



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

CPE [REDACTED]
CEI 80.006.65835/81

Fazenda PCMOR Lote 20 – Projeto Sul Brasil

PERÍODO
19.09.2022 a 14.10.2022



LOCAL: Guarda-Mor/MG
ATIVIDADE: Cultivo de Alho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

SUMÁRIO

EQUIPE	4
DO RELATÓRIO	5
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	5
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	6
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	7
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	11
5. DA LOCALIZAÇÃO E ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	11
6. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA	11
7. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	13
8. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS	30
8.1. Não pagamento do salário integral	30
8.2. Intervalo intrajornada para descanso	31
8.3. Supressão da intrajornada sem a respectiva indenização	31
8.4. Trabalho em feriado	31
8.5. Jornada extraordinária além do limite legal	31
8.6. Controle de jornada fraudado	31
8.7. Desrespeito ao intervalo interjornada de 11 horas	32
9. IRREGULARIDADES DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	32
9.1. SESTR	32
9.2. Primeiros socorros	32
9.3. Falta de lavanderia	33
9.4. Não disponibilizar ferramentas essenciais	33
9.5. Alojamento sem área de convivência ou lazer	34
9.6. Princípios ergonômicos	34
9.7. Disponibilização de pausas em atividades repetitivas	37
9.8. Irregularidade nas instalações elétricas	37
9.9. Irregularidades no alojamento	37
9.10. Alojamento com improvisado em local de preparo de refeições	38
9.11. PGTR.....	38
9.12. PGTR sem aspectos ergonômicos	39
9.13. PGRTR sem investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais	39
9.14. CIPATR	40



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

9.15. Deixou de disponibilizar na áreas de vivência locais para refeição	40
9.16. PGTR não inclui levantamento preliminar dos perigos	40
10. CONCLUSÃO	41

ANEXOS

I. Notificação para Apresentação de Documentos	46
II. Notificação de caracterização de trabalho análogo ao de escravo	48
III. Identificação do Empregador	50
IV. Contrato de Parceria Agrícola	53
V. Carta de Preposto	59
VI. Termos de Declaração	61
VII. Lista de empregados	80
VIII. Folhas de ponto	82
IX. Folha de pagamento de agosto/2022	117
X. Declaração dos trabalhadores do corte do alho sobre o ponto	135
XI. TAC do MPT	139
XII. Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho	142
XIII. Depósitos bancários das rescisões	213
XIV. Depósitos bancários complementares da rescisão	241
XV. Guias de Seguro Desemprego do Trabalhador Regatado -SDTR	257
XVI. Relação de Autos de Infração Lavrados	328
XVII. Autos de Infração Lavrados	331



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

[Redacted]

Coordenador

[Redacted]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

[Redacted]

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

[Redacted]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

DO RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

1.1. EMPREGADOR [REDAZIDA]

CPF: [REDAZIDA]

CNAE: 0119-9/02 – Cultivo de alho

CEI 80.006.65835/81

ENDEREÇO (LOCAL DA INSPEÇÃO):

- i. FAZENDA PCMOR Lote 20 – Projeto Sul Brasil
Zona Rural de GUARDA-MOR/MG
Coordenadas Geográficas: 17°33'56"S, 47°11'13"W

ENDEREÇO de correspondência:

[REDAZIDA]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	69
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	35
Resgatados - total	35
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	35
Valor bruto das rescisões (inclusive com Dano Moral Ind)	R\$ 528.985,91
Valor líquido recebido	R\$ 494.967,38
FGTS recolhido no prazo legal das rescisões efetuadas	R\$ 43.224,04
FGTS notificado	00
Valor Dano Moral Individual	R\$ 71.500,00
Valor Dano Moral Coletivo	R\$ 50.000,00
Número de Autos de Infração lavrados	24
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Constatado tráfico de pessoas	SIM (35)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

N.	NÚMERO AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	224093797	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	224094831	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.
3	224094840	1318365	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
4	224094866	2310090	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.
5	224094882	1318977	Deixar disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho, ou deixar de substituir ferramentas e acessórios de trabalho sempre que necessário.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
6	224094912	2310295	Deixar de dotar alojamentos de local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.10 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

