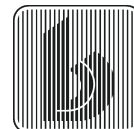


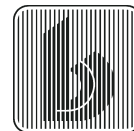
GRUPO ECONÔMICO BALBO

MANUAL DE BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS E SEGURANÇA NO TRABALHO RURAL

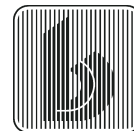


SUMÁRIO

1.	APRESENTAÇÃO E OBJETIVO DO MANUAL	3
2.	CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES	3
2.1.	PROVIDÊNCIAS A SEREM TOMADAS PELO EMPREGADOR	3
2.2.	TRABALHADOR MIGRANTE	4
2.3.	PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIROS	5
3.	JORNADA DE TRABALHO	6
3.1.	REGISTRO DA JORNADA LABORAL	6
3.2.	HORAS EXTRAS	7
3.3.	INTERVALO INTRAJORNADA	7
3.4.	INTERVALO INTERJORNADA	8
3.5.	DESCANSO SEMANAL E LABOR AOS DOMINGOS	8
3.6.	PAUSAS DA NR-31 PARA TRABALHOS REALIZADOS NO CAMPO 8	
3.7.	TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO	9
4.	PAGAMENTO DE SALÁRIOS	9
5.	MEDIDAS DISCIPLINARES	11
6.	NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO	11
7.	SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR	12
7.1.	ATITUDES PREVENTIVAS	12
7.2.	PROTEÇÃO PESSOAL	13
7.3.	AGROTÓXICOS	14
7.4.	TRANSPORTE DOS TRABALHADORES	15
7.5.	ÁREAS DE VIVÊNCIA	15
7.6.	PLANTIO MANUAL	16
7.7.	FERRAMENTAS DE TRABALHO	16
8.	MORADIAS	16
9.	CONDIÇÕES DE TRABALHO PROIBIDAS	18
9.1.	CONDIÇÕES PROIBIDAS	18
9.1.1.	JORNADA EXTENUANTE	18
9.1.2.	TRABALHO FORÇADO	18
9.1.3.	CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO	19
9.1.4.	RESTRIÇÃO DE LIBERDADE	19
9.2.	PREVISÃO LEGAL	19
9.2.1.	EMPRESAS AUTUADAS EM FISCALIZAÇÃO	21



10. MENSAGEM FINAL DO GRUPO ECONÔMICO BALBO 21



1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO DO MANUAL

O Grupo Econômico Balbo preparou esse Manual de Boas Práticas Trabalhistas e de Segurança com o objetivo de servir como **apoio aos funcionários e aos parceiros, que podem ser fornecedores e/ou prestadores de serviços, orientando-os sobre as corretas práticas trabalhistas e de segurança, além de destacar as práticas não toleradas pela legislação e pelo Grupo.**

Importante destacar, também, o Grupo Econômico Balbo incentiva a realização de estudo aprofundado da legislação trabalhista e das normas de segurança, servindo o presente material como apoio neste estudo.

2. CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES

2.1. PROVIDÊNCIAS A SEREM TOMADAS PELO EMPREGADOR

O ponto de partida para a prestação de serviços é a **contratação dos trabalhadores** para executar o trabalho.

Para conceituação legal, a Consolidação das Leis do Trabalho descreve aqueles que são considerados empregadores¹ e empregados².

A contratação de trabalhadores exige determinados **requisitos** que devem ser observados pelo empregador, quais sejam:

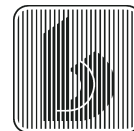
- a) Idade mínima de 18 anos – para prestar serviços no campo, tendo em vista que tal atividade poderá ser desenvolvida em ambiente insalubre ou perigoso;
- b) Realização de exame admissional – em momento anterior a assinatura do contrato de trabalho;
- c) Assinatura de contrato de trabalho individual – deverá ocorrer no primeiro dia de trabalho;
- d) Registro na CTPS – no prazo máximo de 5 (cinco) dias após a assinatura do contrato de trabalho.

Importante destacar que a ausência de anotação da Carteira constitui infração à lei³. Além disso, a falta de anotação ou a retenção da CTPS, aliada a outras irregularidades, podem gerar consequências legais.

¹ Art. 2º, CLT.

² Art. 3º, CLT.

³ Art. 29, CLT.



