



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**

[REDACTED]

**CPF:** [REDACTED]

**FAZENDA NOVA ESPERANÇA (PEROBAS)**

**PERÍODO DA AÇÃO:** 12/11/2023 a 22/11/2023

**LOCAL:** Fazenda Nova Esperança (Perobas) – Zona rural de Campina Verde/MG

**LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:** S 19.648432, O 49.593305

**ATIVIDADE:** CNAE 0115-6/00 - Cultivo de soja



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**Sumário**

- EQUIPE.....	6
- DO RELATÓRIO	
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	7
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	8
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	9
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	13
5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA.....	13
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.....	15
7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	15
8. DAS ATIVIDADES EXECUTADAS PELOS EMPREGADOS.....	24
9. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO GERAL DO TRABALHO .....	25
9.1. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.....	25
9.2. Deixar de exibir ao AFT, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.....	28
9.3. 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.....	29
9.4. Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.....	30
9.5. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.....	31
9.6. Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.....	32
9.7. Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.....	33
10. IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	34
10.1. Riscos ocupacionais das atividades.....	34
10.2. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais, Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06) .....	36



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

- 10.3. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.....36
- 10.4. Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento.....38
- 10.5. 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.....38
- 10.6. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.....39
- 10.7. Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.....39
- 10.8. Deixar de adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e/ou doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas, e/ou deixar de assegurar o fornecimento de instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde aos trabalhadores, seus direitos, deveres e obrigações, bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro.....40
- 10.9. Deixar de constituir SESTR para estabelecimento que possua 51 (cinquenta e um) ou mais trabalhadores contratados por prazo indeterminado, ou, durante o período de vigência da contratação de trabalhadores por prazo determinado e/ou de empresa contratada, em que o somatório dos trabalhadores próprios e contratados alcance o número mínimo previsto na NR 31 para a constituição do serviço.....41
- 10.10. Deixar de dotar as transmissões de força e/ou componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento que impeçam o acesso por todos os lados, ou utilizar proteções móveis sem dispositivos de intertravamento com bloqueio para o enclausuramento de transmissões de força que possuam inércia.....42
- 10.11. Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.....43
- 10.12. Manter edificação destinada ao armazenamento de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins em desacordo com o estabelecido no item 31.7.14 da NR 31.....45
- 10.13. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.....47
- 10.14. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.....48



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

10.15. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de estabelecimento de medidas de prevenção, com prioridades e cronograma.....	49
10.16. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de implementação de medidas de prevenção, de acordo com a ordem de prioridade prevista na alínea "d" do subitem 31.3.3 da NR 31.....	49
10.17. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.....	50
10.18. Deixar de estabelecer, no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, medidas para trabalhos com animais, incluindo imunização dos trabalhadores, manipulação e eliminação de secreções, excreções e restos de animais, e as formas corretas e locais adequados de aproximação, contato e imobilização, e reconhecimento e precauções relativas a doenças transmissíveis.....	55
10.19. 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.....	55
11. DECLARAÇÕES DE TRABALHADORES.....	56
12. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO .....	57
13. CONCLUSÃO.....	67





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**Anexos**

I – Autos de Infração com anexos.....	A0001
II – Notificações.....	A0463
III – Termo de Declaração empregado.....	A0466
IV – Termo de Ajuste de Conduta - MPT.....	A0468
V – Guia de Seguro-Desemprego.....	A0477
VI – RG empregado.....	A0480
VII – Atestado médico – Acidente de trabalho.....	A0483
VIII – Recusa do empregador de pagar verbas rescisórias (e-mails).....	A0485
IX – Registro do empregado e CAT após a fiscalização.....	A0491
X – Instruções da empresa para empregado requerer benefício (emitidas com data retroativa após a fiscalização).....	A0497
XI – Agendamento perícia INSS.....	A0499
XII – Inscrição Estadual Produtor Rural - Empregador.....	A0502
XIII – Informações empreendimentos empregador.....	A0504
XIV – Controle de diaristas – Fazenda Nova Esperança/Perobas.....	A0510
XV – Fichas de entrega parcial de EPI.....	A0534
XVI – E-Social empregador.....	A0543



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

—	[REDACTED]	AFT-Auditor-Fiscal do Trabalho	
		<b>Coordenador</b>	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	Agente de Higiene	CIF [REDACTED]
—	[REDACTED]	Agente Administrativa	SIAPÉ [REDACTED]
—	[REDACTED]	Artífice de manutenção	Mat. [REDACTED]
—	[REDACTED]	Motorista oficial	SIAPÉ [REDACTED]

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT**

**Procuradora do Trabalho**

— [REDACTED]

**GSI -MPT**

**Agentes de Segurança Institucional**

— [REDACTED]  
Agente de Segurança Institucional – Mat. [REDACTED]  
[REDACTED]  
Agente de Segurança Institucional – Mat. [REDACTED]

**POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL**

—	[REDACTED]	PRF	Mat. [REDACTED]
—	[REDACTED]	PRF	Mat. [REDACTED]
—	[REDACTED]	PRF	Mat. [REDACTED]
—	[REDACTED]	PRF	Mat. [REDACTED]
—	[REDACTED]	PRF	Mat. [REDACTED]
—	[REDACTED]	PRF	Mat. [REDACTED]



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

1. **IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

**Empregador**

[REDACTED]

CPF: [REDACTED]

CEI: 51.243.07963/88

**Endereço**

Av. Professor João Fiusa, 2009 - ap. 262

Jardim Canadá - Ribeirão Preto/SP

CEP: 14.024-250

**Telefone:**

[REDACTED]

**Endereço para correspondência**

[REDACTED]

**Empreendimento fiscalizado**

FAZENDA NOVA ESPERANÇA (PEROBAS)

Zona Rural – Campina Verde/MG

CEP 38.270-000

Coordenadas: S 19.648432, O 49.593305

(19°38'54.4"S, 49°35'35.9"O)

**Atividade fiscalizada**

CNAE 0115-6/00 - Cultivo de soja



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

Empregados alcançados	<b>89</b>
Registrados durante ação fiscal	<b>52</b>
Empregados em condição análoga à de escravo	<b>1</b>
Resgatados – total	<b>1</b>
Mulheres registradas durante a ação fiscal	<b>1</b>
Mulheres resgatadas	<b>0</b>
Adolescentes (menores de 16 anos)	<b>0</b>
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros resgatados	<b>0</b>
Trabalhadores estrangeiros – Mulheres – Resgatadas	<b>0</b>
Trabalhadores estrang. – Adolescentes (< de 16 anos)	<b>0</b>
Trabalhadores estrang. – Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	<b>0</b>
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	<b>1</b>
Comunicado Dispensa p/ Seguro Desemprego Regular	<b>0</b>
Valor bruto das rescisões	<b>Empregador recusou</b>
Valor líquido recebido	<b>Empregador recusou</b>
FGTS/CS recolhido (mensal + rescisório)	-
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	<b>R\$ 10.000,00</b>
Valor Danos Morais Coletivos	<b>R\$ 40.000,00</b>
Valor/passagem e alimentação de retorno	<b>0</b>
Número de Autos de Infração lavrados	<b>26</b>
Termos de Apreensão de documentos	<b>0</b>
Termos de Interdição Lavrados	<b>0</b>
Termos de Suspensão de Interdição	<b>0</b>
Prisões efetuadas	<b>0</b>
Número de CTPS Emitidas	<b>0</b>
Constatado tráfico de pessoas	<b>Não</b>



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	226575497	0017272	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	226648915	0011673	Deixar de exibir ao AFT, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.	Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	226659003	0018040	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.	Art. 477, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
4	226659500	0000183	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	226659526	0000361	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	226659569	0017752	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
7	226659593	0000353	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	226659615	0000434	Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.	Art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.
9	226665241	1318667	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais, Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
10	226665259	1318837	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
11	226665267	1318527	Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.5.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
12	226665275	1318349	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a","b", "c", "d" e "e", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
13	226665283	2310201	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
14	226665305	2310775	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
15	226665313	1318136	Deixar de adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e/ou doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas, e/ou deixar de assegurar o fornecimento de instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde aos trabalhadores, seus direitos, deveres e obrigações,	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.2.3, alíneas "b" e "c", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro.	
16	226665330	1318411	Deixar de constituir SESTR para estabelecimento que possua 51 (cinquenta e um) ou mais trabalhadores contratados por prazo indeterminado, ou, durante o período de vigência da contratação de trabalhadores por prazo determinado e/ou de empresa contratada, em que o somatório dos trabalhadores próprios e contratados alcance o número mínimo previsto na NR 31 para a constituição do serviço.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.4.6 e 31.4.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
17	226665348	1319264	Deixar de dotar as transmissões de força e/ou componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento que impeçam o acesso por todos os lados, ou utilizar proteções móveis sem dispositivos de intertravamento com bloqueio para o enclausuramento de transmissões de força que possuam inércia.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.12.24 e 31.12.26 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
18	226665364	2310791	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 2.677/2020.
19	226665372	1318810	Manter edificação destinada ao armazenamento de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins em desacordo com o estabelecido no item 31.7.14 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.7.14, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020
20	226665399	1318241	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.	
21	226665411	1318314	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "f", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
22	226665429	1318284	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de estabelecimento de medidas de prevenção, com prioridades e cronograma.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
23	226665437	1318292	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de implementação de medidas de prevenção, de acordo com a ordem de prioridade prevista na alínea "d" do subitem 31.3.3 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
24	226665453	2310228	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "i" e 31.17.6.1.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
25	226665470	1318217	Deixar de estabelecer, no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, medidas para trabalhos com animais, incluindo imunização dos trabalhadores, manipulação e eliminação de secreções, excreções e restos de animais, e as formas corretas e locais adequados de aproximação, contato e imobilização, e reconhecimento e precauções relativas a doenças transmissíveis.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.5, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
26	226665488	2310325	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.	NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

#### **4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL**

A operação de fiscalização aqui relatada foi realizada em razão do histórico de ocorrências e de indícios recorrentes de trabalho degradante em atividades agrícolas no estado de Minas Gerais, em diversas culturas.

Destarte, a ação fiscal teve como motivação a necessidade de apuração, por parte dos órgãos competentes para averiguação da matéria – notadamente a Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho - DETRAE/SIT e a Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais – SRT/MG, por meio do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo, bem como o Ministério Público do Trabalho-MPT-, da possível ocorrência de irregularidades de ordem trabalhista que poderiam estar se dando em empreendimentos rurais que foram objeto de inspeção na região onde se realizou a operação em tela, com potencial ocorrência de trabalho em condições degradantes e de outras situações indicativas de trabalho análogo ao de escravo.

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

#### **5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA**

A propriedade fiscalizada, denominada FAZENDA NOVA ESPERANÇA (PEROBAS), se encontra localizada na zona rural do município de Campina Verde/MG, em local onde anteriormente funcionava uma usina de processamento de cana para produção de álcool e açúcar.

As estruturas principais da propriedade, incluindo alojamentos, escritório, galpões de armazenamento de produtos, máquinas e veículos, almoxarifado, oficina, casas de empregados fixos, barragens hídricas, entre outras, estavam situadas em torno das coordenadas geográficas S19.648432, O49.593305 (19°38'54.4"S, 49°35'35.9"O). A lavoura de soja estava distribuída em diversas áreas da propriedade, irrigadas por pivotagem.

A seguir traz-se imagens de satélite referentes à geolocalização da propriedade objeto da inspeção e, mais especificamente, à localização das estruturas acima referidas e de algumas das áreas de cultivo de soja.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS






**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

## **6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA**

O objeto econômico primordial da propriedade fiscalizada era a produção de soja, cujo processo produtivo se dá em diversas fases. Portanto, a atividade econômica principal explorada pelo empregador fiscalizado está enquadrada no código CNAE 0115-6/00 - Cultivo de soja.

A produção de soja é uma atividade agrícola que envolve o cultivo da planta para a obtenção de grãos e produtos derivados. O processo inclui o preparo do solo, plantio de sementes, cuidados durante o crescimento, colheita mecanizada e pós-colheita, com os grãos sendo usados para diversos fins, além do uso in natura, como produção de óleo de soja, biodiesel, ração animal e alimentos processados. As práticas agrícolas modernas frequentemente incorporam maquinaria avançada e técnicas desenvolvidas para otimizar o rendimento.

