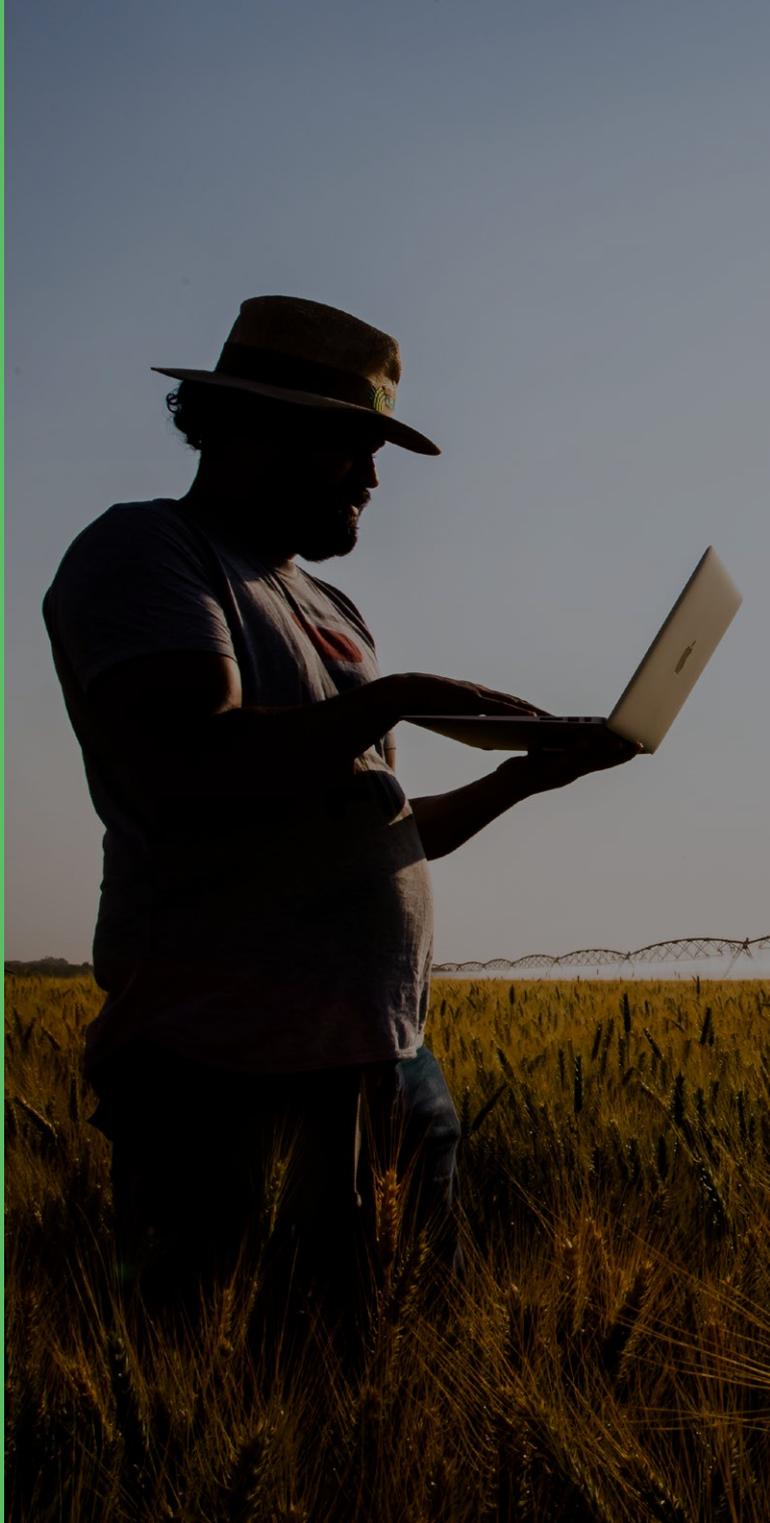


TRABALHO SUSTENTÁVEL NA AGROPECUÁRIA



**FAEMG
SENAR**

Dicas trabalhistas
1ª Edição - 2023

APRESENTAÇÃO

O setor agropecuário é representativo para a economia nacional: responde por cerca de 25% do PIB, gera divisas, garante segurança alimentar, fornece matérias-primas para a indústria, promove emprego e renda, preserva o meio ambiente, entre outros benefícios.