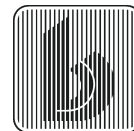
2.2. TRABALHADOR MIGRANTE

Considera-se como migrante aquele **trabalhador que sai da sua cidade de origem para trabalhar em outra localidade, dentro do seu próprio estado ou em outro estado do Brasil, e não retorne para casa após o dia de trabalho, em razão da distância ou do tempo de deslocamento.**

Caso o empregador deseje realizar a contratação de trabalhadores migrantes, é de extrema importância a observância de regras previstas na legislação e regulada pela Instrução Normativa nº 02/2021:

- a) A contratação deve ser realizada diretamente pelo empregador na cidade de origem, por meio de empregados em cargos de liderança ou auxiliares administrativos, sem a intermediação de mão de obra, conhecidos popularmente como “gatos” ou “turmeiros”;
- b) Antes da assinatura da CTPS e dos contratos de trabalho, os trabalhadores devem ser informados sobre todas as condições de trabalho, tais como moradias, fornecimento de alimentação e retorno ao local de origem;
- c) Os trabalhadores migrantes deverão sair de suas cidades de origem já contratados. Isso envolve o exame admissional, contrato de trabalho e CTPS assinadas;
- d) O empregador garantirá o transporte seguro dos migrantes em veículos regulares junto aos órgãos de trânsito competentes, tanto para ida à cidade da prestação do serviço, quanto no retorno à cidade de origem ao término dos trabalhos, de igual modo no trajeto diário ao local de trabalho;
- e) O empregador garantirá alimentação adequada e moradia aos trabalhadores migrantes, observando o disposto na NR-31;
- f) O empregador não poderá cobrar do trabalhador migrante valores referentes à viagem, moradia e refeições acima do percentual permitido por lei e desde que previsto no contrato de trabalho a opção de desconto.

Importante ressaltar que a existência de irregularidades na contratação dos trabalhadores, inclusive os migrantes, e demais questões relacionadas ao ambiente de trabalho, tem-se presente o risco de fiscalização pelos órgãos competentes e eventual autuação.



2.3. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TERCEIROS

Entende-se como prestação de serviços a **transferência feita pelo contratante da execução de quaisquer de suas atividades à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica para executar os serviços dentro das regras legais.**

Deve ser ressaltado que a responsabilidade pelos trabalhadores da empresa prestadora de serviços é da referida empresa, principalmente em relação à observância das **regras de segurança e saúde** na esfera do trabalho.

ATENÇÃO

Existem alguns requisitos legais que devem ser observados. São eles:

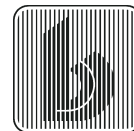
- a. Inscrição no CNPJ e registro na Junta Comercial;
- b. Endereço completo;
- c. Capital compatível com a quantidade de empregados;
- d. O objeto social da empresa deve ser bem definido para mostrar o tipo de serviço executado.

Além disso, é importante esclarecer que **é assegurado aos empregados da empresa terceirizada as mesmas condições de trabalho que os seus próprios trabalhadores**, inclusive em relação a:

- a) Alimentação dos empregados oferecida em refeitório;
- b) Serviços de transporte da empresa contratante;
- c) Prestação de atendimento médico (ou ambulatorial) oferecido aos trabalhadores da empresa contratante;
- d) Treinamento e capacitação realizados pela empresa contratada, caso a atividade exija;
- e) Todas as medidas de segurança, higiene e instalações adequadas para a prestação dos serviços.

Por fim, alguns pontos devem ser observados para que o contrato de prestação de serviços não seja considerado fraudulento. São eles:

- A terceirização deve ser de serviços específicos e especializados, não de pessoas;
- A empresa a ser contratada deve ser regularmente constituída, com capacidade econômica compatível com os trabalhos a serem realizados;



- Contratação obrigatoriamente deverá ser através de contrato formal e escrito, com a especificação do serviço a ser prestado;
- A prestadora de serviços deverá dirigir e gerir os seus serviços;
- **É importante que haja atenção e zelo quanto ao fiel cumprimento das obrigações trabalhistas e demais situações previstas na legislação⁴.**

SUGESTÃO

Antes de realizar a contratação de uma empresa prestadora de serviços, verifique se tal empresa tem reputação em cumprir com a legislação trabalhista em relação aos seus empregados.

3. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho normal é de 44 horas semanais, sendo certo que os contratos de trabalho podem determinar horários diversos de entrada e saída, limitando-se a 8 horas diárias.

3.1. REGISTRO DA JORNADA LABORAL

O registro de **início** deve ocorrer quando os empregados já estiverem nas frentes de trabalho e prontos para receberem as instruções de serviço.

O registro de **término** ocorre quando os empregados terminam o serviço e se dirigem para o veículo de transporte, encerrando sua jornada laboral.

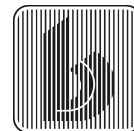
Não são permitidas rasuras nos controles de jornada, bem como não é permitida a anotação sempre com os mesmos horários de entrada e saída (“ponto britânico”).

IMPORTANTE

A anotação fidedigna dos horários de entrada, intervalos e saída constituem boas práticas, além de serem exigências do Grupo Econômico Balbo impostas aos seus funcionários.

Recomenda-se que tal prática também seja seguida em relação aos seus prestadores de serviço, fornecedores, parceiros e funcionários.

⁴ Arts. 626 e seguintes, CLT.



3.2. HORAS EXTRAS

Considera-se como extraordinárias aquelas **horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho**.

Deverá existir previsão em contrato de trabalho para a realização das horas extraordinárias e seu respectivo valor, o qual não pode ser inferior a 50% do valor da hora normal de trabalho.

IMPORTANTE

A legislação permite a realização de, no máximo, duas horas extras de trabalho por dia.

Além disso, destaca-se que as horas extras devem ser pagas no mês subsequente àquele trabalhado, ou compensadas (caso exista previsão em acordo individual de compensação ou em acordo/convenção coletiva de trabalho).

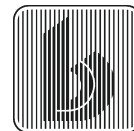
Mesmo não sendo uma prática comum no meio rural, é importante destacar que a compensação de horas pode ocorrer nas seguintes hipóteses:

- a) “Compensação de Jornada” – ocorre na jornada de trabalho dentro da mesma semana, sendo certo que o empregado tem que estar ciente, devendo haver previsão em contrato de trabalho a ser firmado através de acordo individual de compensação;
- b) “Banco de Horas” – no prazo máximo de 6 meses, sendo obrigatório a previsão em contrato de trabalho, informando o empregado no momento de sua contratação e firmado através de acordo individual de banco de horas;
- c) “Banco de Horas Especial” – no prazo máximo de 1 ano, sendo obrigatório a existência de negociação coletiva prévia com o sindicato de trabalhadores, para que seja firmado um acordo coletivo de trabalho.

3.3. INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo para refeição e descanso deverá ser de **1 hora** – para jornadas superiores a 6 horas de trabalho, no máximo 2 horas.

De acordo com alguns costumes regionais, no meio rural não há um horário específico para realização do intervalo para refeição e descanso, porém este não poderá ser realizado no início ou no término da jornada de trabalho.



CUIDADO

A não realização do intervalo intrajornada implica no seu pagamento pelo período não usufruído, com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, além do risco de aplicação de multa proveniente de fiscalização. Acrescenta o tempo não usufruído como horas extras ao final da jornada.

3.4. INTERVALO INTERJORNADA

Trata-se do **intervalo de 11 horas consecutivas para descanso entre a jornada de trabalho de um dia e a jornada do dia seguinte**, conforme previsão legal em nosso ordenamento jurídico⁵.

Destaca-se que a realização de muitas horas extras pode interferir na fruição do intervalo interjornada, sendo que a cada hora suprimida do referido intervalo gerará uma condenação ao pagamento destas horas como extraordinárias, além do risco de fiscalização e eventual multa.

3.5. DESCANSO SEMANAL E LABOR AOS DOMINGOS

Todo trabalhador tem direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas, que preferencialmente deverá coincidir com o domingo (no todo ou em parte)⁶.

A não concessão do descanso semanal pode colocar em risco a segurança do trabalhador em decorrência do aumento do número de acidentes, e possível caracterização de jornada exaustiva, prejudicando a qualidade de vida do empregado.

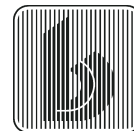
Importante salientar que no cultivo de cana de açúcar, a atividade de plantio, tratos culturais, corte, carregamento, transbordo e transporte autoriza-se o trabalho aos domingos e feriados.