A soja é uma commodity agrícola amplamente comercializada internacionalmente e uma das principais culturas agrícolas do Brasil, sendo o país um dos maiores produtores e exportadores mundiais de soja, contribuindo tal cultura significativamente para a economia agrícola e as exportações brasileiras.

## **7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL**

Tratou-se de ação fiscal mista, conforme o artigo 30, § 3º do Decreto Federal n.º 4.552, de 27/12/2002, iniciada em 16/11/2023, em curso até a presente data, realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais, com apoio da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho - DETRAE/SIT, participação do Ministério Público do Trabalho e Polícia Rodoviária Federal, grupo composto por 7 (sete) Auditores-Fiscais do Trabalho, 1 (uma) Procuradora do Trabalho, 2 (dois) Agentes de Segurança Institucional do MPT, 6 (seis) Agentes da Polícia Rodoviária Federal, 1 (um) Motorista, 1(um) Agente de Higiene/Motorista, 1 Artífice de Manutenção/Motorista e 1 (uma) Agente Administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego.

Na data de 16/11/2023, a equipe se deslocou da cidade de Uberlândia/MG, usada como base da operação, para a região de Campina Verde/MG. Ali chegando, foi realizada inspeção presencial na FAZENDA NOVA ESPERANÇA, também conhecida como PEROBAS, de propriedade do empregador supra qualificado, localizada na zona rural do município de Campina Verde, com localização geográfica às coordenadas S19.648432, O49.593305. O empreendimento atuava sob o nome de fantasia AGROPECUÁRIA DA BARRA. A atividade principal no estabelecimento era cultivo de soja, havendo outras atividades concomitantes.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS


No local foram identificados 52 (cinquenta e dois) trabalhadores laborando informalmente para o empregador em atividades diversas, sem que estivessem registrados, entre outras irregularidades descritas neste relatório. Os trabalhadores informais se dividiam entre aqueles contratados diretamente pelo autuado em alegada condição de “diaristas” e, outros, inseridos no processo produtivo por intermédio de contratos de terceirização, alguns sequer formalizados junto às empresas prestadoras. Foram encontrados também empregados que trabalhavam registrados, tendo sido alcançados 89 (oitenta e nove) empregados no total.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Os trabalhadores atuavam em diferentes atividades em andamento na fazenda. A maioria trabalhava no cultivo da soja, então em fase do preparo de terreno e plantio. Havia ainda trabalhadores na construção civil, em atividade na construção de uma barragem de armazenamento de água para abastecimento de pivôs de irrigação, além de trabalharem também em outras edificações da fazenda. A empresa contava ainda com atividades de pecuária, de manutenção de máquinas e equipamentos próprios e atividades administrativas, todas desenvolvidas no mesmo estabelecimento.

A maioria dos trabalhadores era residente na região de Campina Verde, sendo transportados dali para a fazenda diariamente em ônibus contratado pelo empregador. Alguns trabalhadores estavam instalados em alojamentos disponibilizados no estabelecimento rural e outros ainda residiam na própria fazenda.


Apurou-se que um trabalhador de 19 (anos), [REDACTED], havia sofrido um grave acidente, em 24/10/23 quanto atuava na atividade de limpeza de terreno para plantio, sendo que o mesmo estava afastado do trabalho sendo mantido em sua residência. Este trabalhador estava entre aqueles empregados que vinham trabalhando sem registro, e assim permaneceu até a chegada da Fiscalização, quando só então o empregador procedeu à formalização de seu vínculo. Do



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

conjunto de elementos analisados quanto a este trabalhador ficou evidenciado, no decorrer da inspeção, que o mesmo estava submetido a condições degradantes de trabalho, como se relata nos itens que seguem abaixo.

Após a chegada na fazenda, a equipe de fiscalização passou a entrevistar os trabalhadores, muitos dos quais tinham acabado de chegar para iniciar o dia de trabalho e ainda se encontravam nas proximidades da sede. Verificou-se que parte dos trabalhadores já havia iniciado suas atividades, e outros estavam se direcionando para as frentes de trabalho da fazenda. Foram entrevistados trabalhadores que atuavam nas diversas atividades acima citadas. Desde a chegada a equipe foi recebida e acompanhada por funcionários da administração da fazenda, que mantinha escritório no local.


Em seguida às entrevistas iniciais, a equipe passou a vistoriar as diversas instalações da fazenda, tendo inspecionado áreas de vivência, alojamentos, oficina, galpões de armazenamento de agrotóxicos e outros produtos e materiais, residências dos empregados que moravam na fazenda, instalações de manejo de gado e outras ali existentes. À medida que inspecionava tais locais a equipe colhia informações e entrevistas adicionais junto aos trabalhadores que neles foram encontrados. Foram também vistoriados veículos, máquinas, equipamentos e coletados documentos referentes



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

ao controle de jornada dos empregados, cujo equipamento estava instalado na área de vivência de um dos alojamentos.


Na sequência desta vistoria presencial, a equipe se dirigiu para o escritório da fazenda, tendo sido ali atendida pela equipe de funcionários administrativos. Foram solicitadas e prestadas informações, analisados documentos, emitidas e entregues notificações, tudo no que se referia às situações contratuais e condições de trabalho dos empregados em atividade na fazenda. Assim, já no estabelecimento a equipe procedeu à análise inicial de todas as condições de trabalho, da forma como este era executado e dos aspectos contratuais respectivos, dando prosseguimento aos procedimentos de inspeção nos dias subsequentes.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Residências de empregados fixos que moravam na fazenda	

Além de terem sido encontradas irregularidades quanto ao registro dos empregados, com os prejuízos daí decorrentes, verificou-se o descumprimento de forma extensiva pelo empregador de diversos itens da legislação, seja no que se refere à jornada



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

de trabalho ou ainda a diversas normas concernentes à saúde e segurança do trabalho, irregularidades estas que constam de descrição detalhada ao longo deste relatório e foram objeto de autuações específicas Posteriormente, o empregador incorreu também em embaraço à Fiscalização, uma vez que se recusou a adotar procedimentos a que estava obrigado em relação ao trabalhador acidentado, muito embora orientado, instruído e notificado para tanto pela equipe de fiscalização.

Assim, após inspeção presencial na propriedade, análise documental preliminar e entrevistas com os trabalhadores, incluindo os funcionários administrativos, o empregador foi notificado para apresentar documentos em 20/11/23 na Gerência Regional do Trabalho de Uberlândia, o que atendeu parcialmente.




**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Cumprе esclarecer, como o empregador não mantinha no estabelecimento rural vistoriado praticamente nenhuma estrutura relativa à saúde e segurança do trabalho, enviou para comparecer à Gerência funcionário de outra empresa sua, situada em Ribeirão Preto/SP, o qual não soube prestar praticamente nenhuma informação útil sobre os procedimentos de saúde e segurança porventura existentes na fazenda inspecionada. O desconhecimento deste representante da empresa quanto ao estabelecimento fiscalizado era de tal ordem que este sequer soube responder se as barragens existentes na fazenda, uma já em atividade e outra em construção, possuíam algum laudo de estabilidade ou se ao menos tinham sido submetidas a alguma vistoria nesse sentido. Ressalte-se que essas barragens se encontravam em local logo acima de onde estavam instalações de alojamento e áreas de vivência de trabalhadores.

Barragem em construção (ao lado de outra já em funcionamento)	

Com vistas a aprofundar as informações sobre o trabalhador [REDACTED], que se encontrava afastado em razão de acidente sofrido no trabalho, e esclarecer a situação do mesmo, a equipe, após a saída do estabelecimento rural, se deslocou para a área urbana do município de Campina Verde, se dirigindo à residência do trabalhador, onde esse morava com os pais. Ali foi tomado depoimento formal do trabalhador perante o Ministério Público do Trabalho e a Auditoria-Fiscal do Trabalho. Ainda, o trabalhador apresentou o atestado médico e exames emitidos em decorrência do acidente e teve as lesões analisadas pelo médico do trabalho integrante da equipe de fiscalização.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

--	--

Após tais procedimentos, restou evidenciado que este trabalhador, além de ter trabalhado em condições as mais precárias, continuou em situação de informalidade e foi totalmente relegado à própria sorte pelo empregador após o acidente, inclusive com redução drástica de sua remuneração, tendo sido submetido a condições degradantes de trabalho. Diante disso, o empregador, foi notificado também para providenciar a regularização de contrato e a rescisão respectiva quanto a este trabalhador, com o pagamento de todas as verbas devidas. O empregado foi resgatado pela fiscalização, conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º-C e da Instrução Normativa nº MTP nº 2/2021.

Embora o representante do empregador, em um primeiro momento, quando do comparecimento na Gerência do Trabalho de Uberlândia, tenha manifestado disposição de regularizar a situação do trabalhador acima citado e de proceder aos pagamentos devidos, em momento posterior entrou em contato com a coordenação da equipe de fiscalização informando que o empregador se recusava a efetuar a rescisão do empregado e a efetuar qualquer pagamento a ela relativo. Tal negativa foi manifestada de maneira veemente e reiterada em emails enviados pelos representantes do empregador (cópias anexas).

Nos dias seguintes a equipe procedeu à análise e processamento de outras informações e de documentos adicionais referentes à fiscalização em andamento, em contato com representantes do empregador, período em que também foram elaborados, lavrados e enviados os autos de infrações cabíveis na situação.

Em 22/08/2023 os integrantes da equipe retornaram a suas cidades de lotação e deram seguimento aos demais procedimentos decorrentes da inspeção sob relato.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Em 30/11/2023 representantes do empregador se reuniram com a Procuradora do Trabalho participante da operação para tratar dos procedimentos atinentes ao Ministério Público do Trabalho.

**8. DAS ATIVIDADES EXECUTADAS PELOS EMPREGADOS**

O processo de produção de soja envolve várias etapas, e as atividades dos trabalhadores variam ao longo do ciclo de cultivo. Inicialmente, é feita a preparação do solo, atividade que envolve a limpeza do terreno, com retirada de tocos, raízes e pedras, quando existentes, para subsequente aragem e gradagem.

Em seguida, é realizado o plantio das sementes, seguido dos cuidados necessários ao desenvolvimento inicial das plantas.

Por ocasião da inspeção, algumas áreas da propriedade haviam acabado de passar pela fase de limpeza e preparação do solo para realização do plantio em andamento.

Durante o crescimento das plantas, os trabalhadores podem desempenhar atividades como irrigação, aplicação de fertilizantes e controle de pragas.

Ocorrido o amadurecimento da lavoura, procede-se à fase de colheita, quando normalmente é utilizado maquinário agrícola para colher os grãos de soja.

Após a colheita, há etapas adicionais, como o transporte dos grãos para locais de armazenamento ou processamento.

Quanto às condições em que se dá tal atividade, tanto a limpeza do terreno quanto o plantio são inteiramente realizados a céu aberto e no período diurno, com constante exposição à radiação ultravioleta solar, tendo sido apurado que nas frentes de trabalho mais distantes das edificações da fazenda não havia nenhuma estrutura para proteção dos trabalhadores, seja quanto à radiação solar, seja quanto a precipitações atmosféricas.

No que concerne às demais condições em que tal trabalho é realizado, há ainda possibilidade de ocorrência de diversos tipos de acidentes e doenças ocupacionais, dada a existência de outros riscos envolvidos na atividade, tais como riscos químicos, ergonômicos, de picadas por animais peçonhentos, dentre outros. Os riscos aqui mencionados são descritos em detalhe na sequência deste relatório (item 10.1).

Não bastasse a existência dos riscos acima descritos, inerentes à atividade, a possibilidade de ocorrência de danos, doenças e acidentes foi ainda potencializada no caso, em função da falta de fornecimento aos trabalhadores dos equipamentos de proteção necessários à atividade, tais como luvas, botas, perneiras, bonés ou chapéus.

Necessário ressaltar que na propriedade, paralelamente ao cultivo da soja, eram desenvolvidas outras atividades, tais como manejo de gado, construção civil em estruturas de alvenarias e barragens, manutenção de máquinas, veículos, equipamentos e trabalho administrativo.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

--	--

A atividades acima eram desempenhadas por trabalhadores contratados diretamente pela empresa e também por outros que ali atuavam por meio de empresas terceirizadas.

Ainda, os horários de trabalho eram variáveis, conforme as atividades, sendo que, conforme se vê a seguir, a empresa, além de ter mantido trabalhadores em situação de informalidade, sem o devido registro, incorreu em diversas irregularidades quanto à jornada de trabalho e concessão de intervalos e folgas.