N.	NÚMERO AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
7	224094921	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.
8	224094939	1318853	Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.6, 31.8.7 e 31.8.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
9	224094955	1318888	Deixar de projetar, construir, operar e/ou manter todas as partes das instalações elétricas de maneira a prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico e outros tipos de acidentes.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.10.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
10	224094963	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.
11	224094971	2310279	Manter locais para preparo de refeições em desacordo com as exigências do subitem 31.17.6.7 da NR 31, e/ou deixar de instalar os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) em área externa ventilada e/ou deixar de observar as normas técnicas brasileiras pertinentes.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.6.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

N.	NÚMERO AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
12	224094980	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.
13	224095005	1318250	Deixar de contemplar, no Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, os riscos químicos e/ou físicos e/ou biológicos e/ou de acidentes e/ou os aspectos ergonômicos, ou deixar de adotar os parâmetros estabelecidos pelos Anexos da Norma Regulamentadora nº 09 (NR 09) para avaliações dos perigos e/ou da exposição dos trabalhadores aos agentes físicos e/ou químicos e/ou os critérios para a prevenção dos riscos à saúde dos trabalhadores decorrentes das exposições ocupacionais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.2 e 31.3.3.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
14	224095013	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.
15	224095030	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.
16	224095048	2310090	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

N.	NÚMERO AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
17	224095056	1318268	Deixar de incluir no PGRTR a etapa de levantamento preliminar dos perigos ou sua eliminação, quando possível.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
18	224097881	0013986	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
19	224101269	0021814	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com § 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.
20	224101374	0017809	Deixar de indenizar o período suprimido do intervalo para repouso e alimentação, ou sua integralidade, quando não concedido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	Art. 71, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
21	224101471	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.
22	224101684	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.
23	224101838	0020893	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.	Art. 74, §2º da CLT.
24	224103962	0014885	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Seguindo planejamento de atuação no cultivo de alho para verificar as condições de trabalho ofertadas no Noroeste de Minas, a Auditoria Fiscal do Trabalho procedeu inspeção na Fazenda PCMOR Lote 20, Projeto Sul Brasil, Zona rural de Guarda-Mor/MG.

5. DA LOCALIZAÇÃO E ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

Fazenda PCMOR Lote 20, Projeto Sul Brasil fica na zona rural de Guarda-Mor/MG com cultivo de alho, em terras arrendadas, com 3 (três) pivôs, abrangendo 109 ha, que se localiza nas imediações das Coordenadas Geográficas: 17°33'56"S, 47°11'13"W.

6. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

Após planejamento da ação fiscal, equipe estruturada com a participação de Auditores Fiscais do Trabalho, Procurador do Trabalho, Agentes de Segurança Institucional e Agentes da Polícia Rodoviária Federal, se dirigiu para a zona rural de Guarda-Mor/MG para inspeção da Fazenda PCMOR Lote 20, Projeto Sul Brasil, com trabalhadores no cultivo de alho. Chegou-se na frente de trabalho pela manhã do dia 19/09/2022.

Apurou-se que nos pivôs de cultivo de alho estavam realizando corte do alho uma turma de trabalhadores do norte de Minas, oriundos de Pintópolis e São Francisco, além de outra turma que vinha de ônibus de Paracatu/MG.

Os migrantes do Norte de Minas tinham como fiscal e intermediador de mão de obra

██████████ A turma de Paracatu tinha com fiscal ██████████
██████████ sendo que os trabalhadores que a acompanhavam eram residentes em Paracatu/MG.

Próximo ao pivô e ao lado de um tanque de água para irrigação, cerca de 500m do local de corte do alho, estruturaram alojamentos em dois containers, distribuídos 10 trabalhadores em cada um. Para os 20 trabalhadores foi disponibilizado um banheiro, sendo que os trabalhadores retornam da frente de trabalho e o último aguarda até por volta das 20h para se banhar. Em um dos containers tinha armários sem tranca para guarda de pertences pessoais o outro não tinha e havia improvisação nos beliches com caixas de plástico da colheita do alho para guarda de pertences. Não havia área para refeição no alojamento, não era fornecida roupa de cama, lavanderia improvisada a beira do tanque de irrigação, sem área de convivência ou lazer para os trabalhadores. A alimentação era muito repetida e como o esforço do trabalho é muito intenso improvisaram uma área de preparo de refeição para cozinhar miojo e outros alimentos. Havia cobrança de tesoura para o corte do alho no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais). O trabalho era remunerado por produção.