3.6. PAUSAS DA NR-31 PARA TRABALHOS REALIZADOS NO CAMPO

Trata-se de **pausas obrigatórias e computadas dentro da própria jornada de trabalho** e busca propiciar ao trabalhador a recuperação da fadiga durante a execução das atividades laborais, para aquelas que forem realizadas necessariamente em pé e que exijam sobrecarga muscular (exemplo: corte e plantio).

⁵ Art. 66, CLT.

⁶ Art. 67, CLT.



IMPORTANTE

A não concessão dos intervalos (intrajornada e/ou interjornada) e/ou das pausas, pode ser considerada como jornada exaustiva, presumindo-se condição proibida pela legislação.

3.7. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Considera-se turno ininterrupto de revezamento aqueles em que **os trabalhadores se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno, vespertino e noturno na empresa**, sendo certo que a Constituição Federal prevê uma jornada laboral de 6 horas nessas condições.

Aspectos importantes:

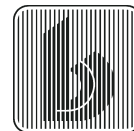
- Limite de 6 horas diárias, 36 horas semanais e 180 horas mensais;
- Deverá existir acordo ou convenção coletiva fixando jornada superior a 6 horas, levando-se em consideração o limite de 8 horas diárias;
- Quando a jornada de trabalho for ultrapassada, o pagamento de horas extras deverá ocorrer com o respectivo adicional ou correspondente compensação;
- Deverá haver o cumprimento de normas de segurança e saúde aplicadas ao empregado, inclusive no que se refere àquelas que tiverem o turno noturno fixado.

4. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Nenhum trabalhador pode ser remunerado com salário menor do que o salário-mínimo nacional, lembrando, ainda, que deverá ser observada a existência de pisos salariais superiores ou salário-mínimo regional estadual, quando este for superior ao nacional.

Como é de conhecimento, o pagamento do salário do mês trabalhado deverá ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, sendo certo que o **contracheque / holerite deverá ser assinado pelo próprio trabalhador**.

Caso o trabalhador for analfabeto, deve-se colher a sua impressão digital como assinatura.



O empregador deverá pagar o décimo terceiro salário com base na remuneração integral, bem como férias remuneradas, acrescidas de 1/3 a mais do que o salário normal.

ATENÇÃO

Todas as verbas constantes dos contracheques/holerites devem ser identificadas de maneira individualizada.

Se houver pagamento por produção, deverá constar de maneira “transparente”. Nos casos de serviços pagos somente por produção, caso o trabalhador não atinja o valor da diária, esta deverá ser complementada e garantida.

Integram a remuneração do trabalhador, além do salário:

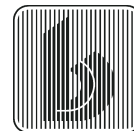
- Horas extras (normais e aquelas praticadas em domingos e feriados);
- Descanso semanal remunerado (DSR);
- Adicionais de insalubridade e/ou periculosidade (se existir);
- Remuneração variável (se existir);
- Pagamento por produtividade (se existir);
- Alimentação, habitação e outras verbas pagas em dinheiro (se existir);

Algumas verbas não salariais que não integram a remuneração do trabalhador também podem ser devidas pelo empregador. Os exemplos mais comuns são:

- Prêmio ou abono pago por decisão do empregador;
- Ajudas de custo;
- Auxílio alimentação (quando não for pago em dinheiro);
- Diárias para viagem.

Além disso, são consideradas como verbas indenizatórias, quando praticadas:

- a) Vestuário, equipamentos e outros acessórios utilizados no local de trabalho para a prestação do serviço;
- b) Educação;



- c) Transporte fornecido;
- d) Assistência médica, hospitalar e odontológica;
- e) Seguro de vida e de acidentes pessoais;
- f) Previdência privada.

IMPORTANTE

Faltar injustificadamente na semana ou em razão de punição disciplinar faz com que o empregado perca a remuneração do dia de repouso (DSR).

A legislação pátria proíbe a realização de descontos salariais do trabalhador, com exceção dos valores adiantados, moradia, alimentação, danos causados por dolo ou culpa (previsto em contrato de trabalho), contribuição previdenciária e imposto de renda, faltas injustificadas, e outras ocasiões previstas em acordo e/ou convenção coletiva de trabalho.

5. MEDIDAS DISCIPLINARES

Medida disciplinar é a consequência do julgamento por parte do empregador em decorrência de um ato realizado pelo empregado que contraria leis e/ou as normas internas de conduta.