**9. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO GERAL DO TRABALHO**

**9.1. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte**

**INFORMALIDADE DOS CONTRATOS DE TRABALHO  
AUSÊNCIA DE REGISTRO DE EMPREGADOS**

Quando da inspeção presencial na fazenda foram identificados 52 (cinquenta e dois) trabalhadores laborando em atividades diversas na condição de empregados sem o devido registro exigido pela legislação. Os trabalhadores informais se dividiam entre aqueles contratados diretamente pelo autuado, em alegada condição de "diaristas" e, outros, inseridos no processo produtivo por intermédio de contratos (inclusive não formalizados) de terceirização.

Assim, ficou evidenciado que o empregador deixou de registrar tais empregados utilizando-se indevidamente de um sistema de pagamento de diárias,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

inclusive quanto ao trabalhador acidentado que foi resgatado da condição degradante a que foi submetido, conforme detalhado neste relatório.

Foram realizadas entrevistas com os empregados, bem como analisados e colhidos documentos no local e posteriormente. Apurou-se que a empresa tem por praxe contar com um número considerável de diaristas a trabalhar lado a lado e em funções idênticas às dos seus empregados registrados. Os empregados e os ditos "diaristas" entrevistados são oriundos de Campina Verde, são transportados à empresa no mesmo ônibus, cumprem a mesma jornada (regra geral: 7:00 às 18:00 horas, com uma hora para almoço). As ditas "diárias" se estendem por meses, retirando o caráter de eventualidade. A subordinação restou patente, visto que, conforme as entrevistas, o comando vem, quer para os "diaristas", quer para os empregados, dos senhores [REDACTED] coordenador de campo - e [REDACTED] - gerente geral da empresa. A onerosidade também é inequívoca, visto que há controle semanal de diárias por meio de planilhas feitas pela própria empresa (foram analisadas planilhas de abril a novembro de 2023), com remessas bancárias e via pix dos valores devidos.

Questionados os trabalhadores quanto à identificação do depositante, um deles exibiu o comprovante de transferência em seu celular e foi possível averiguar que era oriundo de [REDACTED] esposa do empregador, sr. [REDACTED]. Os "diaristas" encontrados também constavam nas planilhas de pagamento de diárias, nos comprovantes de fornecimento (parcial) de equipamento de proteção individual e dos controles de dias trabalhados. Verificou-se, por exemplo, que o "diarista" [REDACTED] estava devidamente inserido na engrenagem operacional desde agosto de 2023 – vistos a entrega de EPI em 28/08/2023 e o controle de diárias (desde a semana de 21/08 a 25/08, e assim sucessivamente), ficando clara a vinculação na relação do trabalho por ele executado.

Constatou-se também que muitos dos empregados então registrados haviam passado por esse desvirtuado procedimento de recebimento de diárias antes de serem devidamente registrados (por exemplo: [REDACTED] esteve a receber diárias em semanas sucessivas de abril a agosto de 2023, vindo a ser registrado tão somente em 01/09/2023). Verifica-se, portanto, que a empresa, por vezes, utilizava a sistemática de "diárias" tal qual um contrato de experiência sem sua devida formalização.

Necessário acrescentar que o anteparo previdenciário é essencial nas ocorrências de sinistros e contagem de tempo para aposentadoria, razão pela qual a conduta caracterizada pela ausência do devido registro é condenada também no Código Penal. A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º do art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983/2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital a omissão se refere as informações devidas ao e-social antes de o empregado iniciar as atividades laborativas na empresa.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Assim, restaram prejudicados 52 (cinquenta e quatro) empregados, que deveriam ter tido seu vínculo corretamente formalizado quando da admissão e o empregador assim não procedeu.

Abaixo traz-se a listagem dos 52 empregados abrangidos pela irregularidade em tela.

ID	Trabalhador	CPF	Admissão
1			14/08/2023
2			02/09/2023
3			10/10/2023
4			07/10/2023
5			21/09/2023
6			09/11/2023
7			09/10/2023
8			25/03/2023
9			23/09/2023
10			24/08/2023
11			13/05/2023
12			23/09/2023
13			25/09/2023
14			26/09/2023
15			25/02/2023
16			25/02/2023
17			06/09/2023
18			02/09/2023
19			11/03/2023
20			28/08/2023
21			18/03/2023
22			02/09/2023
23			03/10/2023
24			04/03/2023
25			21/04/2023
26			24/08/2023
27			30/03/2023
28			16/06/2023
29			05/09/2023
30			12/09/2023
31			30/03/2023
32			18/09/2023
33			03/08/2023
34			17/04/2023
35			02/10/2023
36			04/03/2023



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

37			04/09/2023
38			16/10/2023
39			04/04/2023
40			26/10/2023
41			15/07/2023
42			07/10/2023
43			13/11/2023
44			04/10/2023
45			10/10/2023
46			28/03/2023
47			31/08/2023
48			25/09/2023
49			25/09/2023
50			15/09/2023
51			11/09/2023
52			28/08/2023

**9.2. Deixar de exibir ao AFT, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho**

**EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO**

O empregador deixou de exibir à Fiscalização, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Com a caracterização de trabalho análogo ao de escravo, conforme detalhado no auto de infração nº 22.657.549-7 (documento anexo) e no item específico deste relatório, o empregador recebeu o Termo de Notificação n.º 022314171123/001, em 17/11/2023 (documento também anexo), para que providenciasse a rescisão contratual do vínculo empregatício de [REDACTED] conforme define o art. 33, inciso III da Instrução Normativa MTP n.º 2, de 8 de novembro de 2021. A princípio o próprio preposto do empregador, em combinado com a Fiscalização, agendou a rescisão para o dia 21/11/2023, às 14h na Gerência do Trabalho de Uberlândia. No entanto, em atendimento à solicitação dos prepostos, foi concedido prazo de 5 dias para que se iniciassem os procedimentos da rescisão do contrato da vítima de trabalho análogo ao de escravo.

O trabalhador teve o vínculo empregatício informal de 25/09/2023 a 17/11/2023, sendo esclarecido aos prepostos do autuado, em reunião na Gerência Regional de Uberlândia, que deveriam quitar todas as verbas trabalhistas devidas no encerramento do contrato, como aviso prévio indenizado, saldo de salários, férias com adicional de 1/3 e 13º proporcional, além da indenização da estabilidade decorrente do acidente do trabalho sofrido pelo empregado na falange do dedo da mão esquerda. O





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

acidente ocorreu no dia 24/10/2023, quando o trabalhador carregava pedras na fazenda na atividade de limpeza de terreno para plantio.

Mesmo tendo sido concedido novo prazo para a realização da rescisão contratual, no correr deste foi informado e reiterado, através de e-mails enviados por representante do empregador (cópias anexas), que este se negava a realizar o afastamento do empregado, alegando que ele estaria em licença previdenciária (sem que sequer tivesse sido registrado até a chegada da Fiscalização, diga-se).

A caracterização de trabalho análogo ao de escravo, como se deu de forma inequívoca no caso, tem como uma de suas consequências a interrupção do trabalho, devendo haver a regularização do contrato de trabalho quanto ao período trabalhado e o correspondente encerramento deste, com intuito de restaurar a dignidade do trabalhador e interromper a violação caracterizada pela submissão do mesmo às condições degradantes a que estava submetido.

A Auditoria Fiscal do Trabalho, cumprindo suas atribuições definidas na Instrução Normativa n.º 2/2021, especialmente no art. 44, providenciou a emissão do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado, requerimento nº 5002046638, sendo que as parcelas foram programadas para serem liberadas nas datas: 28/11/2023, 28/12/2023 e 27/01/2024.

O empregador, não realizando a rescisão contratual a que estava obrigado, conforme devidamente notificado e informado aos seus prepostos em reunião com a equipe de inspeção, promoveu deliberadamente embaraço à fiscalização, além de prejudicar o trabalhador no recebimento do conjunto de seus direitos, inclusive quanto ao benefício ao seguro desemprego que lhe era de direito.

Trata-se o empregado em questão do trabalhador rural [REDACTED] CPF [REDACTED] com data de admissão em 25/09/2023 e afastamento em 17/11/2023.

**9.3. 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**

**NÃO PAGAMENTO DOS VALORES RESCISÓRIOS DEVIDOS**

O empregador deixou de promover o pagamento dos valores relativos ao instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho.

Com a caracterização de trabalho análogo ao de escravo, conforme detalhado no auto de infração nº 22.657.549-7 (documento anexo) e no item específico deste relatório, o empregador recebeu o Termo de Notificação n.º 022314171123/001, em 17/11/2023 (documento também anexo), para que providenciasse a rescisão contratual do vínculo empregatício de [REDACTED] conforme define o art. 33, inciso





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

III da Instrução Normativa MTP n.º 2, de 8 de novembro de 2021. A princípio agendou-se a rescisão para o dia 21/11/2023, às 14h na Gerência do Trabalho de Uberlândia. No entanto, em atendimento à solicitação dos prepostos, foi concedido novo prazo para efetuação dos procedimentos da rescisão do contrato da vítima de trabalho análogo ao de escravo.

O trabalhador teve o vínculo empregatício informal de 25/09/2023 a 17/11/2023, sendo esclarecido aos prepostos do autuado, em reunião na Gerência Regional de Uberlândia, que deveriam quitar todas as verbas trabalhistas devidas no encerramento do contrato, como aviso prévio indenizado, saldo de salários, férias com adicional de 1/3 e 13º proporcional, além da indenização da estabilidade decorrente do acidente do trabalho sofrido pelo empregado na falange do dedo da mão esquerda. O acidente ocorreu no dia 24/10/2023, quando o trabalhador carregava pedras na fazenda na atividade de limpeza de terreno para plantio.

Mesmo tendo sido concedido novo prazo para a realização da rescisão contratual, no correr deste foi informado e reiterado, através de e-mails enviados por representante do empregador (cópias anexas), que este se negava a realizar o afastamento do empregado, alegando que ele estaria em licença previdenciária (sem que sequer tivesse sido registrado até a chegada da Fiscalização, diga-se).

Transcorrido o prazo para realização do acerto rescisório, não tendo este sido efetivado por opção deliberada do empregador, configurou-se de forma inequívoca a irregularidade aqui descrita, uma vez que o empregador, não obstante o encerramento do contrato do empregado em decorrência de seu resgate, não promoveu o pagamento dos valores devidos no prazo estabelecido em lei.

Trata-se o empregado em questão do trabalhador rural [REDACTED] CPF [REDACTED] com data de admissão em 25/09/2023 e afastamento em 17/11/2023.

**9.4. Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal**

**EXTRAPOLAÇÃO DA JORNADA ALÉM DO LIMITE LEGAL**

O empregador em diversas ocasiões prorrogou a jornada normal de trabalho de seus empregados além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Mais ainda, da análise dos espelhos de ponto apresentados por meio eletrônico, ficou evidenciado que esta é uma prática rotineira no empreendimento, em flagrante desrespeito à legislação que limita o quantitativo de horas extraordinárias na jornada diária de trabalho.

Para exemplificar, citamos as ocorrências abaixo em relação aos empregados mencionados:



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

- [REDACTED] - em 31/10/2023 registrou um total de 13:21 horas trabalhadas, sendo 5:21 horas excedentes à sua jornada normal;

- [REDACTED] - em 10/10/2023 registrou um total de 14:28 horas trabalhadas, sendo 6:28 horas excedentes à sua jornada normal;

- [REDACTED] - em 25/10/2023 registrou um total de 11:35 horas trabalhadas, sendo 3:35 horas excedentes à sua jornada normal;

- [REDACTED] - em 24/10/2023 registrou um total de 12:49 horas trabalhadas, sendo 4:49 horas excedentes à sua jornada normal;

- [REDACTED] - em 03/10/2023 registrou um total de 12:24 horas trabalhadas, sendo 4:24 horas excedentes à sua jornada normal.

Reitere-se que as situações acima foram citadas apenas a título de exemplo, não tendo sido os empregados nomeados os únicos prejudicados por essa prática irregular, conforme verificou-se pelos registros da jornada de trabalho do empreendimento em relação a vários outros empregados em diversas outras ocasiões.

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

**SUPRESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

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

Mais ainda, da análise dos espelhos de ponto apresentados por meio eletrônico, ficou evidenciado que esta é uma prática rotineira no empreendimento, em flagrante desrespeito à legislação que obriga a concessão da folga em referência, o chamado Descanso Semanal Remunerado - DSR.