Como não tinha lazer e área de vivência adequada os migrantes buscavam melhorar sua remuneração trabalhando até próximo das 18h para aumentar a produtividade, tinha trabalhador que conseguia encher mais de 50 caixas por dia, sendo que a média fica entre 20 a 30 caixas.

No galpão de beneficiamento e encaixotamento do alho para a venda foram encontrados trabalhadores migrantes do Rio Grande do Norte, sendo que as jornadas executadas para dar vazão à produção da safra estavam extrapolando excessivamente, tendo jornadas até às 22h. Novamente o mesmo formato de contratação de migrantes, com oferta mínima de lazer e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

distante das famílias, se esforçam ilimitadamente para obter uma remuneração mais compensatória. As horas extraordinárias eram quitadas por fora do holerite do salário mensal.

Entrevistado trabalhadores, verificado os pontos de setembro da turma do galpão, definiu-se pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo em relação a 35 (trinta e cinco) trabalhadores migrantes do Norte de Minas e do Rio Grande do Norte. Foram tomadas as providências cabíveis de notificações do empregador e repassada as informações aos trabalhadores de que o trabalho deles estava encerrado e seria realizado os acertos rescisórios com a assistência da Auditoria Fiscal do Trabalho.



Inspeção na frente de trabalho de corte do alho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Foram preenchidas as fichas de identificação de cada trabalhador para posterior emissão do Seguro Desemprego ao Trabalhador Resgatado – SDTR.

Foi mantido contatos telefônicos com o empregador e prepostos para explicar os procedimentos a serem adotados.

No dia 23/09/2022, sexta-feira, foram efetivadas as rescisões contratuais dos empregados resgatados da condição análoga à de escravos e repassados os Requerimentos de Seguro Desemprego - SDTR.

Nas rescisões foram integrados os valores de dano moral individual acordado com o Ministério Público do Trabalho. Também houve casos de diferenças apuradas na rescisão, sendo ressalvadas na assistência e que ficaram para quitação posterior pelo empregador, mediante depósito bancário. A quitação das verbas rescisórias se efetivaram em depósitos bancários para 27 trabalhadores e os demais receberam em dinheiro no dia 23/09/22.

O empregador providenciou os cálculos das diferenças apontadas das rescisões dos trabalhadores e realizou no dia 29/09/2022 os respectivos depósitos bancários para 16 (dezesesseis) trabalhadores. Outros dois trabalhadores receberam complementação da rescisão nos dias 05 e 07/10/2022.

Também foi constatado que os controle de jornada dos trabalhadores do Norte de Minas eram preenchidos pela fiscal Maísa, sendo que as saídas dos trabalhadores constam sempre o horário da turma de Paracatu ir embora. Entretanto, os trabalhadores migrantes continuavam a laborar até o final da tarde, por volta das 18h. Foi providenciada uma declaração, em que os 19 trabalhadores assinaram, informando que as anotações não correspondiam ao horário efetivamente realizado de labor. Documento que integra os anexos deste relatório.

Lavrados os respectivos autos de infração, agendado com o Advogado do empregador na Agência Regional do Trabalho de Paracatu e recebidos, em 27/09/2022.

7. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Na inspeção, foram alcançados 69 (sessenta e nove) trabalhadores, sendo que parte estava realizando o corte do alho no campo e outros na preparação do alho para encaixotamento. Entre esses trabalhadores, havia 19 (dezenove) trabalhadores, todos homens, oriundos de Pintópolis ou São Francisco/MG, alojados em dois containers próximo do cultivo do alho, e outros 16 (dezesesseis) oriundos do Rio Grande do Norte no beneficiamento e encaixotamento do alho em galpão, alojados próximo ao galpão, na sede da fazenda.

A Auditoria Fiscal do trabalho constatou jornadas exaustivas para obter produtividade do alho ou no seu beneficiamento no galpão, além de condições indignas na frente de trabalho, nos containers e em seus entornos, que não possuíam qualquer área de vivência para os trabalhadores.