Os exemplos mais comuns de medidas disciplinares são as **advertências verbais e/ou por escrito, suspensões** e, em casos extremos em que a continuidade da relação de emprego se torna insustentável, a aplicação de rescisão contratual por justa causa, nas hipóteses previstas na legislação⁷, (exemplo: faltas injustificadas, atos de desídia, insubordinação ou indisciplina).

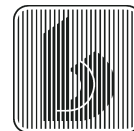
6. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Através de negociações coletivas tem-se a **criação de regras além daquelas existentes na legislação pátria**.

Para tanto, é importante diferenciarmos os tipos de negociação coletiva, quais sejam:

- a) **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**: trata-se da negociação realizada pelo sindicato patronal com o sindicato dos empregados;

⁷ Art. 482, CLT.



b) **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT):** trata-se da negociação realizada pelo próprio empregador com o sindicato dos empregados.

Importante destacar quais matérias podem ser discutidas através de negociação coletiva. Vejamos:



7. SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

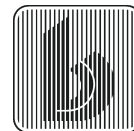
A segurança e saúde dos trabalhadores faz parte das principais diretrizes do Grupo Econômico Balbo e deve ser observada pelos parceiros, fornecedores e/ou prestadores de serviços.

7.1. ATITUDES PREVENTIVAS

Não há como negar que o principal objetivo das medidas de segurança e saúde é **garantir e preservar a saúde dos trabalhadores**, atuando para evitar eventuais ações reparatórias futuras, além de outras consequências.

Para tanto, algumas **medidas preventivas** devem ser seguidas. São elas:

a) Análise dos eventuais riscos em que o trabalhador pode estar exposto;



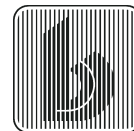
- b) Realizar exames admissionais, periódicos, mudança de função, retorno às atividades e demissional dos trabalhadores, bem como realizar a descrição dos agentes de risco do ambiente de trabalho;
- c) Se for o caso, realizar a conscientização e vacinar os trabalhadores contra as doenças que podem ser adquiridas no ambiente laboral;
- d) Manter um ambiente de trabalho preparado com materiais de primeiros socorros, juntamente com funcionários treinados para eventuais atendimentos em situações de emergência;
- e) Emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) quando verificada a ocorrência de acidentes ou doenças ocupacionais, para que medidas necessárias sejam tomadas, tais como o afastamento do trabalhador, avaliações sobre a sua capacidade para o labor e eventual condução a esfera previdenciária.

7.2. PROTEÇÃO PESSOAL

Trata-se da **proteção do trabalhador contra possíveis riscos à sua saúde e/ou segurança durante a realização de seu trabalho.**

Para tanto, deve-se observar os seguintes tópicos:

- Avaliação dos riscos da atividade laboral, além de traçar os meios eficazes de proteção pessoal;
- Fornecer gratuitamente e realizar a substituição dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), com Certificação de Aprovação (CA) e dentro do prazo de validade;
- Todo e qualquer EPI fornecido deverá ser anotado em documento próprio, constando a data de entrega, nome do equipamento, número, data de validade e CA, além da assinatura do trabalhador confirmando o efetivo recebimento;
- Capacitar os trabalhadores sobre a necessidade de utilização e formas de uso dos EPIs (recomenda-se, ainda, o registro de tal capacitação);
- A empresa deverá fiscalizar e cobrar a correta utilização dos EPIs, aplicando sanções no caso de descumprimento das regras estabelecidas.



7.3. AGROTÓXICOS

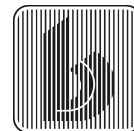
Quando e se for o caso de contato com agrotóxicos, algumas **regras** devem ser observadas.

Trata-se de **práticas proibidas**, conforme legislação e Norma Regulamentadora nº 31:

- a) Realização de atividades com agrotóxicos por trabalhadores com menos de 18 ou maiores de 60 anos de idade, além de mulheres gestantes e/ou em período de lactação;
- b) Utilização de produtos agrotóxicos não registrados junto aos órgãos competentes;
- c) Não seguir as orientações do fabricante quanto ao manuseio e armazenagem dos produtos;
- d) Permanecer em área no momento de pulverização aérea e/ou entrar nelas antes do término do período de reentrada sem a devida proteção;
- e) Utilizar roupas pessoais durante o manuseio e aplicação dos produtos;
- f) Reutilizar as embalagens vazias, principalmente para transporte de água potável ou qualquer outro material destinado a alimentação, inclusive de animais;
- g) Realizar o transporte de pessoas e agrotóxicos no mesmo compartimento;
- h) Realizar o descarte de resíduos no meio ambiente, principalmente em rios e lagos.