Arelado a isso está o compromisso dos produtores rurais com uma produção de qualidade e com sustentabilidade ambiental, preservando a segurança e a saúde de todos os envolvidos na atividade.

Em 2022, segundo o Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada (Cepea), o número de pessoas atuando no agronegócio brasileiro somou 18,97 milhões, o maior contingente desde 2015, representando 19,35% do total empregado no Brasil (em todos os setores). Ou seja, praticamente um quinto dos empregos gerados no país são oriundos da agropecuária.

Diante da importância social que o setor promove, o Sistema Faemg Senar, representante legal dos produtores rurais mineiros, busca trazer nesta cartilha, por meio de uma linguagem simples e objetiva, orientações para a promoção de um trabalho sustentável na agropecuária.

As normas trabalhistas são complexas e, por vezes, de difícil entendimento, seja por trabalhadores, seja por empregadores, e o seu exercício pressupõe



DAS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE TRABALHO



Contrato de trabalho

Para contratação de trabalhadores, é necessária a elaboração do contrato adequado e o registro na carteira de trabalho, que passou a ser digital. Quando os trabalhadores são recrutados em localidade diferente da sua origem (migrantes), eles devem ser informados sobre as suas condições de trabalho.



Contratação de migrantes

Caso o empregador opte por contratar trabalhadores migrantes, é essencial seguir as instruções abaixo:

- ✓ A contratação deve ser realizada diretamente pelo empregador na cidade de origem, por meio de empregados em cargos de liderança ou de seus auxiliares administrativos (sem utilização de intermediadores de mão de obra, conhecidos como “gato” ou “turmeiro”). Para o recrutamento dos migrantes, o empregador pode utilizar o suporte de postos do SINE – Serviço Nacional de Emprego, sindicato rural daquela localidade, divulgação nas rádios populares locais e regionais e divulgação por carros de som com a oferta de vagas na cidade.
- ✓ Durante o processo de contratação, antes da assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e dos contratos de trabalho,

os trabalhadores devem ser informados sobre todas as condições do trabalho, como alojamento, salário, fornecimento de alimentação e retorno ao seu local de origem.

- ✓ Os migrantes devem sair de sua cidade de origem já contratados (com exame admissional, preferencialmente no local de origem, contrato de trabalho e CTPS já assinadas).
- ✓ O empregador deve garantir o transporte seguro dos migrantes (tanto na ida à cidade de prestação do serviço, quanto no retorno à cidade de origem ao término dos trabalhos, bem como no trajeto diário ao local de trabalho), em veículos comprovadamente regulares junto aos órgãos de trânsito competentes.
- ✓ O empregador deve garantir aos migrantes alimentação adequada e alojamento, conforme a Norma Regulamentadora (NR-31), que estabelece os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural.



Transporte de trabalhadores

O transporte coletivo de trabalhadores deve ter requisitos mínimos de segurança, determinados na NR-31, item 31.9.1:

- a)** Possuir autorização específica, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da vistoria anual do veículo;
- b)** Transportar todos os passageiros sentados;
- c)** O veículo deve ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado;

- d)** Possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser transportadas as ferramentas e materiais, com exceção dos objetos de uso pessoal;
- e)** Possuir tacógrafo quando a capacidade for superior a 10 lugares, e
- f)** Disponibilizar, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.