Após inspeção nos alojamentos, frente de trabalho, análise documental, entrevistas com os trabalhadores e prepostos do empregador, a Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que 35 (trinta e cinco) trabalhadores migrantes estavam submetidos à condição análoga à de escravo, nos termos do Artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa SIT/MTb nº 139/2018, devido à jornada exaustiva imposta aos trabalhadores e à condição



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

degradante das frentes de trabalho e alojamento, conforme minuciosamente descrito no presente auto de infração.

*** DO RECRUTAMENTO E TRANSPORTE IRREGULARES DOS TRABALHADORES MIGRANTES - TRÁFICO DE PESSOAS ***

As vítimas de trabalho análogo ao de escravo foram recrutadas por dois intermediadores de mão de obra, vulgarmente chamados de "gatos".

O primeiro, [REDAZIDO], registrado pela empresa, atuava como recrutador ilegal de mão de obra e chefe de turma dos obreiros recrutados nas cidades de São Francisco e Pintópolis, ambas as cidades localizadas no norte de Minas Gerais, distantes cerca 400km do local da prestação dos serviços. O segundo gato, [REDAZIDO] registrado, atuava como recrutador ilegal de mão de obra e chefe de turma dos obreiros recrutados na região de no estado do Rio Grande do Norte, distante cerca de 2.225 km do local da prestação dos serviços

Ambos os "gatos", fazem contatos com os obreiros por meio dos contatos telefônicos e presenciais que mantêm com alguns trabalhadores que vêm habitualmente nos períodos de safra para a região, oferecendo oportunidade de trabalho na colheita do alho na propriedade fiscalizada.

Os trabalhadores, após contatos com os prepostos do empregador, se organizaram e fizeram a viagem em ônibus clandestinos, custeado pelo empregador. Os trabalhadores tiveram que suportar os valores gastos com alimentação durante a viagem, que durou cerca de 11h00, para aqueles oriundos de São Francisco/Pintópolis e 3 (três) dias para aqueles oriundos do estado do Rio Grande do Norte.

Os trabalhadores de São Francisco/Pintópolis estavam alojados precariamente em contêineres localizados próximo da frente de trabalho, laborando em jornadas que foram consideradas exaustivas pela fiscalização, considerando a sua duração, a falta de descanso intrajornada, as péssimas condições ergonômicas em que os serviços eram desenvolvidos, aliados às condições degradantes da frente de trabalho e alojamento. Também os trabalhadores do Rio Grande do Norte estavam submetidos a jornadas exaustivas, sendo-lhes exigidas jornadas extraordinárias diárias.

Pelas razões acima expostas, concluímos que o atuado impôs ilegalmente aos 35 (trinta e cinco) trabalhadores alojados uma série de procedimentos que caracterizam o que modernamente se qualifica como sendo Tráfico de Pessoas Para Fins de Exploração Laboral.

Sobre a questão vale transcrever partes do artigo 149A para uma melhor compreensão:

"Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)

[...]

II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)".

Ainda em relação ao tráfico de pessoas, a Instrução Normativa MTP Nº 2, de 8 de dezembro de 2021, determina:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

"[...] Art. 121. O Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da identificação de trabalhadores migrantes, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, sendo transportados ou já em atividade, deverá verificar, dentre outras, as seguintes condições:

I - data da contratação, se foi formalizada com data de início correspondente ao dia da saída do local de origem do trabalhador ou data anterior;

II - regularidade do transporte junto aos órgãos competentes;

III - correspondência entre as condições de trabalho oferecidas quando da contratação e as fornecidas; e,

IV - a regularidade do cumprimento dos direitos trabalhistas, especialmente aqueles relacionados à segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único. Identificando-se irregularidade na contratação e sendo caracterizada a exploração dos trabalhadores em alguma hipótese de trabalho análogo ao de escravo, caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho adotar as providências cabíveis quanto às irregularidades trabalhistas e apontar, nos relatórios de fiscalização, os elementos que possam caracterizar os crimes de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo, tráfico de pessoas e de aliciamento de trabalhadores previsto nos art. 149, art. 149-A e art. 207 do Código Penal.