Para exemplificar, citamos as ocorrências abaixo em relação aos empregados mencionados:

- [REDACTED] trabalhou no período de 09/10/2023 a 21/10/2023 – 13 (treze) dias consecutivos sem DSR;

- [REDACTED] trabalhou no período de 16/10/2023 a 31/10/2023 – 16 (dezesesseis) dias consecutivos sem DSR;

- [REDACTED] trabalhou no período de 16/10/2023 a 28/10/2023 – 13 (treze) dias consecutivos sem DSR;

- [REDACTED] trabalhou no período de 16/10/2023 a 31/10/2023 – 16 (dezesesseis) dias consecutivos sem DSR;

- [REDACTED] trabalhou no período de 16/10/2023 a 28/10/2023 – 13 (treze) dias consecutivos sem DSR.

Reitere-se que as situações acima foram citadas apenas a título de exemplo, não tendo sido os empregados nomeados os únicos prejudicados por essa prática irregular,



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

conforme verificou-se pelos registros da jornada de trabalho do empreendimento em relação a vários outros empregados em diversas outras ocasiões.

**9.6. Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho**

**SUPRESSÃO DO INTERVALO INTERJORNADA DE 11 HORAS**

Foi verificado, por análise dos espelhos de ponto apresentados, os quais confirmaram as informações previamente colhidas junto aos empregados entrevistados, que o empregador não observou a obrigação de concessão do período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho de empregados seus.

Referido intervalo interjornada, além de assegurado por norma cogente, de ordem pública, trata de obrigação atinente à saúde e segurança do trabalhador. Sua inobservância pode acarretar o aumento de acidentes de trabalho, doenças profissionais e outros prejuízos aos empregados, inclusive quanto a sua capacidade de produção.

Para exemplificar, citamos as ocorrências abaixo em relação aos empregados mencionados:

- [REDACTED] encerrou sua jornada de trabalho às 22:25 hs do dia 10/10/2023 e iniciou nova jornada às 06:59 hs do dia 11/10/2023, com intervalo de apenas 08:34 horas entre as duas jornadas;

- [REDACTED] encerrou sua jornada de trabalho às 21:25 hs do dia 17/10/2023 e iniciou nova jornada às 06:25 hs do dia 18/10/2023, com intervalo de apenas 9:00 horas entre as duas jornadas;

- [REDACTED] encerrou sua jornada de trabalho às 21:30 hs do dia 04/10/2023 e iniciou nova jornada às 07:00 hs do dia 05/10/2023, com intervalo de apenas 9:30 horas entre as duas jornadas;

- [REDACTED] encerrou sua jornada de trabalho às 21:00 hs do dia 06/10/2023 e iniciou nova jornada às 06:57 hs do dia 07/10/2023, com intervalo de apenas 9:57 horas entre as duas jornadas;

- [REDACTED] encerrou sua jornada de trabalho às 22:40 hs do dia 26/10/2023 e iniciou nova jornada às 06:46 hs do dia 27/10/2023, com intervalo de apenas 8:06 horas entre as duas jornadas.

Reitere-se que as situações acima foram citadas apenas a título de exemplo, não tendo sido os empregados nomeados os únicos prejudicados por essa prática irregular, conforme verificou-se pelos registros da jornada de trabalho do empreendimento em relação a vários outros empregados em diversas outras ocasiões.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**9.7. Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço**

**TRABALHO EM FERIADOS FORA DAS HIPÓTESES DE PERMISSÃO LEGAL**

Foi verificado, por análise dos espelhos de ponto apresentados, os quais confirmaram as informações previamente colhidas junto aos empregados entrevistados, que o empregador manteve empregados trabalhando em feriados sem permissão da autoridade competente e sem ocorrência de necessidade imperiosa de serviço, portanto fora das hipóteses legais permissivas para tanto.

A legislação trabalhista, especialmente no artigo 70 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, impõe como regra geral a vedação ao trabalho em feriados nacionais e religiosos. Visa-se com isso preservar a inserção do trabalhador no contexto social, permitindo-lhe usufruir junto aos seus familiares e amigos da data comemorativa ou religiosa a qual se refere o feriado. Possui também a norma caráter fisiológico (reposição de energias) e produtivo/econômico.

A lei nº 605/49 também trouxe diretrizes acerca dos feriados, vedando o labor em tais dias, como regra. Não obstante, verificou-se a ocorrência de trabalho em feriados nas atividades produtivas do empreendimento sem que houvesse amparo legal.

Ressalte-se, o trabalho em feriados só pode se dar sob a forma das exceções previstas legalmente para tanto, as quais se restringem à autorização expressa emitida por autoridade competente para casos específicos e na ocorrência de necessidade imperiosa de serviço, situação atípica e eventual que não corresponde às demandas normais do empreendimento. Não tendo ocorrido no caso nenhuma de tais exceções, a irregularidade aqui descrita restou plenamente caracterizada.

Para exemplificar, citamos as ocorrências de trabalho nos feriados nacionais de 7 de setembro e 12 de outubro, ambos de 2023, em relação aos empregados mencionados, sendo que a infração alcançou diversos outros trabalhadores:

- [REDACTED] - 07/09/2023 e 12/10/2023;
- [REDACTED] 07/09/2023 e 12/10/2023;
- [REDACTED] - 07/09/2023 e 12/10/2023;
- [REDACTED] - 07/09/2023 e 12/10/2023;
- [REDACTED] - 07/09/2023 e 12/10/2023.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

**DESCUMPRIMENTO GENERALIZADO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

Verificou-se que as condições de trabalho no cultivo da soja e nas outras atividades em andamento na fazenda inspecionada não atendiam minimamente às exigências legais, não tendo sido cumpridas pelo empregador, em relação aos empregados que ali prestavam serviço, diversas normas referentes à saúde, à segurança, ao conforto e à higiene, normas estas obrigatoriamente aplicáveis ao trabalho ali realizado, conforme se vê a seguir.

**10.1. Riscos ocupacionais das atividades**

No que se refere à atividade principal então em andamento na propriedade, os trabalhadores na produção de soja estão expostos a diversos riscos relativos à saúde e segurança, tais como:

- Exposição a produtos químicos: o uso de pesticidas, herbicidas e fertilizantes na agricultura pode expor os trabalhadores a substâncias químicas prejudiciais, o que pode ter efeitos adversos na saúde a longo prazo;
- Lesões mecânicas: o manuseio de equipamentos agrícolas, como tratores e colheitadeiras, pode aumentar o risco de lesões mecânicas; acidentes durante a operação dessas máquinas podem resultar em lesões graves; riscos de doenças ocupacionais derivados de ruído e vibração de máquinas;
- Problemas musculoesqueléticos: atividades repetitivas, como plantio e colheita manual, podem contribuir para problemas musculoesqueléticos, como dores nas costas e lesões por esforço repetitivo; riscos ergonômicos derivados de atividades repetitivas; trabalho em posturas incompatíveis com o conforto e saúde dos elementos de sustentação corporal (ossos, articulações, tendões, fáscias e outras estruturas osteomusculares); levantamento e transporte manual de cargas; trabalho em pé durante parte ou toda a jornada de trabalho; esforço físico intenso, entre outros incômodos ergonômicos com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT;
- Exposição a condições climáticas extremas: trabalhar ao ar livre expõe os trabalhadores a condições climáticas adversas, como calor intenso ou frio extremo, o que pode afetar a saúde e o bem-estar; radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto; calor ambiente pela longa jornada sob a luz solar;
- Alergias e doenças respiratórias: a exposição a poeira, pólen e outros alérgenos presentes no ambiente agrícola pode levar ao desenvolvimento de alergias e doenças respiratórias; as poeiras podem ser provenientes do solo, seja pela ação dos ventos, seja pela





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

movimentação de veículos nas áreas de colheita, seja ainda pelo próprio trabalho executado em qualquer de suas fases;

- Riscos de acidentes: além das lesões relacionadas a equipamentos, há riscos de acidentes durante atividades como transporte de cargas e manuseio de maquinaria pesada; ainda, presentes riscos de acidentes decorrentes também da possibilidade de picadas por animais peçonhentos, especialmente cobras (também aranhas, escorpiões, marimbondos e outros).

Necessário ressaltar que na propriedade eram paralelamente desenvolvidas ainda outras atividades, tais como manejo de gado, que apresenta, entre outros, riscos biológicos, manutenção de máquinas, veículos e equipamentos, construção civil (estruturas de alvenaria e barragens), trabalho administrativo, atividades estas que apresentam diversos riscos específicos a elas inerentes.

Para mitigar esses riscos, é crucial implementar práticas de segurança no local de trabalho, fornecer treinamento adequado aos trabalhadores, promover o uso correto de equipamentos de proteção individual (EPIs) e seguir as regulamentações de saúde e segurança no trabalho, tendo sido tudo isso descumprido de forma extensiva pela empresa, conforme detalhado neste relatório.

A evidência dos riscos aqui descritos foi concretizada no acidente sofrido pelo empregado [REDAZIDO], de dezenove anos, em decorrência da omissão da empresa quanto aos procedimentos de saúde e segurança. Quando atuava na limpeza de terreno, atividade precedente ao plantio da soja que envolve a retirada de tocos, raízes e pedras, o trabalhador teve um dos dedos das mãos esmagado e parcialmente amputado pela queda de uma pedra de dezenas de quilos que estava sendo retirada do solo para ser colocada na carroceria de um veículo para ser transportada para fora da área de plantio. Obviamente este acidente, ou ao menos suas consequências, teriam sido evitados se a empresa cumprisse as normas de saúde e segurança a que está obrigada.

--	--



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

**NÃO FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

O empregador deixou de fornecer corretamente os EPI - Equipamentos de Proteção Individual - para os trabalhadores, tendo fornecido apenas alguns dos equipamentos necessários e ainda sem que o fizesse para todos os empregados cujas atividades demandavam o uso de EPI. Dessa forma, muitos trabalhadores não receberam EPI e outros os receberam apenas parcialmente.

Conforme se viu detalhadamente no item anterior, as diversas atividades desenvolvidas no empreendimento envolviam inúmeros riscos para a saúde e segurança dos empregados, pelo que cabia obrigatoriamente ao empregador fornecer todos os equipamentos de segurança necessários a todos os trabalhadores que executavam atividades que os demandavam, o que não foi feito.

Viu-se que foram fornecidos alguns EPI com registro em ficha de distribuição dos dispositivos protetivos para os trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] Embora tenham sido apresentadas fichas de distribuição de EPI para esses empregados, ainda assim tal se deu de forma parcial, uma vez que vários trabalhadores não receberam botinas de couro e outros equipamentos necessários.

A mais, não foram apresentadas outras fichas de distribuição de EPI, sendo que muitos dos trabalhadores entrevistados informaram não ter recebido os EPI, o que corrobora a situação aqui relatada.

O não fornecimento de itens básicos de proteção individual expõe os trabalhadores a riscos ocupacionais com potencial para a ocorrência de acidentes típicos e para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

Não tendo havido, por parte do empregador, a comprovação nem de compra, nem de fornecimento de todos os equipamentos de proteção necessários para todos os trabalhadores, a irregularidade aqui descrita restou plenamente caracterizada.

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

**AUSÊNCIA DE MEDIDAS RELATIVAS À ERGONOMIA**

O empregador deixou de adotar princípios ergonômicos de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e também não



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

executou ações preventivas no campo da ergonomia, visando possibilitar maior conforto na execução das atividades dos empregados e evitando o aparecimento de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho, DORT.

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

Foi verificado, durante as inspeções realizadas nas frentes de trabalho e pela análise de documentos, que os trabalhadores do empreendimento estavam expostos a variados riscos de natureza ergonômica, entre os quais ressalta-se: o trabalho de pé por períodos muito prolongados, em geral na maior parte da jornada de trabalho; a realização de atividades em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético; o levantamento e transporte manual de materiais; utilização de esforço físico durante a realização de tarefas; atividades repetitivas, entre outros riscos ergonômicos relevantes.

Faz-se necessária, assim, conforme exigido pela legislação, a adoção e adequação de medidas ergonômicas para minimizar os efeitos deletérios para o organismo e para a saúde dos trabalhadores decorrentes dos riscos e características do trabalho. Medidas relativamente simples quanto a uma melhor organização do trabalho poderiam reduzir os riscos ergonômicos, tendo o potencial de evitar adoecimentos do sistema osteomuscular dos trabalhadores.