Para que essa atividade possa ser considerada segura aos trabalhadores e não constitua eventual risco ao empregador, é **obrigatório** observar:

- a) Fornecimento dos EPIs e vestimentas adequadas, bem como a descontaminação destas ao final de cada jornada de trabalho, sempre zelando para que objetos/vestimentas contaminados sejam levados para fora do ambiente de trabalho controlado;
- b) Disponibilizar água, sabão, toalhas, armários individuais para a higiene pessoal dos trabalhadores;



- c) Capacitação dos trabalhadores sobre as corretas práticas, perigos e meios de controle na utilização de produtos agrotóxicos.

7.4. TRANSPORTE DOS TRABALHADORES

São **requisitos obrigatórios dos veículos** utilizados para transporte de trabalhadores⁸:

- Autorização específica para o transporte coletivo de passageiros;
- Todos os passageiros deverão ser transportados sentados e utilizando cintos de segurança;
- O motorista deverá ser habilitado para o tipo de condução dirigida;
- Deverá haver compartimento separado dos passageiros para transporte das ferramentas e material de trabalho;
- Deverá existir tacógrafo nos veículos com capacidade superior a dez passageiros;

7.5. ÁREAS DE VIVÊNCIA

As áreas de vivência devem sempre ser mantidas em **condições de uso para todos os trabalhadores**, nos termos previstos na legislação e na Norma Regulamentadora nº 31.

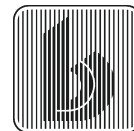
Deve-se atentar aos componentes da área de vivência, que devem contar com cadeiras/bancos e mesa em número suficiente em relação a quantidade de funcionários que estejam trabalhando na turma.

Os **banheiros** devem estar **limpos, livres e em condições adequadas de higiene para utilização dos trabalhadores**, bem como devem ser separados por sexo (1 unidade para cada 40 usuários, contando com água, sabão ou sabonete e papel toalha em quantidade suficiente).

Os toldos de proteção não podem estar rasgados e/ou furados, e devem abranger todo o local das mesas, para que os trabalhadores possam realizar suas refeições protegidos do tempo.

As áreas de vivência deverão, também, conter **reservatórios com água potável disponível aos trabalhadores**, sendo de extrema importância que todos zelem pela conservação e manutenção dos reservatórios.

⁸ Norma Regulamentadora nº 31, MTE.



7.6. PLANTIO MANUAL

É **proibida** a prática de plantio de cana de açúcar em que o trabalhador permanece sobre a carga de mudas transportada por um caminhão que se desloca pelo terreno sulcado, ou banqueteta.

Além disso, **por questão de segurança**, tal opção também é proibida, uma vez que o trabalhador ficaria a uma altura em que deveria estar ancorado, haja vista que o caminhão fica em constante movimento, inexistindo um ponto fixo.

O risco de acidentes é notório, pois tendo em vista que o caminhão permanece em constante movimento, aliado ao solo acidentado e com a presença de pessoas em cima, as chances de ocorrer um evento danoso se multiplicam.

Como consequência, se tal prática for verificada, existe a chance de aplicação de multa e interdição pelos órgãos fiscalizadores.

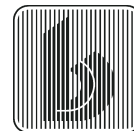
7.7. FERRAMENTAS DE TRABALHO

Em se tratando de ferramentas manuais de trabalho, são **requisitos obrigatórios** nos termos da legislação e na Norma Regulamentadora nº 31:

- a) Fornecimento gratuito de ferramentas e acessórios adequados ao trabalho, realizando sua substituição sempre que necessário;
- b) Fornecimento gratuito dos meios seguros e adequados para afiação das ferramentas de corte;
- c) Os cabos das ferramentas devem permitir uma boa aderência em situação de manuseio, garantindo a segurança do trabalhador;
- d) Realizar a capacitação do trabalhador quanto a forma correta de uso, afiação, transporte, guarda e conservação das ferramentas de trabalho;
- e) O empregador deverá garantir que as ferramentas de corte sejam guardadas e transportadas em local separado e que não gerem riscos aos passageiros.