Sobre tais circunstâncias, são esclarecedores os Termos de Declarações prestadas pelas vítimas à inspeção do trabalho:

1 – Termo de Declaração do Encarregado ("gato"), [REDAZIDO]:
"[...] Que o depoente é de Pintópolis-MG; Que trabalha com o [REDAZIDO], no plantio e colheita do alho já faz uns 5 (cinco) anos; Que arrumando turma para o plantio foram 2 (dois) anos seguidos (plantio e colheita); Que a atual turma do depoente é a turma dos trabalhadores de Pintópolis que estão alojados em 2 (dois) containers próximo ao local do trabalho; Que a combinação com o depoente com o [REDAZIDO] e um salário de R\$5.000,00 (cinco mil); Que além dos 5 mil, o depoente ainda ganha uma gratificação, ao final da safra, correspondente a 10% (dez por cento) sobre o valor da produção da turma; Que não se recorda dos valores recebidos por comissão na última safra; Que como o depoente é de Pintópolis, toda safra ele arruma a turma na região; Que neste ano, a turma da colheita, saiu de Pintópolis dia 18 de julho; Que vieram no micro-ônibus do [REDAZIDO] Que passou com a turma em Paracatu, onde fizeram os exames admissionais; Que no mesmo dia seguiram para o local do alojamento, onde chegaram por volta de 18:30h; Que o ônibus e o almoço o [REDAZIDO] pagou; Que os 21 (vinte e um) trabalhadores foram divididos nos dois containers; Que um trabalhador não se adaptou e foi embora, trabalhando por apenas 3 dias [...]"

2 - Termo de Declaração do Encarregado (gato) [REDAZIDO] "[...] "Que trabalha com o [REDAZIDO] desde 2012; Que este é o segundo ano que arruma turma para trabalhar com o [REDAZIDO] no plantio e na colheita; Que o depoente é trabalhador fixo; Que sai para receber o seguro mas sempre volta; Que arregimenta pessoalmente os trabalhadores em sua cidade; Que o serviço oferecido é o de safrista na colheita do alho; Que o pagamento seria de 1 e ½ salário; Que também tem o pagamento por produção na colheita do alho e diária na seleção [...]"

3 – Termo de Declaração de [REDAZIDO] Colhedor de Alho, recrutado em São Francisco/Pintópolis: "[...] QUE saiu da sua cidade em dezoito de julho/ 2022; QUE veio em um micro-ônibus fornecido pela empresa; Que foi o [REDAZIDO] que convidou o depoente para trabalhar para o [REDAZIDO] na lavoura de alho; Que fez o exame médico em Paracatu; Que está no alojamento de container desde que chegou [...]"



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

4 – Termo de Declaração de [REDAZIDO] Colhedor de Alho, recrutado em São Francisco/Pintópolis: "[...] QUE saiu da sua cidade para vir trabalhar na lavoura de alho do [REDAZIDO] a convite do [REDAZIDO] no dia 24 de agosto de 2022; QUE fez o exame médico em Paracatu; Que veio por conta própria, pagou a própria passagem [...]".

5 - Termo de Declaração de [REDAZIDO] Colhedor de Alho, recrutado em São Francisco/Pintópolis: "[...] QUE no dia 01/07/2022, [REDAZIDO] procurou o declarante em São Francisco e fez a proposta de emprego para trabalhar no corte de alho, sendo que o serviço seria realizado das 6h às 17h30min; QUE falou sobre a produtividade e os valores; QUE saíram de São Francisco no dia 18/07/2022 com [REDAZIDO], mais outros 19 trabalhadores em micro-ônibus; QUE o transporte não foi cobrado; QUE está alojado num container com outros nove trabalhadores [...]".

6 - Termo de Declaração de [REDAZIDO], Seleccionador de Alho, recrutado no Rio Grande do Norte: "[...] Que é a primeira vez que vem trabalhar para este patrão; Que arrumou o serviço com o [REDAZIDO] é da terra do depoente; Que o [REDAZIDO] entrou em contato com o depoente e ofereceu o serviço; Que o serviço seria trabalhar com alho, no barracão, fazendo a seleção do alho; Que também poderia trabalhar na colheita, por produção; Que na seleção poderia fazer mais a hora extra; Que saiu da sua cidade no dia 11 de julho; Que vieram em 6 (seis) com o depoente; Que chegaram dia 13 e começaram a trabalhar dia 14; Que vieram em ônibus clandestino; Que o patrão só pagou o ônibus; Que não pagou as despesas de comida na viagem; Que gastou em torno de R\$200,00; Que chegaram e vieram para o atual alojamento; [...]".

