 5.41º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) vigente na data da contratação determinava que o registro do contrato de trabalho na CTPS deveria ser efetuado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. Além da anotação na CTPS o empregador deveria prestar as informações sobre os vínculos trabalhistas em outros sistemas como 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 anotar na 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. de 30 de outubro de 2019 (Publicada no DOU do dia 31/10/2019, Seção 1, Página 43), determina em seu art. 1º que “as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregado, serão realizados por meio das informações prestadas no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Sociais, Previdenciária 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 anotações na CTPS do empregado (art. 29 da CLT), enviar as informações relativas ao ato de admissão do trabalhado. 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 respostas 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 salário 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;

(...)

Desta forma, a não formalização do vínculo de emprego frustra os direitos trabalhistas dos trabalhadores do estabelecimento rural e, em tese, configura a tipificação no artigo 203 do Código Penal.

Por derradeiro, a situação em que encontramos o trabalhador resgatado está também evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil. Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.812/1966); Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força normativa suprallegal, não podendo ser afastadas na esfera administrativa.

Destarte, sugerimos o encaminhamento deste relatório, com todos os anexos, à Procuradoria 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.

[REDACTED]
Auditor-Fiscal do Trabalho
CIF [REDACTED]

M) ANEXOS

- I. Termos de declaração colhidos pelo GEFM;
- II. Notificação para Apresentação de Documentos - (NAD) nº 3589592023;
- III. Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores Nº 358959/2023.01/STRAB/SIT/DETRAE/MTE;
- IV. Ata de Audiência realizada com o empregador em 30/01/2023;
- V. Planilhas de cálculo de verbas salariais e rescisórias;
- VI. Renotificação do empregador;
- VII. Ata de Audiência realizada com o empregador em 01/02/2023 e Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho e Defensoria Pública da União;
- VIII. Termo de Registro de Inspeção Nº 3588942023/02/01/SIT/DETRAE/GEFM;
- IX. Notificação para Comprovação de Registro de Empregados (NCRE) I 4.2.480.127-2;
- X. Autos de Infração lavrados;
- XI. Requerimento de Seguro-Desemprego;
- XII. Documentos pessoais do trabalhador resgatado: certidão de nascimento, CPF e RG;
- XIII. Laudo médico psiquiátrico;

- XIV. Decisão judicial concedendo a curatela provisória nos autos do processo interdição do trabalhador;
- XV. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho apresentado pelo empregado
- XVI. Comprovante de depósito judicial de verbas salariais e rescisórias.