No caso do transporte dos trabalhadores migrantes desde a sua origem até o local de prestação de serviços, assim como no trajeto diário do alojamento para o local de trabalho, sugere-se manter no veículo a documentação abaixo, em caso de eventual fiscalização:

- ✓ Cópia da inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) ou Cadastro de Atividades Econômicas da Pessoa Física (CAEPF) e Cadastro de Pessoa Física (CPF) do empregador;
- ✓ Cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica;
- ✓ Cópia do documento de identidade do procurador do empregador que realizou o recrutamento na cidade de origem, se houver;
- ✓ Relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) já anotadas e do Programa de Integração Social (PIS).

É importante arquivar os comprovantes de registro de trabalhadores migrantes, contratos, livro de registro, cópias dos atestados de saúde ocupacional e demais documentos relativos à sua admissão.



Remuneração

A remuneração deve ser adequada à função, garantido o salário mínimo para jornada de oito horas diárias ou 44 horas semanais. É importante verificar se há negociação coletiva na região estipulando piso salarial para a categoria.

Os descontos permitidos aos trabalhadores rurais estão previstos na Lei 5.889, Estatuto do Trabalho Rural, que prevê o desconto de:

- a) até o limite de 20% pela ocupação da moradia;
- b) até o limite de 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sob pena de nulidade.

Além desses, podem ser descontados apenas os valores previstos em lei, como INSS e Imposto de Renda, entre outros, ou aqueles previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.



Jornada de trabalho

A jornada máxima é de oito horas diárias ou 44 horas semanais. Pode-se estabelecer contratos com horários diversos, desde que seja respeitado o limite legal de oito horas diárias. Permite-se duas horas extras diárias, desde que remuneradas com valor superior, no mínimo de 50% ao do valor da hora normal. Exceto se houver percentual mais favorável previsto em negociação coletiva de trabalho.



Nas atividades insalubres, qualquer acordo de prorrogação deve ser antecedido de licença prévia das autoridades competentes em matéria de Medicina do Trabalho.

A empresa poderá celebrar acordo individual para compensação de horas no mesmo mês.

Já o banco de horas poderá ser pactuado via acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

A compensação no período máximo de um ano só é válida via negociação coletiva de trabalho.



Exames médicos ocupacionais

O empregador deve garantir a realização de exames médicos ocupacionais obedecendo aos prazos e à periodicidade estabelecidos na NR-31. São eles:

Exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades. No caso de trabalhadores migrantes, ele deve ser feito, preferencialmente, no seu local de origem;

- Exame periódico (anualmente ou a critério médico);
- Exame de retorno ao trabalho, quando o trabalhador fica ausente por período igual ou superior a 30 dias devido a qualquer doença ou acidente;
- Exame de mudança de risco ocupacional, sempre que houver alteração de risco a que o trabalhador está submetido. Deve ser realizado antes da data da mudança, adequando o controle médico aos novos riscos;
- Exame demissional deve ser realizado em até dez dias contados do término do contrato. Se o último exame clínico tiver sido feito há menos de 90 dias, ele pode ser dispensado.

Em qualquer caso deve ser verificado se há negociação coletiva tratando do assunto.

A partir de 1º de janeiro de 2023, sempre que houver a realização de exames médicos ocupacionais, como o admissional, o periódico, o de retorno ao trabalho, o de mudança de risco, o demissional e os complementares (se houver), eles deverão ser lançados no e-Social até o 15º dia do mês subsequente à realização dos exames.



Medidas de proteção pessoal

É obrigatório o fornecimento aos trabalhadores, **gratuitamente**, de equipamentos de proteção individual (EPI), além dos dispositivos de proteção pessoal que porventura sejam necessários. É importante que eles sejam adequados às funções exercidas.

Consideram-se dispositivos de proteção pessoal os equipamentos destinados à proteção do trabalhador, mas que não são enquadrados como EPI pelo Anexo I da NR 6. São eles:

- a)** chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol;
- b)** protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos;
- c)** perneira contra picadas de animais peçonhentos;
- d)** colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização;
- e)** vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica;



- f)** bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais;
- g)** roupas especiais para atividades específicas.