7 – Termo de Declaração de [REDAZIDO] colhedor de alho, recrutado em São Francisco/Pintópolis: "[...]que veio trabalhar no plantio de alho no final de março e ficou até o final de abril/2022 na mesma fazenda onde está [trabalha] agora, para onde voltou para a colheita; que está alojado no mesmo local, junto com os demais trabalhadores (vinte, no total, incluindo o "gato"); que foram trazidos de São Francisco, Pintópolis e Riachinho pelo [REDAZIDO] (gato), tanto para o plantio quanto para a colheita; que é o primeiro ano que trabalha para o [REDAZIDO]".

8 – Termo de Declaração de [REDAZIDO], colhedor de alho, recrutado em Coronel Ezequiel, RN: "[...] saiu de Coronel Ezequiel, cidade onde mora no Rio Grande do Norte, no dia 20/07/2022; que veio trabalhar neste local junto com seu irmão [REDAZIDO], que, por sua vez, foi chamado pelo [REDAZIDO] responsável por trazer a turma toda do Rio Grande do Norte; que está alojado na fazenda junto com os outros trabalhadores; que são 21 trabalhadores atualmente; que seu irmão foi embora há cerca de quinze dias [...]".

*** DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE: COLHEITA DO ALHO ***

A atividade foco da ação fiscal consiste no plantio, tratos culturais e colheita de alho, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE 01.19-9/02, sendo a vistoria realizada na fase de colheita do produto. O processo, em geral consiste primeiramente na secagem do alho no campo, protegido do sol, pelas suas folhas, por dois a três dias, (pré-cura a campo), seguida de secagem à sombra por um período de 20 a 50 dias (cura a galpão).

O alho deve ser colhido quando aproximadamente 2/3 das folhas estiverem amarelas ou secas. Nesta fase, os bulbos encontram-se fisiologicamente maduros e não haverá prejuízos à conservação deles após a colheita. A colheita pode ser feita manualmente com auxílio de ferramentas, mecanizada com máquinas desenvolvidas especificamente para este fim ou através de uma lâmina tracionada por trator que desprende os bulbos e facilita a colheita manual. A colheita deve ser feita em dias de sol e, quando possível, pela manhã. A fase inicial da cura ao



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

sol pode ser feita no próprio local da colheita ou em terreiros. Nesta fase, os bulbos são distribuídos um ao lado do outro em fileiras, de tal modo que os bulbos de cada fileira sejam recobertos pelas ramas da fileira subsequente.



Alojamento de container para os migrantes do Norte de Minas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

A continuação da cura é feita em galpões, à sombra. Recomenda-se curar por três a cinco dias ao sol, e posteriormente por 20 a 50 dias à sombra. É importante que durante a cura e o armazenamento por longos períodos os bulbos sejam mantidos com folhas e raízes. Durante o período de cura ainda ocorre remobilização de nutrientes para o bulbo a partir da parte aérea e raízes.

No caso de armazenamento de alho semente, a toaleta de folhas e raízes deve ser feita o mais próximo possível da época de plantio. A duração da cura à sombra varia de acordo com a modalidade da comercialização. Em geral, o alho é trançado em réstias ou amarrado em molhos e pendurado com rama para cima em galpões, onde fica aguardando o beneficiamento, para ser embalado e comercializado. O armazenamento deve ser feito em local bem seco, bem ventilado e de pouca luz. A cura está completa quando as ramas estiverem com aparência bem seca, cor amarelo palha, diâmetro do colo reduzido e a película externa do bulbo desprendendo-se com facilidade. Para o alho nobre roxo, a cura em galpões acentua a coloração arroxeada da película de proteção dos bulbilhos, valorizando e aumentando a aceitação deste tipo de alho pelo mercado.

*** DOS TRABALHADORES ENVOLVIDOS NAS ATIVIDADES ***

Foram identificados 03 grupos distintos de trabalhadores atuando no trabalho de colheita e outros procedimentos relacionados à conservação e preparo para comercialização.

Um primeiro grupo, em torno de 19/20 pessoas, entre homens e mulheres, residentes em Paracatu (a aproximadamente 80km da área de plantação) faz o trajeto de ida e volta da cidade para a área de plantio. São transportados diariamente em ônibus contratado pelo empregador, saem de Paracatu em torno das 4:00 horas da manhã, iniciam a jornada propriamente dita às 6:00 às 6:30 horas retornam saindo da plantação por volta de 16:00 horas.