Num primeiro momento, a realização da Análise Ergonômica do Trabalho – AET - pode ser dispensável, cabendo a avaliação inicial ao profissional encarregado do acompanhamento da saúde dos trabalhadores. No entanto, no caso sequer havia tal profissional no estabelecimento.

Treinamentos de trabalhadores para realização de atividades com risco ergonômico poderiam ter relevância no caso, porém as propostas de supostos treinamentos contidas no PGRTR não informam o tema, o conteúdo programático, a carga horária, o dia, a hora e os responsáveis pelos treinamentos, além de inexistirem folhas de presença, o que leva à conclusão de que nenhum treinamento foi efetivamente realizado.

Ainda, a adoção de pausas durante a realização de tarefas com risco ergonômico poderia reduzir os riscos em questão, uma vez que os efeitos ergonômicos são cumulativos no organismo. No entanto, verificou-se que o PGRTR elaborado se trata de documento essencialmente teórico, sem que nada do que consta do programa tenha sido realizado na prática, pelo que a irregularidade aqui descrita restou plenamente caracterizada.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

**FALTA DE CONSTITUIÇÃO DA CIPATR**

O empregador deixou de constituir e manter em regular funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural – CIPATR.

A legislação de segurança e saúde do trabalho em vigor, especificamente o item 31.5.2 da Norma Regulamentadora 31 - NR 31, determina que essa comissão interna seja constituída e mantida quando o empregador possuir 20 (vinte) ou mais empregados contratados por prazo indeterminado, o que ocorre no caso presente.

A existência da comissão interna em foco é imprescindível para que sejam tratadas as questões relacionadas à segurança e à saúde no trabalho rural e para orientar o empregador na tomada de decisões e adoção de medidas concernentes ao tema, agregando as informações disponibilizadas pelos trabalhadores, além de propiciar a análise de acidentes porventura ocorridos e viabilizar a apresentação de propostas para evitar a repetição dos mesmos.

No entanto, o empregador em tela não providenciou a organização da referida comissão interna de prevenção, o que não só caracteriza o descumprimento da legislação como compromete sobremaneira a segurança e a saúde dos seus empregados.

**10.5. 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**

**NÃO REALIZAÇÃO DOS EXAMES MÉDICOS**

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

Os exames médicos aqui referidos, além de constituírem uma exigência legal, são imprescindíveis para a avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores ou candidatos a emprego, verificando, dessa maneira, a sua aptidão para a atividade que exercem, vão exercer ou exerceram.

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

Os exames médicos conduzidos de forma adequada e atenta são essenciais para a verificação da aptidão para o trabalho, bem como para manutenção da saúde dos trabalhadores. No entanto, o empregador não adotou as providências necessárias para que tais exames fossem realizados, sendo que tal omissão coloca em risco a saúde física e



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

mental dos trabalhadores, os quais, como já visto, ficam expostos a riscos ocupacionais com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

A irregularidade aqui descrita alcançou grande número de trabalhadores, dentre os quais, a título apenas exemplificativo, citamos:



entre muitos outros.

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

**INEXISTÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

O empregador rural deixou de equipar as frentes de trabalho com instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração.

Conforme relatado por diversos trabalhadores entrevistados, nas frentes de trabalho mais distantes da estrutura da sede da fazenda não havia sanitários disponibilizados.

A ausência de instalações sanitárias na frente de trabalho forçava os empregados a se utilizarem de locais dentro da própria área de trabalho ou em alguma mata próxima, onde julgassem existir alguma privacidade, para satisfazerem suas necessidades fisiológicas, o que traz evidente constrangimento para os trabalhadores, além de acréscimo de riscos.

Assim, a situação em tela sujeitava os empregados a intempéries, ao ataque de animais, especialmente peçonhentos, e os privava de condições mínimas de conforto, higiene e privacidade, fundamentais à preservação da saúde e da própria dignidade dos trabalhadores.

O item 31.17.5.1 da Norma Regulamentadora 31 determina que nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração, o que não foi observado pelo empregador, pelo que a irregularidade aqui descrita restou plenamente caracterizada.

**10.7. Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31**





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**INEXISTÊNCIA DE LOCAL PARA REFEIÇÕES E DE ABRIGO  
CONTRA INTEMPÉRIES NAS FRENTES DE TRABALHO**

O empregador deixou de disponibilizar, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que oferecessem proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que proporcionassem condições dignas de conforto para os empregados que ali executavam suas atividades.

Os trabalhadores que atuavam nessas frentes, fosse em atividades de limpeza de áreas para plantio, de tratos culturais, ou ainda de construção de obras de infraestrutura do empreendimento rural, então em andamento, levavam marmitas próprias de suas residências, e as consumiam no próprio local onde estavam trabalhando, sem qualquer estrutura para tanto.

Em razão da inexistência de local para refeições nas frentes de trabalho, os empregados realizavam suas refeições sentados no chão, em alguma sombra, quando possível, apoiando as marmitas em suas pernas ou as equilibrando nas próprias mãos, ficando, além do evidente desconforto, sujeitos a intempéries, tais como exposição ao sol ou mesmo chuvas, na hipótese de sua ocorrência. Ficavam, assim, privados de condições mínimas de conforto por ocasião da realização de suas refeições, sendo que, às vezes, se utilizavam também de assentos improvisados, como sobre os próprios garrafões em que levavam água.

Verificou-se ainda que nessas frentes de trabalho não havia nenhuma estrutura para guarda e conservação da alimentação ou para aquecimento da mesma por ocasião do consumo. Mais ainda, nesses locais não havia sequer água para higienização de mãos e utensílios.

O item 31.17.5.4 da Norma Regulamentadora 31 estabelece a obrigatoriedade de disponibilizar nas frentes de trabalho locais para refeição e descanso que ofereçam proteção para todos os trabalhadores contra as intempéries e atendam aos seguintes requisitos: ter condições de higiene e conforto; ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; dispor de água limpa para higienização; ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; ter recipientes para lixo, com tampas; e dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas. Tais condições, como visto, não foram observadas pelo empregador quanto ao ambiente onde os empregados executavam suas atividades, pelo que a irregularidade aqui descrita restou inequivocamente caracterizada.

**10.8. Deixar de adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e/ou doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas, e/ou deixar de assegurar o fornecimento de instruções compreensíveis em**



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**matéria de segurança e saúde aos trabalhadores, seus direitos, deveres e obrigações, bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro**

**OMISSÃO DE PROCEDIMENTOS NECESSÁRIOS NA  
OCORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO**

O empregador deixou de providenciar a análise do grave acidente ocorrido em 24/10/23 com o trabalhador [REDACTED], de 19 anos, que teve amputação traumática de parte da falange distal do dedo mínimo da mão esquerda quando executava atividade de limpeza de terreno para plantio.

Verificou-se que nenhuma providência de análise e investigação do fato foi promovida pelo empregador, embora o acidente tenha sido grave, inclusive com perda de tecidos do dedo atingido. Necessário ressaltar que a análise dos acidentes ocorridos, além de obrigatória, é imprescindível para se determinar suas causas e prevenir novas ocorrências.

**10.9. Deixar de constituir SESTR para estabelecimento que possua 51 (cinquenta e um) ou mais trabalhadores contratados por prazo indeterminado, ou, durante o período de vigência da contratação de trabalhadores por prazo determinado e/ou de empresa contratada, em que o somatório dos trabalhadores próprios e contratados alcance o número mínimo previsto na NR 31 para a constituição do serviço**

**FALTA DE CONSTITUIÇÃO DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO RURAL – SESTR**

O empregador rural deixou de providenciar a constituição obrigatória de um Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural - SESTR, órgão interno que tem por finalidade adotar procedimentos e ações no sentido de prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho e doenças relacionadas às atividades correlatas.

Tal serviço pode ser constituído por profissionais da área de segurança e saúde do trabalho diretamente contratados pelo empregador, com vínculo empregatício ou, ainda, pela contratação de uma empresa especializada que já possua tais profissionais, situações denominadas SESTR interno ou externo.

No entanto, embora haja tais opções, o empregador não optou por nenhuma delas, mantendo situações de flagrante insegurança para seus empregados no campo da saúde e da segurança no trabalho, mesmo diante da evidente exposição habitual dos trabalhadores a riscos ocupacionais de natureza física, química, ergonômica, biológica e acidentária, dentre outros, conforme detalhado no item 10.1 acima.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

O item 31.4.6 da NR 31 determina a obrigatoriedade de constituição de SESTR, com profissionais registrados diretamente pelo empregador rural ou por meio de empresa especializada em serviços de segurança e saúde no trabalho rural, para o estabelecimento que possuir 51 (cinquenta e um) ou mais trabalhadores contratados por prazo indeterminado, obedecendo ao dimensionamento previsto no Quadro 1 da NR. Não tendo assim procedido, o empregador incorreu inquestionavelmente na irregularidade ora descrita.

- 10.10. Deixar de dotar as transmissões de força e/ou componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento que impeçam o acesso por todos os lados, ou utilizar proteções móveis sem dispositivos de intertravamento com bloqueio para o enclausuramento de transmissões de força que possuam inércia**

**FALTA DE PROTEÇÕES OBRIGATÓRIAS EM MÁQUINAS**

Em relação a máquinas utilizadas na oficina do empreendimento, o empregador em epígrafe deixou de dotar as transmissões de força e componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento.

--	--



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Conforme verificado presencialmente por ocasião da fiscalização no empreendimento rural, o empregador mantinha compressor de ar acoplado a vaso de pressão na área de oficina do estabelecimento rural. Tal compressor possuía polias de transmissão de força, que fazem girar engrenagens, as quais estavam sem qualquer proteção, fato com evidente potencial para gerar acidentes graves.

--	--

O item 31.12.24 da Norma Regulamentara 31 determina que as transmissões de força e os componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, devem ser protegidos por meio de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento que impeçam o acesso por todos os lados, o que não foi observado pelo empregador, caracterizando inequivocamente a irregularidade aqui descrita.

**10.11. Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais**

**NÃO FORNECIMENTO DE ROUPAS DE CAMA**

Além dos trabalhadores que se deslocavam diariamente para a fazenda, o empregador mantinha também alguns empregados alojados no estabelecimento rural destinado à produção de soja, confinamento de bovinos e outras atividades. Um dos



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

alojamentos estava localizado próximo a silos e galpões que funcionavam como oficina, almoxarifado, depósito de agrotóxicos e outras destinações.






**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Verificou-se que nos alojamentos existiam camas e/ou beliches com colchões, sem que, no entanto, tivesse havido a devida disponibilização de roupas de cama pelo empregador. Foi verificado, durante a vistoria no local, que os trabalhadores alojados, além de terem de usar roupas de camas próprias, se utilizam de toalhas ou roupas pessoais para improvisar travesseiros, uma vez que estes também não foram fornecidos.

--	--

No item 31.17.6.2 da Norma Regulamentadora 31 – NR 31 – consta a exigência de que o empregador rural deve fornecer aos trabalhadores alojados roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, o que, como visto, não foi observado pelo empregador, configurando a irregularidade aqui descrita.

**10.12. Manter edificação destinada ao armazenamento de agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins em desacordo com o estabelecido no item 31.7.14 da NR 31**

**IRREGULARIDADE NO ARMAZENAMENTO DE AGROTÓXICOS**

Entre outras estruturas, o empregador rural mantém na propriedade um galpão de alvenaria com pé direito elevado, próximo à região onde estão as oficinas de manutenção. Esse galpão é dividido em duas partes, uma delas destinada ao armazenamento de agrotóxicos e outros produtos químicos, permanecendo aberta. A outra parte, separada apenas por uma parede, serve de moradia para duas famílias (duas moradias separadas), onde residiam o casal [REDACTED] além de um filho do casal, sendo a outra residência habitada pelo sr. [REDACTED] sua esposa e mais quatro filhos menores.

A legislação sobre segurança no trabalho rural prevê uma distância mínima de 15 (quinze) metros entre o depósito de produtos químicos e outras edificações. No entanto, no caso em tela não havia nenhuma separação, somente uma parede de tijolos



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

entre o depósito e as residências. A situação era agravada ainda pelo fato de as portas do depósito não ficarem trancadas, havendo possibilidade de acesso das crianças que residiam ao lado aos produtos tóxicos ali armazenados.

Residência de famílias de empregados (ambos com crianças) contíguas a depósito de produtos químicos, na mesma edificação	



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

--	--

- 10.13. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31**

**NÃO IMPLEMENTAÇÃO DO PGRTR**

O empregador providenciou a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR sem que, no entanto, providenciasse a sua implementação efetiva no estabelecimento fiscalizado.