É preciso elaborar documento que comprove a entrega dos EPIs e dos dispositivos de proteção, contendo os itens concedidos aos trabalhadores, com seus dados e assinaturas. Este documento deve ser arquivado pelo empregador e serve de comprovação em caso de fiscalização.

Por fim, cabe ao trabalhador o uso correto dos EPIs, a responsabilidade pela sua guarda, pela manutenção, e por comunicar ao empregador qualquer alteração que os tornem impróprios para uso.

O empregador deve fiscalizar e usar as medidas autorizadas pela legislação trabalhista para exigir o uso dos EPIs. Se o trabalhador, sem razões justas, não utiliza os meios de proteção indicados, o empregador pode aplicar as sanções previstas na Lei – advertência verbal, escrita, suspensão e demissão, até por justa causa, a depender da gravidade do caso.



Proteção solar

O empregador deve disponibilizar protetor solar, se indicado no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR - ou configurada exposição sem adoção de medidas de proteção coletiva ou individual. O protetor solar pode ser disponibilizado por meio de dispensador coletivo e seu uso é facultativo.



Trabalho do menor – vedação legal

Em decorrência das restrições legais quanto ao trabalho do menor, não é recomendada a sua contratação na colheita.

São **proibidos** os trabalhos noturnos, perigosos ou insalubres aos menores de 18 anos. E é **proibido** qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. A manipulação de quaisquer defensivos agrícolas por menores de 18 anos também não é permitida.

Também não é permitido o trabalho de menores em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e em horários e locais que não possibilitem a frequência à escola.

O Decreto nº 6.481/2008 aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), que descreve algumas atividades em que não é possível o trabalho do menor. É recomendada a leitura da lista. Acesse: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm



Afastamento da gestante e lactante - defensivos agrícolas

O empregador rural deve afastar as mulheres gestantes das atividades com exposição direta ou indireta a defensivos agrícolas e afins, imediatamente após ser informado da gestação. Também devem ser afastadas as mulheres em período de lactação.



Área de vivência

O empregador deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de:

- Instalações sanitárias;
- Locais para refeição;
- Alojamentos;
- Local adequado para preparo de alimentos, exceto se forem preparados fora da propriedade, e
- Lavanderias.

Alojamento, local de preparo de alimentos e lavanderias só são obrigatórios se houver trabalhadores alojados.

Cabe ao trabalhador não danificar as áreas de vivência, de modo a preservar as condições oferecidas.

As áreas de vivência devem:

- a)** ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene;
- b)** ter paredes de alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta resistência estrutural;
- c)** ter piso cimentado, de madeira ou outro material equivalente;
- d)** ter cobertura que proteja contra as intempéries; e
- e)** ser providas de iluminação e ventilação adequadas.

É permitida a utilização das áreas de vivência para fins diversos daqueles a que se destinam, desde que:

- a)** não ofereça risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores;
- b)** não restrinja seu uso; e
- c)** não traga prejuízo para as condições de conforto e repouso dos trabalhadores.

As dependências de áreas de vivência não utilizadas pelos trabalhadores

podem ser aproveitadas para armazenamento de materiais e produtos, desde que estes não gerem riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores e não restrinjam o uso destas áreas.



Locais fixos para refeição

Os locais fixos para refeição devem atender ao seguinte:

- a)** ter condições de higiene e conforto;
- b)** ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição;
- c)** ter água limpa para higienização;
- d)** ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis;
- e)** ter água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo;
- f)** ter recipientes para lixo, com tampas;
- g)** ter local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.



Instalações sanitárias fixas

Composição

As instalações sanitárias fixas devem ser constituídas de:

- a)** lavatório e vaso sanitário com assento com tampo e mictório (uma



unidade para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração);

b) chuveiro, quando houver exposição ou manuseio de substâncias tóxicas, e quando houver trabalhadores alojados (uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração).