8. MORADIAS

Não obstante não se tratar de prática realizada pelo Grupo Econômico Balbo, são requisitos legais quando existente a situação:



Objetivando o cumprimento da legislação, recomenda-se que as moradias sejam fiscalizadas, pois as condições de vivência dos trabalhadores representam os principais fatores que podem ser alvo de autuações legais.

Com efeito, as moradias devem sempre estarem **limpas e apresentarem condições adequadas de higiene**. Além disso, devem possuir camas em número compatível e banheiros em quantidade suficiente em relação aos trabalhadores ali residentes.

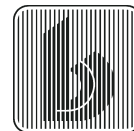
Recomenda-se a realização de visitas periódicas as moradias, realizando o preenchimento de formulários registrando a visita, bem como comunicar a empresa de eventual situação anormal das condições e instalações do local.

ATENÇÃO

Deverá haver a orientação dos trabalhadores quanto às condições básicas de higiene e saúde, principalmente em relação a epidemias e pandemias.

Assim, alguns **requisitos devem ser observados**, conforme a Norma Regulamentadora nº 31 e fiscalizações:

- Não pode ser dentro do mesmo espaço físico do local da prestação do serviço;
- Os dormitórios precisam possuir camas ou beliches para todos os trabalhadores;
- Em certos casos, é obrigação do empregador fornecer gratuitamente os colchões, travesseiros e roupas de cama, além de armários para guarda de objetos pessoais;
- Os sanitários e lavatórios deverão dispor de água, sabão ou sabonete, papel higiênico, papel toalha e chuveiros;
- A moradia deve contar com um local para a realização das refeições, dispendo de mesas e assentos suficientes em relação aos trabalhadores ali residentes;
- O local para preparo de refeições não pode ser ligado aos sanitários e dormitórios, além de instalação de gás na área externa do local;
- O local deve contar com lavanderia para uso dos moradores;
- Casas na cidade também podem ser usadas como moradias, desde que todas as exigências aplicáveis sejam observadas.



SUGESTÃO

Manter todos os dados pessoais e comprovantes de residência dos trabalhadores sempre atualizados é uma forma de conferir e fiscalizar as condições em que os empregados vivem.

Para tanto, recomenda-se a fiscalização e cobrança para a entrega de comprovantes de residência atualizados, bem como a orientação dos trabalhadores para que comuniquem qualquer alteração de seus dados pessoais aos seus empregadores.

9. CONDIÇÕES DE TRABALHO PROIBIDAS

Trata-se de condições que comprometem a saúde e bem estar do trabalhador na mesma medida em que retira dele direitos humanos essenciais.

A legislação também entende como aquelas condições em que seres humanos estão submetidos a trabalhos forçados, jornadas tão intensas que podem causar danos físicos, condições degradantes e restrição de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto.

9.1. CONDIÇÕES PROIBIDAS

9.1.1. JORNADA EXTENUANTE

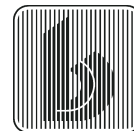
Pode ser considerada como jornada exaustiva aquela em que o **trabalhador é submetido a esforço excessivo, sobrecarga de trabalho, levando-o ao seu limite físico e psicológico.**

A título exemplificativo, podemos mencionar a extrapolação constante às 2 horas extras diárias; não disponibilização do descanso semanal, férias, pausas entre as jornadas, intervalos para refeição e descanso etc.

9.1.2. TRABALHO FORÇADO

O trabalho forçado é caracterizado doutrinariamente e pela legislação como:

- Geralmente são vítimas de tráfico de pessoas;
- Os pagamentos ocorrem em valores inferiores ao salário mínimo ou mesmo inferiores ao que foi combinado com o trabalhador;
- Os pagamentos não são realizados no prazo legal, bem como pode ocorrer a prática de condicionar o pagamento somente ao



término do trabalho, que pode ser marcado pelo término das safras e/ou entressafras canavieiras;

- Ocorre a prática da retenção parcial ou total do salário do trabalhador.