Durante a fase de verificação documental foi analisado o documento denominado Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, elaborado pelo técnico de segurança do trabalho [REDACTED] Registro MTE [REDACTED] e corroborado pela assinatura da engenheira de segurança do trabalho [REDACTED] profissional inscrita no CREA sob o nº [REDACTED]. O documento tem data de 01/03/2023 e é apresentado em 240 páginas.

Ocorre que a maior parte do documento apresentado é composta por textos teóricos e genéricos, transcrição de normas, definições diversas, glossário de termos e siglas, quadros de metodologia e outras dissertações teóricas, sendo que tais itens nada acrescentam ao conteúdo do programa e não atendem os objetivos da legislação quanto à sua elaboração e efetiva implementação, que devem ser pautadas na realidade fática das condições de trabalho do estabelecimento a que o programa se aplica.

Verifica-se, nas páginas de número 75 a 239, uma mistura de inventário de riscos com medidas de um suposto plano de ação. Ao examinar tecnicamente as ações propostas, foi verificado pela Fiscalização que as mesmas tratam basicamente da distribuição de equipamentos de proteção individual – EPI, e treinamentos diversos, o que não atende a legislação.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Ademias, foi verificado que sequer a distribuição de EPIs era realizada de forma satisfatória, uma vez que feita de maneira incompleta e parcial, não abrangendo todos os equipamentos necessários e não alcançando todos os empregados que deles necessitavam. Assim, restou evidenciado que nem mesmo uma das poucas partes supostamente adequadas do programa era observada pelo empregador.

De outro lado, verificou-se que os supostos treinamentos a serem ministrados não informam o seu tema, não possuem conteúdo programático, não há informações sobre carga horária dos mesmos, não há marcação de dia e hora para sua aplicação, nem local para realização, além de não haver indicação do responsável pela sua administração. Não foi apresentada qualquer lista de presença que indique a realização de algum treinamento e nenhum certificado de conclusão de treinamento com assinatura de trabalhadores treinados, o que evidencia a inexistência de realização efetiva de qualquer treinamento, mais uma vez caracterizando desconformidade com o programa e com a legislação.

Assim, se nem mesmo essas duas propostas - as únicas concretamente existentes no programa-, não foram cumpridas, restou evidenciado que o referido programa, além de elaborado de forma muito aquém do exigido pela legislação, também não foi implementado no mínimo que propunha, caracterizando de forma inequívoca a irregularidade aqui descrita.

Verificou-se, ainda, que os responsáveis pela elaboração do programa registravam com frequência a necessidade de avaliações quantitativas dos riscos químicos, o que evidencia que sequer eram conhecidas as intensidades ou concentrações dos riscos existentes. Mais ainda, os riscos biológicos resultantes do confinamento de 600 bovinos sequer são relatados pelo programa.

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

**IRREGULARIDADE NO PGRTR  
ANÁLISE DE ACIDENTES E DOENÇAS**

O empregador rural disponibilizou Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, com data de março de 2023, apresentado em 240 páginas, elaborado pelo técnico de segurança do trabalho Sr. [REDACTED] e corroborado com a assinatura da engenheira de Segurança do Trabalho Sr.<sup>a</sup> [REDACTED] profissionais devidamente qualificados.

Ocorreu que, durante análise técnica do programa, evidenciou-se que não foi incluída na estrutura do mesmo a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais, que deveria obrigatoriamente constar do conteúdo.

No item 31.3.3, “F”, da Norma Regulamentadora 31 – NR 31 – consta a exigência de que o PGRTR inclua obrigatoriamente etapa de investigação e análise de





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

acidentes e doenças ocupacionais, o que, como visto, não foi observado pelo empregador, restando caracterizada a irregularidade aqui descrita.

**10.15. Deixar de incluir no PGRTR a etapa de estabelecimento de medidas de prevenção, com prioridades e cronograma**

**IRREGULARIDADE NO PGRTR  
PRIORIDADES E CRONOGRAMA**

O empregador providenciou a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, elaborado pelo técnico de segurança do trabalho Sr. [REDACTED], assinado pela engenheira de segurança do trabalho Sr<sup>a</sup> [REDACTED], ambos qualificados no corpo do programa.

Ocorreu que, durante análise técnico/legal do programa exibido para a Auditoria Fiscal, ficou evidenciado que o documento que pretende gerenciar os riscos no estabelecimento rural não indica quais são suas prioridades e não apresenta um cronograma claro com as medidas a serem implantadas ao longo do tempo, com a data da sua implantação, o que é essencial para se efetivar a dinâmica e a eficácia das propostas constantes do documento técnico apresentado.

A parte do trabalho técnico que seria o inventário de riscos foi formulada segundo um quadro que não deixa minimamente claro quais seriam as reais ações, especialmente de proteção coletiva e em que data seriam implantadas. Ainda, as possíveis prioridades definidas segundo quadros que são transcritos no programa não eram seguidas.

Esclarecendo, verificou-se, por exemplo, a menção a riscos que podem ser neutralizados/minimizados sem que nenhuma ação fosse proposta, como nos casos de ruído, vibrações e de outros riscos ocupacionais significativos, como os ergonômicos. Ainda, alguns riscos existentes no ambiente de trabalho, como os biológicos (manipulação de animais em confinamento), sequer são citados e nenhuma ação é proposta.

Enfim, o programa apresentado se mostrou francamente insuficiente para nortear uma política de saúde ocupacional no estabelecimento rural ora objeto da ação fiscal, pelo que a irregularidade aqui descrita restou claramente caracterizada.

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

**IRREGULARIDADE NO PGRTR  
IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO**





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

O empregador rural apresentou Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR com medidas preventivas em desacordo com a ordem de prioridade prevista na NR 31.

Essa ordem de prioridade prevê:

“I– Eliminação dos fatores de risco;

II– Minimização e controle de riscos com a adoção de medidas de proteção coletiva;

III– Minimização e controle de riscos com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho;

IV– Adoção de medidas de proteção individual.”

Verifica-se então que a prioridade primeira é a eliminação do risco. Se não for possível a sua total eliminação deve-se implantar medidas de proteção COLETIVA. Medidas administrativas ou de organização do trabalho vêm em seguida ou associadas com as medidas de proteção coletiva. Por fim, se ainda assim persistir algum risco ou enquanto estiverem sendo implantadas as medidas de proteção coletiva, impõe-se o uso dos equipamentos de proteção individual – EPI.

Conforme se observa, a utilização dos EPI é a última das medidas preventivas na ordem de prioridade, tanto de ponto de vista técnico quanto do ponto de vista legal.

Analisando o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR apresentado após a emissão da Notificação para Apresentação de Documentos – NAD - verificou-se que tal programa não seguia a ordem de prioridade acima descrita. Ao contrário, faz referência apenas à última das medidas na ordem de prioridade (uso de EPI) e desconsidera as demais, sendo que sequer o fornecimento de EPI, conforme já visto, foi efetivado de forma adequada às necessidades e à legislação.

**10.17. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.1 da NR 31**

**DORMITÓRIOS IRREGULARES NOS ALOJAMENTOS**

O empregador rural mantinha trabalhadores alojados em dormitórios que não atendiam as exigências legais, sendo estas: áreas de ocupação dos módulos cama/armário e/ou beliche/armário; camas em número correspondente ao número de usuários; colchões certificados pelo INMETRO; camas superiores do beliche com proteção lateral e escada afixada à estrutura do beliche; armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais; portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança; iluminação e ventilação adequadas; recipientes para coleta de lixo; e separação por sexo; roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS


No caso em tela, em vistoria presencial foram detectadas as inconformidades seguintes: inexistência de armários individuais para a guarda de objetos pessoais e ausência de recipientes para coleta do lixo, além de não fornecimento de travesseiros e



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

roupas de cama, sendo que os trabalhadores improvisavam travesseiros com toalhas ou roupas pessoais enroladas e armazenavam suas roupas, pertences pessoais, produtos de higiene e outros itens de maneira também improvisada.




**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS






**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS




**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**10.18. Deixar de estabelecer, no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, medidas para trabalhos com animais, incluindo imunização dos trabalhadores, manipulação e eliminação de secreções, excreções e restos de animais, e as formas corretas e locais adequados de aproximação, contato e imobilização, e reconhecimento e precauções relativas a doenças transmissíveis**

**IRREGULARIDADE NO PGRTR  
TRABALHO COM ANIMAIS**

O empregador providenciou a elaboração de Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR sem incluir na sua estrutura medidas específicas para o trabalho com animais, imunização dos trabalhadores que lidam com os bovinos em confinamento no estabelecimento rural (cerca de 600 animais), manipulação e eliminação de secreções, excreções e outras medidas necessárias para a situação de trabalho com animais, conforme previsto na Norma Regulamentadora 31.

O PGRTR foi pelo técnico de segurança do trabalho Sr. [REDACTED] e aprovado pela engenheira de segurança do trabalho Sr<sup>a</sup> [REDACTED], que assina o documento, profissionais regularmente qualificados para o exercício da profissão. No entanto, verificou-se, como já visto, que, além da omissão ora descrita, a elaboração do programa se deu de maneira extensamente falha e incompleta, e sua implementação efetiva foi praticamente inexistente.

**10.19. 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**

**NÃO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

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

Cumprido esclarecer, no estabelecimento fiscalizado foi verificado o fornecimento de água potável no alojamento mantido próximo às estruturas administrativas, galpões e oficinas. Nesse local, onde se encontravam alojados alguns trabalhadores e onde transitavam outros não alojados, havia um bebedouro industrial para fornecimento de água para consumo pessoal.

Entretanto, os trabalhadores que executavam atividades em frentes de trabalho mais distantes, em serviços de limpeza de área para plantio, tratos culturais e algumas obras de infraestrutura em curso, levavam água de casa em garrafas térmicas adquiridas pelos próprios empregados, sendo essa água retirada de torneiras da rede de



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

distribuição pública. Em caso de o trabalhador consumir ou derrubar a água levada por ele próprio, não havia como abastecer novamente seu recipiente, uma vez que o empregador não disponibilizou nenhuma estrutura ou sistema para reposição de água nas frentes de trabalho, ficando o fornecimento restrito às edificações acima mencionadas, o que é insuficiente para atender às exigências legais aplicáveis.

Quanto à água levada de casa pelos trabalhadores, retirada de torneiras, cumpre observar que, para ser considerada potável, a água deve observar padrões microbiológicos, de presença de substâncias químicas que representam riscos à saúde, além de padrões organolépticos, o que somente pode ser comprovado através de laudo técnico de análise de potabilidade de água que considere estes parâmetros.

Ressalte-se que, para ser considerada própria para consumo humano, mesmo que apresente padrões excelentes em sua análise, a água deve também passar por processo de desinfecção, o que não vinha sendo observado pelo empregador quanto à água consumida nas frentes de trabalho. A água assim utilizada era desprovida de garantias de sua potabilidade, não havendo submissão prévia a processos de desinfecção e filtração, o que apontou evidente descaso por parte do empregador quanto à qualidade da água utilizada para dessedentação por seus empregados, os expondo a riscos à sua saúde decorrentes de consumo de água potencialmente imprópria para consumo humano, em virtude do não fornecimento de água para reposição nas frentes de trabalho.

O item 31.17.8.1 da Norma Regulamentadora 31 – NR 31, determina que o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, o que, como visto, não foi integralmente observado.

## **11. DECLARAÇÕES DE TRABALHADORES**

Transcrevemos a seguir o conteúdo integral das declarações do trabalhador submetido a condição degradante de trabalho, prestadas mediante depoimento perante o Ministério Público do Trabalho, documento cuja cópia é anexada a este relatório.