No mictório tipo calha, cada segmento de sessenta centímetros deve corresponder a um mictório tipo cuba.

Exigências

As instalações sanitárias fixas devem:

a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo;

b) ser separadas por sexo;

c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;

d) dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha;

e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; e

f) dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo.

NOTAS:

1 - Não precisa ser separado por sexo se o estabelecimento rural tiver até cinco trabalhadores que utilizem o banheiro de sua sede, desde que garantidas condições de higiene e privacidade.

2 - Nos setores administrativos com até dez trabalhadores, pode ser disponibilizada apenas uma instalação sanitária individual de uso comum entre os sexos, desde que garantidas condições de higiene e de privacidade.

Bacias sanitárias e chuveiros

Os compartimentos destinados às bacias sanitárias e aos chuveiros devem:

- a)** ser individuais e mantidos em condições de conservação, limpeza e higiene;
- b)** ter divisórias com altura que mantenha seu interior indevassável e com vão inferior que facilite a limpeza e a ventilação;
- c)** ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento; e
- d)** ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável.

Os compartimentos destinados aos chuveiros, além das exigências contidas acima, devem dispor de suportes para sabonete e para toalha. Já os destinados às bacias sanitárias devem possuir dimensões de acordo com o código de obras local ou, na ausência deste, devem possuir área livre de pelo menos sessenta centímetros de diâmetro entre a borda frontal da bacia sanitária e a porta fechada.

A água para banho deve ser disponibilizada com temperatura em conformidade com os usos e costumes da região.



Alojamentos

São locais compostos por dormitório, instalações sanitárias, refeitório e áreas de vivência para hospedagem temporária de trabalhadores, sob responsabilidade do empregador.



É responsabilidade do empregador disponibilizar condições adequadas para que os trabalhadores tenham o conforto necessário para alimentação, repouso, produção de alimentos, higienização pessoal e de vestimentas de trabalho.

Os dormitórios dos alojamentos devem possuir:

- a)** a relação de, no mínimo, 3,00m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50m² (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche, em ambos os casos incluídas a área de circulação e o armário, ou, alternativamente, camas separadas por, no mínimo, 1m (um metro);
- b)** camas em quantidade correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, sendo vedado o uso de três ou mais camas na mesma vertical, devendo haver espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentar com segurança;
- c)** camas com colchão certificado pelo INMETRO;
- d)** camas superiores de beliches com proteção lateral e escada afixada na estrutura;
- e)** armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais;
- f)** portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança;
- g)** iluminação e ventilação adequadas;
- h)** recipientes para coleta de lixo; e
- i)** separação por sexo.

As camas podem ser substituídas por redes, de acordo com o costume local, obedecendo-se o espaçamento mínimo de 1m (um metro) entre elas.

O empregador deve fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais. Embora esta determinação não esteja expressa na norma, é o entendimento predominante sobre o tema.

1 - Por se tratar de um ambiente fechado, não é permitida a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios.

2- Os trabalhadores alojados com suspeita de doença infectocontagiosa devem ser submetidos à avaliação médica, que decidirá pelo afastamento ou permanência no alojamento.



Instalações sanitárias e locais para refeição e descanso nas frentes de trabalho

Nas frentes de trabalho, os locais para refeição e descanso devem oferecer proteção para todos os trabalhadores contra as intempéries e devem atender aos requisitos estabelecidos para locais fixos de refeição.

Devem ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.

As instalações móveis também devem:

- ✓ Ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo;
- ✓ Ser separadas por sexo;
- ✓ Estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;
- ✓ Dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha;
- ✓ Estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente, e Dispor de papel higiênico e recipiente para coleta de lixo.