9.1.3. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO

São consideradas **condições degradantes de trabalho**:

- Ausência de fornecimento gratuito de EPIs e transporte precário;
- Grave situação de falta de água potável e armazenamento de alimentos sem condições adequadas de higiene e conservação;
- As moradias não possuem condições adequadas de habitação;
- Inexistência de camas, colchões, travesseiros ou mesmo roupas de cama, instalações sanitárias ou quando existentes não apresentam condições adequadas de higiene, local adequado para realizar as refeições.

9.1.4. RESTRIÇÃO DE LIBERDADE

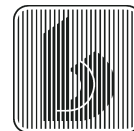
Em sua maioria, a restrição de liberdade pode ser **caracterizada** quando encontrados:

- Retenção de documentos e/ou objetos pessoais;
- Endividamento do trabalhador com transporte, alimentação, hospedagem, ferramentas, EPIs, entre outros;
- Vigilância armada nos locais de trabalho ou mesmo nas moradias;
- As moradias estão localizadas distantes dos centros urbanos e geralmente não possuem acesso a transporte.

9.2. PREVISÃO LEGAL

As fiscalizações podem ser iniciadas através de ações fiscais estratégicas ou por denúncias, conforme legislação⁹.

⁹ Lei nº 10.593/2002 e Decreto nº 4.552/2002.



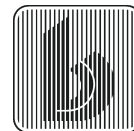
Com efeito, caso encontrem irregularidades, as empresas e/ou propriedades são autuadas e ocorre o atendimento dos trabalhadores.

As fiscalizações terão como foco as seguintes matérias:

- a) Fornecimento de EPIs;
- b) Dispositivos de proteção solar;
- c) Ferramentas;
- d) Água potável;
- e) Instalações sanitárias;
- f) Local adequado para refeição e descanso;
- g) Transporte dos trabalhadores;
- h) Plantio manual;
- i) Existência e condições das moradias;
- j) Trabalhadores migrantes;
- k) Ausência de registro.

Diante da autuação realizada pelos fiscais, algumas consequências serão atribuídas às empresas e/ou propriedades rurais, tais como:

- Atendimento do trabalhador e demais providências;
- Pagamento de todas as verbas rescisórias e indenizações correspondente a cada trabalhador;
- Pagamento das despesas necessárias ao regresso do trabalhador à sua cidade de origem, inclusive quanto ao acolhimento deste em abrigos;
- Investigação e abertura de processos criminais e trabalhistas, inclusive por parte do Ministério Público do Trabalho;
- Lavratura de autos de infração e aplicação de multas;
- Inclusão do nome do empregador em relação de empresas autuadas.



9.2.1. EMPRESAS AUTUADAS EM FISCALIZAÇÃO

As empresas que forem autuadas em fiscalização serão inseridas em uma relação, prevista em norma nacional¹⁰, pelo prazo de até 2 anos, e terão as consequentes **proibições**:

- Perda de clientes e fornecedores;
- Perda de mercado externo para países que não toleram tais práticas;
- Proibição de concessão de financiamentos e qualquer tipo de acesso ao crédito de bancos públicos, tais como, mas não limitados a Banco do Brasil, Caixa, BNDES, entre outros;
- Proibição de concessão de qualquer espécie de crédito rural por bancos privados em razão de determinação do Ministério de Integração Nacional e do Conselho Monetário Nacional;
- Proibição de contratação com o Poder Público Federal, ou benefício de isenções e incentivos fiscais, além de ter sua imagem irremediavelmente maculada por constar em lista publicamente acessível pela internet.

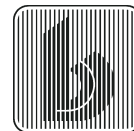
Assim, em resumo, além das multas aplicadas e o pagamento de todos os encargos trabalhistas devidos a cada um dos trabalhadores, o empregador ou responsável legal, após denúncia oferecida pelo Ministério Público, responderá inquérito junto à Polícia Federal, além de responder pessoalmente por crimes na justiça pátria.

10. MENSAGEM FINAL DO GRUPO ECONÔMICO BALBO

Cada parceiro, fornecedor e/ou prestador de serviços deve ser responsável pela fiscalização de seus empregados em relação as condições de trabalho e boas práticas trabalhistas.

O Grupo Econômico Balbo auditará tais condições em relação aos seus funcionários, através de constante orientação e adoção de todos os meios de avaliação das condições dos trabalhadores, bem como aplicará sanções diante da não adoção das recomendações da empresa.

¹⁰ Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016.



GRUPO ECONÔMICO BALBO