Declarações de [REDACTED]:

“Que o acidente ocorreu 24/09/23\*; que tem 19 (dezenove) anos; que no momento do acidente estava fazendo limpeza do terreno, retirando pedras; que estava usando luva lisa; que pegaram bloco maior e no momento que foi jogar na carreta, machucou o dedo; que a pedra pesava uns 120 quilos; que saiu um pedaço do dedo na hora, que foi na mão esquerda e ele é canhoto; que a empresa trouxe de ônibus e levou pro hospital do pronto socorro na cidade; que deu um punhado de pontos; que hoje vai tirar o restante dos pontos; que todo dia pós acidente começaram a pagar 60 (70) reais a diária, que antes de machucar recebia R\$130,00; que recebeu atestado de 60 dias; que tem três meses que trabalha lá; que tem a função de serviços gerais, cata raiz; fica no confinamento; que fazia veterinária; que não tem CTPS assinada; que sai Sh30m de casa e chega na fazenda 7h; que trabalha até 18h; que recebe 130 por dia e fim de semana é 150; que recebe 1500 por quinzena; que são uns 30 diaristas e uns 10 registrados; que



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

o depoente procurou o índio; que o índio perguntou se ele era maior de idade; que trabalhava de segunda a sábado; que tinha uma hora de intervalo pra almoço; que tem gente que almoça no próprio curral; que não tem refeitório; que almoça onde tem sombra e dá; que não tem banheiro no piscinão, que por casa do povo que vem de fora trabalhar eles não usam banheiro; que começou catando raiz; que a empresa não deu botina; que a empresa só deu luva, óculos, protetor solar e toca pra cabeça que tampa o pescoço; que eles levam água de casa; que eles não dão garrafa térmica; que na sede podia repor a água, mas na roça não; que não fez exame admissional; que o motorista Vandeir que foi o motorista; que não lembra a data exata mas que acha que foi 01/09/23; que tem uma lista de presença mas não anota horário; que quem controla isso é a Pamela; que leva marmita de casa, que não tinha onde guardar a marmita de alimento, que ficava na mochila mesmo, não tinha geladeira pra guardar; que não tinha fogão pra esquentar a comida.”

\* Observação: no momento da declaração o empregado se confundiu ao informar a data do acidente, uma vez que, conforme verificado no atestado médico (documento anexo) e confirmado pelas declarações dos representantes da empresa e do próprio trabalhador, o acidente ocorreu em 24/10/2023.

## **12. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO**

### **DESCUMPRIMENTO GENERALIZADO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**

Conforme descrito no item 7 deste relatório, na data de 16/11/2022 realizou-se inspeção presencial na Fazenda Nova Esperança, também conhecida como Perobas, de propriedade do autuado, localizada na zona rural do município de Campina Verde/MG.

No local foram identificados 52 (cinquenta e dois) trabalhadores laborando informalmente, sem o devido registro, em atividades diversas, entre outras irregularidades. Os trabalhadores informais se dividiam entre aqueles contratados diretamente pelo autuado, em alegada condição de "diaristas", enquanto outros estavam inseridos no processo produtivo por intermédio de contratos de terceirização (alguns inclusive não formalizados).

Além dos evidentes prejuízos decorrentes da citada irregularidade quanto aos registros, por si só extremamente lesiva aos trabalhadores, inclusive em função da ausência de proteção previdenciária, verificou-se que o empregador incorreu em irregularidades quanto à jornada de trabalho e concessão de folgas e descansos e, ainda, no descumprimento generalizado de normas de saúde e segurança do trabalho, expondo seus trabalhadores a riscos de lesões e doenças, à falta de conforto, higiene e segurança, atentando frontalmente contra a dignidade dos obreiros que lhe prestavam serviço. Não por acaso um dos trabalhadores veio a sofrer grave acidente, conforme a seguir descrito.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Como relatado em detalhes, verificou-se no caso, em resumo, a ocorrência de: não fornecimento de água potável nas frentes de trabalho; ausência de instalações sanitárias nas frentes de trabalhos, o que obrigava os trabalhadores a fazer suas necessidades fisiológicas no meio da vegetação, expostos a todo tipo de constrangimentos e riscos; inexistência de locais para guarda, aquecimento e tomada de refeições nas frentes de trabalho; não fornecimento de equipamentos de proteção individual de forma integral e abrangente; alojamentos sem armários e sem fornecimento de roupas de cama; armazenamento inadequado de agrotóxicos; não realização de exames médicos; falta de proteção em máquinas; inexistência de programas e medidas efetivas em relação à saúde e segurança do trabalho; e, ainda, outras irregularidades, tudo conforme consta dos itens específicos deste relatório e dos autos de infração a ele anexados.

Após inspeção no local - incluindo alojamentos, moradias de trabalhadores, e área de confinamento de bovinos-, análise documental, entrevistas com trabalhadores e representantes do empregador, a Auditoria Fiscal do Trabalho verificou que o trabalhador [REDACTED], um dos que estava sem registro, foi submetido a condição análoga à de escravo, nos termos do artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021, conforme minuciosamente demonstrado a seguir.

#### EMPREENDEMENTOS DO EMPREGADOR

O empregador organiza seus empreendimentos agrícolas por meio da Agropecuária da Barra, nome fantasia, sem CNPJ, e que já esteve vinculado a um número de CEI (90.001.05598/60), já encerrado. Trata-se de um conglomerado de fazendas para exploração de soja, milho, cana e criação de bovinos em confinamento, sendo a Fazenda Nova Esperança a sede do empreendimento rural em Campina Verde/MG, envolvendo uma área aproximada de 3.818,51 ha (três mil e oitocentos e dezoito hectares e cinquenta e um ares). Na Fazenda Nova Esperança há 4 pivôs para irrigação, abastecidos por uma barragem já construída e em funcionamento, havendo uma nova barragem para armazenamento de água em construção para aumentar o número de pivôs para a atividade rural.

Foram levantadas como propriedades exploradas pelo autuado 11 (onze) fazendas, algumas próprias e outras arrendadas, que compõem o conglomerado, quais sejam: 1) Fazenda Nova Esperança – 708,12 ha; 2) Dumbo – 365,7 ha; 3) Fazenda Sucuri – 508,63 ha; 4) Fazenda Décio – 182,07 ha; 5) Fazenda Robson – 66,83 ha; 6) Fazenda Engano – 86,52ha; 7) Fazenda Saranhão – 243,16ha; 8) Fazenda Tijucal – 748,94ha; 9) Fazenda Timbuca – 406,01; 10) Fazenda Ibi Porã – 107,53 há; 11) Fazenda Ponte Grande – 395 ha. O empregador rural está relacionado e com participação acionária em 8 (oito) CNPJ ativos, quais sejam: 1) Goiasmaq – Máquinas Agrícolas Ltda, CNPJ 08.760.908/0001-05, situação cadastral em 16/04/2007, em Itumbiara/GO, capital social R\$ 7.700.000,00. Empresa com 2 filiais nos municípios de Quirinópolis/GO e Edeia/GO; 2) Ah-Mon Participações Ltda, CNPJ 34.185.289/0001-82, em 11/07/2019, Ribeirão



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Preto/SP, capital social R\$ 1.000,00; 3) SENEPOL da Barra Ltda, CNPJ 42.457.149/0001-44, em 24/06/2021, Rifania/SP, capital social R\$ 10.000,00; 4) Tracan Máquinas e Sistemas para Agricultura Ltda, CNPJ 02.949.160/0001-07, início das atividades em 21/01/1999, Ribeirão Preto/SP, capital social R\$ 35.000.000,00. Empresa com 12 filiais, distribuídas nos seguintes municípios: Barretos/SP, Araçatuba/SP, Ribeirão Preto/SP, Uberaba/SP, Uberlândia/MG, Patrocínio/MG, Iturama/MG, Franca/SP, Ituiutaba/MG, Frutal/MG, Araxá/MG e Dracena/SP; 5) DRIA – Implementos Agrícolas Ltda, CNPJ 68.170.398/0001-48, em 03/11/2005, Sertãozinho/SP, capital social R\$ 10.816.208,00; 6) TMA Máquinas e Equipamentos Agrícolas Ltda., CNPJ 13.373.000/0001-89, em 02/03/2011, Ribeirão Preto/SP, capital social R\$ 7.649.400,00; 7) ATX do Brasil Comércio e Importação de Pneus Ltda, CNPJ 14.046.789/0001-26, em 04/07/2011, Ribeirão Preto/SP, capital social R\$ 2.000.000,00; 8) TRACAN Comércio de Veículos Ltda, CNPJ 45.898.358/0001-11, em 04/04/2022, Ribeirão Preto/SP, capital social R\$ 150.000,00. Consta uma filial em Uberlândia (45.898.358/0002-00).

Além de tais empreendimentos, também há vinculação do CPF do empregador a outros 9 (nove) Cadastro Específico do INSS - CEI, em situação normal, sendo o CEI 60.030.49205/61 correspondente à Fazenda Nova Esperança.

Como já mencionado, neste local a contratação dos trabalhadores que ali prestavam serviço era estruturada da seguinte forma: parte dos trabalhadores é formalizada, com o registro sendo feito no CPF do autuado; parte é contratada e mantida na informalidade, na condição de supostos “diaristas”, muito embora laborem com todos os requisitos da relação de emprego; e uma outra parte envolve trabalhadores contratados mediante sistema de terceirização, sendo que em relação a algumas das empresas prestadoras de serviço verificou-se que sequer havia contratos formalizados.

**TRABALHADOR ACIDENTADO**  
**PRECARIEDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

O citado trabalhador [REDACTED] foi admitido no dia 25 de setembro de 2023 como "auxiliar de serviços gerais", sem que tenha havido formalização do vínculo de emprego, embora trabalhasse na condição de empregado. Recebia remuneração por diária no valor de R\$130,00 (cento e trinta reais). Ainda, quando de sua contratação o empregado não foi submetido a exame médico admissional e a nenhuma outra formalidade.

Quanto a suas atividades e às condições em que se davam, apurou-se que o empregado executava vários tipos de atividades laborais, todas braçais, tanto na sede da fazenda quanto em frentes de trabalho em outras áreas da propriedade rural.

A jornada de trabalho desse empregado, de regra, era das 7:00h às 18:00h, com intervalo de uma hora para repouso e alimentação, de segunda a sexta-feira, e das 7:00 às 12:00 horas no sábado, com folga aos domingos. Tal regime configura uma jornada semanal de no mínimo 55 (cinquenta e cinco) horas, com duas horas extraordinárias por dia, de segunda a sexta-feira, e mais cinco horas extraordinárias aos





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

sábados (considerando que a jornada semanal de 44 horas já era cumprida ao longo da semana), situação esta em flagrante desacordo com o que dispõe a legislação (apurou-se que o descumprimento das regras de jornada alcançou grande parte dos trabalhadores no empreendimento, tendo sido apuradas ainda irregularidades consistentes na supressão do descanso semanal e no trabalho em feriados).

Verificou-se que o trabalhador recebeu da empresa, como equipamentos de proteção individual, luvas, óculos de segurança para proteção contra radiação não ionizante solar e touca árabe. Outros EPI que utilizava no trabalho foram adquiridos pelo próprio trabalhador, tais como botina de couro, uma vez que a empresa não os forneceu, embora obrigada a tanto. Não foi fornecida também garrafa térmica para transporte de água, tendo o trabalhador adquirido uma garrafa de 5 litros, na qual levava água de casa para consumo durante a jornada de trabalho. Não havia reposição de água durante o trabalho. Também levava marmita de casa, a qual ficava numa mochila até o momento da ingestão, que se dava onde o trabalhador se encontrasse, não tendo a empresa disponibilizado local adequado e protegido para tomada de refeições. Por ocasião da tomada de refeição, o empregado buscava um local onde havia sombra, quando havia, e se sentava no chão ou em algum artefato improvisado (pedra, toco de madeira, ou na própria garrafa térmica) e comia com a marmita apoiada nas pernas ou segurando diretamente nas mãos. Também não havia local para armazenamento das marmitas, nem dispositivo para aquecimento antes da ingestão dos alimentos.

Nas frentes de trabalho onde o trabalhador realizava atividades, quando mais distantes da sede, também não havia sanitários, visto que não disponibilizados pelo empregador. Diante disso, o trabalhador se via obrigado a fazer suas necessidades em locais próximos onde trabalhava e a céu aberto, procurando alguma mata próxima, se houvesse, para que pudesse obter alguma privacidade. Tal situação sem dúvida é causa de imenso constrangimento e desconforto, além de apresentar riscos à segurança e à saúde do trabalhador, caracterizando evidente afronta a sua dignidade, assim como o conjunto dos demais elementos aqui descritos quanto às condições de trabalho do empregado.

**O ACIDENTE DE TRABALHO**  
**RESPONSABILIDADE, OMISSÃO E DESCASO DO EMPREGADOR**

Em 24 de outubro de 2023 o empregado [REDACTED] atuava na limpeza de terreno, atividade consistente na retirada de tocos, raízes e pedras para preparar o solo para posterior plantio. Nessa ocasião, o trabalhador teve um dos dedos das mãos esmagado e parcialmente amputado pela queda de uma pedra de dezenas de quilos que estava sendo retirada do solo, pelo trabalhador e um colega, para ser colocada na carroceria de um veículo para ser transportada para fora da área de plantio.