Trabalho itinerante

O trabalho itinerante é aquele feito por trabalhadores em contínuo deslocamento na propriedade, sozinhos ou em grupos, para executar atividades pontuais, como consertar uma cerca ou bater o pasto, sem ter um ponto de apoio específico.

Nesse caso, não cabem as obrigações relacionados aos banheiros ou locais para refeição e descanso, desde que seja garantido ao trabalhador, por qualquer meio de deslocamento, o acesso a essas instalações.



Água potável

O empregador rural deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho. Deve ser adquirido o laudo de potabilidade, garantindo, assim, que a água oferecida esteja realmente dentro das condições adequadas.



Serviços externos de hospedagem e outros

O empregador pode optar pela utilização de serviços externos de hospedagem, lavanderias, fornecimento de refeições em restaurantes, desde que devidamente autorizados à prestação desses serviços pelo poder público.

Ao contratar serviços externos de hospedagem, o empregador deve:

- a)** observar a capacidade estabelecida no alvará de funcionamento, não podendo hospedar mais trabalhadores do que o autorizado pelo poder público;
- b)** avaliar as condições de higiene e conforto do local;
- c)** separar os trabalhadores por sexo, ressalvados os vínculos familiares.

Nos casos em que o empregador utilizar a ocupação total do serviço externo de hospedagem, deve ser observada no contrato de prestação de serviços a manutenção das condições de higiene.



PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS

Terceirização é a denominação comum para a prestação de serviços a terceiros, que a contratante, também denominada tomadora ou cliente (produtor rural - pessoa física ou empresa agropecuária - pessoa jurídica) transfere para a empresa contratada a execução de quaisquer das atividades da primeira, inclusive sua atividade principal (atividade-fim). Assim, em vez de contratar funcionários e estabelecer um vínculo trabalhista direto, a organização contrata uma empresa com habilidade técnica em determinada função.

São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), registro na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados.

Ressaltamos que é vedado à contratante utilizar os trabalhadores da prestadora de serviços em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato de prestação de serviços.

A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Ou seja, ela será responsável pela obrigação somente se a terceirizada não cumprir com a reparação do dano. Por isso, é importante verificar se a empresa é reconhecida por cumprir as leis em vigor, especialmente as leis trabalhistas, as contribuições sociais e as normas de saúde e segurança do trabalho.

A responsabilidade será direta, solidária, quando constatada fraude no contrato de prestação de serviços ou desvirtuamento do processo.

Quando os serviços são executados dentro de suas dependências, a empresa

contratante é obrigada a assegurar que os empregados da terceirizada tenham as mesmas condições que os seus trabalhadores próprios, no que diz respeito a:

- 1.** Alimentação dos trabalhadores, quando oferecida em refeitórios;
- 2.** Utilização dos serviços de transporte da contratante;
- 3.** Atendimento médico ou ambulatorial que seja oferecido aos trabalhadores da contratante, nas dependências da empresa ou em local por ela designado, desde que tenha o mesmo padrão de atendimento;
- 4.** Treinamento, fornecido pela contratada, quando a atividade assim o exigir;
- 5.** Medidas sanitárias e de proteção à saúde e de segurança no trabalho e instalações adequadas à prestação dos serviços.

DA CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, e é dever de todos combater a sua prática.

A constatação na esfera administrativa de trabalho em condição análoga à de escravo por Auditor Fiscal do Trabalho e os atos dela decorrentes são competências legais da inspeção do trabalho, razão pela qual independem de prévio reconhecimento no âmbito judicial.

Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

a) Trabalho forçado: é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

b) Jornada exaustiva: é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

c) Condição degradante de trabalho: é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

e) Retenção no local de trabalho em razão de:

1. Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

2. Manutenção de vigilância ostensiva;

3. Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

(Fonte: Instrução Normativa MTP nº 2/2021)

ATENÇÃO: acima estão alguns exemplos comuns de indicação de condição análoga à de escravo. Porém, não são as únicas. A falta de ventilação nos quartos, amontoado de roupas e materiais estranhos nos dormitórios, acúmulo de lixo e falta de limpeza nos alojamentos, sanitários e refeitórios também são indícios. Ainda, o trabalho informal, definido pela falta do registro em carteira de trabalho, por exemplo, é outra situação comum de ser encontrada, e que também influencia na caracterização desta condição.