Foi informado pelo trabalhador que, imediatamente à ocorrência, o mesmo retirou as luvas que usava e percebeu o ferimento com lesão no dedo mínimo da mão esquerda, e que tal sangrava e doía muito. O trabalhador, quando questionado, não soube



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

precisar de que material eram feitas as luvas que usava, mas, obviamente, tal equipamento em nada se prestou à devida proteção a que deveria se destinar.






**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**O acidente teve como consequência a amputação traumática de parte da falange distal do dedo mínimo da mão esquerda, situação com danos imensamente agravados por ser o trabalhador canhoto.** Obviamente este acidente, ou ao menos suas consequências, teriam sido evitados se a empresa cumprisse devidamente as normas de saúde e segurança a que está obrigada, o que não era feito reiteradamente e de forma abrangente, como extensivamente demonstrado neste relatório e nos autos de infração que o acompanham.

Ressalte-se que o empregador, por meio de seus funcionários administrativos e representantes legais, em momento algum questionou a condição do trabalhador se tratar de empregado sem registro e a ocorrência do acidente ou de suas circunstâncias. Ao contrário, tanto uma quanto a outra situação foram expressamente confirmadas como tendo ocorrido na forma aqui descrita.

Em seguida ao acidente, o motorista do ônibus que transportava os trabalhadores e estava próximo da área de trabalho, de nome Valdeir, transportou o empregado acidentado para a cidade de Campina Verde, onde foi atendido no Hospital São Vicente, pelo sistema público de saúde. O ferimento foi suturado e foi realizada uma radiografia da mão atingida. A radiografia não evidenciou fratura óssea no dedo atingido, tendo havido perda de tecidos moles, com possível sequela. Ali ainda o trabalhador recebeu um atestado médico para afastamento de 60 dias (documento anexo) e orientações no sentido de trocar diariamente o curativo (em casa), com previsão de retorno para retirada dos pontos.

--	--



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Apurou-se que o empregador não prestou qualquer assistência ao trabalhador diante do acidente ocorrido, o deixando à sua própria sorte quanto ao tratamento e eventuais consequências dos ferimentos. Como se não bastasse, além da incapacidade temporária, das possíveis sequelas e do descaso do empregador, **o trabalhador foi ainda penalizado com redução de sua remuneração de R\$130,00 (cento e trinta reais) para apenas R\$ 70,00 (setenta reais)** por dia durante o afastamento.

Mais ainda, ocorreu que **o empregador, mesmo diante da grave situação pela qual era responsável, não tomou absolutamente nenhuma medida para garantir a formalização do vínculo do empregado de modo a possibilitar o amparo previdenciário, não disponibilizou assistência médica, não procedeu à emissão da CAT e, ainda, puniu o trabalhador com redução de sua remuneração, o deixando em flagrante desamparo.** O empregador se manteve absolutamente inerte quanto a tais procedimentos, só vindo a efetuar parte desses em virtude de ter sido submetido à Fiscalização, semanas após o ocorrido, sendo que até então nada havia feito nesse sentido e não foi encontrado nenhum indício de que algo viesse a fazer, pelo contrário.

As declarações do empregado que, somadas aos demais elementos claramente robustos levantados durante a inspeção – incluindo confissão do empregador quanto aos fatos, por meio de seus funcionários administrativos, prepostos e representantes legais -, evidenciam a ocorrência aqui descrita de forma cristalina, e se encontram transcritas integralmente no item 11 acima.

**ATENTADO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR  
LESÃO A DIREITO FUNDAMENTAL**

Quando o trabalhador sofreu o acidente de trabalho no empreendimento do empregador, ficou temporariamente incapacitado para continuar em atividade. Em seguida foi abandonado à própria sorte pelo empregador, inclusive com redução substancial de salários. Não há que se questionar, assim, o evidente atentado contra a dignidade do trabalhador e a lesão a direitos fundamentais deste e, em última instância, a direitos humanos consagrados internacionalmente.

Sob a guarda constitucional, a legislação de trabalho como um todo, e a referente ao trabalho escravo contemporâneo mais especificamente, visam a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores, considerando a dignidade da pessoa humana como bem jurídico a ser preservado.

Tal normatização busca, além de garantir condições mínimas de trabalho digno, preservar a liberdade, integridade física e moral dos trabalhadores, reconhecendo sua humanidade e impedindo práticas que os objetifiquem e os reduzam a uma condição análoga à escravidão, com base em valores constitucionais e tratados internacionais dos quais o país é signatário.

A proteção contra o trabalho escravo é uma expressão concreta desses princípios, assegurando que todos os indivíduos tenham seus direitos respeitados nas



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

atividades laborativas, independentemente das atividades, de sua condição social ou econômica.

Ressalte-se, portanto, a ocorrência no caso em tela dos mais diversos elementos a configurar o atentado à dignidade do trabalhador, contribuindo para a caracterização inequívoca da irregularidade aqui descrita.

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, vale citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 9 de dezembro de 2015, da qual reproduzimos trechos: "[...] A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88). Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais [...]".

### **DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO**

Como adiantado, tendo sido efetuada a inspeção presencial, incluindo alojamentos, moradias de trabalhadores, área de confinamento de bovinos e visita ao trabalhador acidentado em sua residência, bem como realizadas análise documental, entrevistas com trabalhadores e representantes do empregador, a Auditoria Fiscal do Trabalho verificou que o trabalhador [REDACTED] um dos que estavam sem registro, foi submetido a condição análoga à de escravo, nos termos do artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021.





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Além da extensa precariedade das condições do trabalho, o comportamento do empregador em relação ao empregado acidentado claramente colocou este na condição de objeto, coisificado como se descartável fosse, em razão de ter se tornado inapto temporariamente em consequência do acidente sofrido no trabalho em decorrência da omissão do próprio empregador.

Viu-se, assim, que as precárias condições de trabalho em que o empregado foi inserido, bem como o desamparo a que foi relegado após o acidente, claramente atentaram contra direitos fundamentais e contra a dignidade da pessoa humana.

Foi identificada no caso, nos termos previstos na Instrução Normativa MTP n.º 2/2021, a presença dos seguintes indicadores de submissão de trabalhador a trabalho análogo ao de escravo, conforme ocorrências específicas descritas acima e previsão textual na referida norma:

“(…)

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;

(…)

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

(…)

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

(…)

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

(…)

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

(…)

2.17 inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

(…)

2.19 retenção parcial ou total do salário;

(…)

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

3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

(…)





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;

(...)

4.19 retenção do pagamento de verbas rescisórias.”

Necessário ressaltar que, mesmo após orientado e notificado pela Fiscalização, o empregador se recusou de forma veemente e reiterada a cumprir sua obrigação de proceder integralmente ao acerto rescisório do trabalhador afastado, agravando ainda mais os prejuízos a ele impostos. Tal recusa, além de configurar evidente embaraço à Fiscalização, por si só caracteriza indicador de enquadramento em situação análoga à de escravo, conforme visto acima. Informe-se que até a conclusão deste relatório o empregador se mantinha inerte quando ao cumprimento de tal obrigação, deixando o empregado sem receber as verbas rescisórias que lhe são devidas em razão da situação a que foi submetido.

Viu-se, assim, que o empregado [REDACTED] foi inserido informalmente no processo produtivo da fazenda do autuado, com graves prejuízos à sua proteção previdenciária e social. Tal fato se evidenciou com o acidente sofrido pelo trabalhador, com consequências exacerbadamente danosas. Foi mantido em sua residência, sem a devida proteção legal, teve sua remuneração reduzida e não garantida, permaneceu privado de assistência e do devido acesso aos benefícios a que teria direito em razão do acidente sofrido e da mutilação dele decorrente, que seriam concedidos na devida ocasião caso o empregador atuasse dentro da legalidade, o que, como visto, não se deu.

O empregador deveria ter garantido condições de trabalho decente ao obreiro, mas, ao contrário, o inseriu em atividades laborais de maneira informal e precária, sem qualquer proteção, e ainda o deixou à própria sorte após o acidente de trabalho, em atitude de coisificação do trabalhador, atentando francamente contra sua dignidade.

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

Assim, considerando como pressupostos os elementos colhidos pela Inspeção do Trabalho, tendo sido evidenciada a submissão do trabalhador a condições de trabalho análogas às de trabalho escravo, o empregador foi notificado, em plena conformidade com as previsões legais, para providenciar a regularização de contrato do trabalhador encontrado em situação degradante no estabelecimento fiscalizado e a proceder à rescisão respectiva, com o pagamento de todas as verbas devidas, o que, como visto acima, se negou a fazer. O trabalhador foi resgatado pela fiscalização, conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º-C e da Instrução Normativa nº MTP n.º 2/2021.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Abaixo, as informações referentes ao trabalhador atingido pela irregularidade aqui descrita, face à qual foi emitido o auto de infração nº 22.657.549-7 (documento anexo), lavrado por ter o empregador mantido empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, reduzido a condição análoga à de escravo.

ID	Trabalhador	CPF	Admissão
1			25/09/2023

Saliente-se, enfim, que a incúria e acentuada negligência por parte do empregador, ao optar deliberadamente por não adotar praticamente nenhuma providência efetiva para a preservação da saúde e da segurança de seus trabalhadores, denota um absoluto desprezo não só para com a saúde, mas para com a própria vida daqueles que lhe prestavam serviços possibilitando que fosse atingido o objetivo econômico pretendido, do qual era o empregador o maior beneficiário.

**DO CRIME PELO NÃO REGISTRO DO EMPREGADO**

Necessário acrescentar, ainda, que o empregador, ao manter empregados sem o devido registro, suprime dos obreiros o anteparo previdenciário, essencial nas ocorrências de sinistros e contagem de tempo para aposentadoria. Assim, a falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no art. 297, § 4º, do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14/07/2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3.º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços. Tal omissão sujeita o agente autor às mesmas penas previstas para conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital a omissão se refere às informações devidas ao sistema e-social, as quais devem ser inseridas antes de o trabalhador iniciar as atividades laborativas na empresa.

Referida prática delituosa ocorreu em relação aos 52 (cinquenta e dois) trabalhadores listados no Auto de Infração lavrado pela falta de registro dos obreiros, auto nº 22.665.956-9 (documento anexo).

**13. CONCLUSÃO**

Conforme detalhado em todo o exposto nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes quanto a realização do trabalho nas atividades do empreendimento fiscalizado, notadamente em relação ao trabalhador acidentado, foi o descumprimento, por parte do empregador, de obrigações suas referentes a direitos contratuais, à saúde, ao bem-estar, à segurança, ao conforto e à dignidade de trabalhadores



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

que lhe prestavam serviço com o fito de possibilitar que auferisse os ganhos que lhe cabiam enquanto proprietário do empreendimento produtivo. O que ficou evidenciado, em resumo, foi que o trabalhador que sofreu o acidente de trabalho foi de certo modo objetificado, visto que direitos seus dos mais basilares, relativos à sua situação contratual, às condições de execução do trabalho e à assistência após o acidente, não estavam sendo observados, como aqui restou demonstrado.

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

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

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

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.”

(grifo nosso)

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

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

“Orientação 04 – **Condições degradantes de trabalho** são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial





## MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.” (grifo nosso)

A partir, principalmente, das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal [REDAZIDA] observa-se de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal. Em uma de suas sentenças, assim se posiciona o magistrado: “A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.”.

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

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





**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

Considerado todo o aqui exposto, e pelo que consta dos autos de infração lavrados, cumpre reiterar que observa-se claramente no caso concreto a presença de elementos que apontam cometimento contra o trabalhador acidentado de condutas tipificadas pelo art. 149 do Código Penal, ficando evidenciada a submissão de tal empregado ao trabalho análogo ao de escravo.

Assim, encerrado o presente relatório, procede-se ao encaminhamento deste à DETRAE/SIT - Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (via sistema SEI).

Diante dos graves fatos relatados, propõe-se, ainda, o encaminhamento de cópia do mesmo ao Ministério Público do Trabalho, à Defensoria Pública da União e ao Ministério Público Federal, para as providências que entenderem necessárias.

Belo Horizonte, 29 de dezembro de 2023.

[Redacted signature block]

[Redacted signature block]