Fiscalização

As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. O órgão as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, e pelas unidades descentralizadas da inspeção do trabalho, por meio de grupos ou equipes de fiscalização organizadas em atividades ou projetos.

O grupo é composto por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, procuradores do Ministério Público do Trabalho e agentes da Polícia Federal.

Além da fiscalização de rotina, podem ocorrer denúncias. A partir dessas denúncias, a equipe fiscaliza propriedades rurais e empresas de todo o país. Se forem constatadas irregularidades, os fiscais autuam o empreendimento e, se for o caso, resgatam e libertam os trabalhadores das condições análogas às de escravo, garantindo o pagamento das dívidas trabalhistas.

Consequências da caracterização da condição análoga à de escravo:

São inúmeras as consequências que o empregador pode sofrer com a identificação de uma ou mais das condições descritas acima. O auditor fiscal do trabalho notificará por escrito o empregador para que tome as seguintes providências:

- 1.** Afastamento do trabalhador do local de trabalho (RESGATE);
 - 2.** Paralisação imediata das atividades prejudiciais;
 - 3.** Emissão da CTPS digital ou física aos trabalhadores, se for o caso;
 - 4.** Determinação para que o empregador anote a carteira de trabalho dos trabalhadores sem registro;
 - 5.** Determinação para efetuar o pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias aos trabalhadores;
 - 6.** Regresso do trabalhador à sua origem ou acolhimento em abrigos, de acordo com a conveniência;
 - 7.** Emissão das guias do seguro-desemprego para pagamento de três parcelas ao trabalhador resgatado;
 - 8.** Lavratura dos autos de infração devidos – multas;
 - 9.** Elaboração do relatório final, para inclusão do nome do empregador no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (conhecido como “LISTA SUJA”). A inclusão ocorre após a decisão administrativa irrecorrível dos autos de infração que caracterizaram a condição análoga à de escravo.
- Se o nome do empregador ou da empresa forem incluídos na LISTA SUJA, ele permanecerá divulgado no cadastro pelo período de dois anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.

REFERÊNCIAS:

Portaria ME/SEPRT nº 22.677 de 27 de outubro de 2020, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-22.677-de-22-de-outubro-de-2020-285009351>

Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>

CMAA - COMPANHIA MINEIRA DE AÇÚCARE ALCOOL, Manual Básico de Regras e Boas Práticas Trabalhistas e de Segurança E Saúde no Trabalho Rural, Uberaba, 2022. Disponível em: <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:eedccca2-41fb-3bd3-a3d7-e87c2fa3c94e#pageNum=1>

NORMA REGULAMENTADORA Nº 31 (NR-31)

O novo texto da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) foi publicado no Diário Oficial da União, em 27 de outubro de 2020, por meio da Portaria ME/SEPRT nº 22.677. Este normativo está em vigor desde 27 de outubro de 2021.

Para mais informações, o Sistema Faemg Senar disponibiliza 15 Informes Jurídicos, separados por tema, sobre a nova NR-31.

Acesse o site www.sistemafaemg.org.br ou QR-CODE para acesso aos documentos.



DÚVIDAS E/OU ORIENTAÇÕES

Mariana Maia – coordenadora jurídica do Sistema Faemg Senar

(31) 3074-3020 | juridico@faemg.org.br

Ana Carolina Gomes – analista de Agronegócios - Gerência de Agronegócios

(31) 3074-3050 | get@sistemafaemg.org.br



**FAEMG
SENAR**

**PRODUTOR
RESPONSÁVEL**