Um segundo grupo também atua no processo de colheita, foi recrutado na região norte de Minas Gerais, nas cidades de Pintópolis e São Francisco. Esse grupo permanece alojado em 02 containers de metal, próximo ao local da colheita. São 19 (dezenove) trabalhadores do sexo masculino.

O terceiro grupo foi recrutado no estado do Rio Grande do Norte e atua no barracão, um galpão coberto, aberto nas laterais, onde realiza a classificação do alho de acordo com as suas propriedades e tamanho e os armazena em caixas de papelão, para que sejam transportados para o seu destino de comercialização. Esse grupo permanece alojado em uma edificação próxima ao galpão, em dormitórios criados para esse fim. São 16 (dezesseis) trabalhadores do sexo masculino.

*** DA JORNADA DE TRABALHO E DESCANSOS REGULAMENTARES ***

As jornadas de trabalho dos alojados, recrutados em São Francisco/Pintópolis, em geral duram em torno de 12 horas diárias, iniciando às 6:00 e se estendendo até às 18:00 horas, por vezes alongando-se além desse limite, com 10 a 15 minutos de intervalo para o almoço, considerando que a remuneração tem como base exclusivamente a produção, fazendo com que os trabalhadores realizem suas tarefas praticamente sem descanso, o que ocorre também aos sábados.

Como regra não trabalham aos domingos, embora eventualmente ocorram atividades laborais aos domingos. Os fatos descritos caracterizam uma jornada exaustiva, especialmente se levarmos em conta a presença de riscos de natureza ergonômica entre aqueles presentes nas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

atividades. É sempre bom ressaltar que os esforços ergonômicos repetitivos são cumulativos no organismo e necessitam de pausas frequentes para descanso muscular. Caso não ocorram essas pausas para descanso, os músculos e outras estruturas de sustentação do sistema osteomuscular entram em fadiga crônica e esses trabalhadores possuem grandes chances de desenvolver doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT. Há, portanto um excesso de jornada e redução dos descansos intra e inter jornada.

Já os 16 trabalhadores recrutados no Rio Grande do Norte, laboravam especialmente na seleção e encaixotamento do alho, dentro de um galpão na sede da fazenda, realizando jornadas que de forma cotidiana, ultrapassavam os limites legais, se estendendo até 21 ou 22h.

*** DOS RISCOS OCUPACIONAIS DAS TAREFAS DESENVOLVIDAS ***

Riscos físicos: exposição a intempéries, especialmente à radiação ultravioleta solar durante toda a jornada de trabalho, calor ambiente em função das altas temperaturas na região e atividade executada a céu aberto.

Riscos químicos: exposição a poeiras do solo (particulados sólidos provenientes da quebra mecânica de elementos da terra) pela movimentação provocada pelos ventos e pelo tráfego de veículos.

Riscos ergonômicos: muito presentes nas atividades de cultivo do alho. Na fase de colheita do vegetal estão presentes as posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, atividades altamente repetitivas, compressão de tecidos moles do organismo e ritmo intenso em função da busca de maior produção.

Riscos de acidentes: possibilidade de ferimentos como cortes, perfurações, lacerações, picadas por animais peçonhentos (escorpiões, aranhas, cobras, marimbondos e outros). Na manipulação de caixas de alho há risco de queda de objetos sobre os membros ou prensagem de partes do corpo entre artefatos tais como caixas para armazenamento dos produtos com risco de esmagamento e fraturas.

*** DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL ***

Seria necessária a utilização de calçados fechados, perneiras, luvas proteção do corpo, membros e cabeça contra a insolação excessiva. Óculos de segurança também se tomam necessários em função da alta exposição à radiação ultravioleta solar, geradora de cataratas e particulados sólidos em suspensão, que trazem irritação para os olhos com possíveis complicações sobre as córneas. Os trabalhadores recebem botinas de couro, luvas e proteção para a cabeça.

*** DAS FERRAMENTAS DE TRABALHO ***

Para a execução da tarefa de corte (retirada de folhas e raízes do bulbo) do alho o trabalhador se utiliza de uma tesoura apropriada para esse tipo de atividade, sem a qual não consegue executar o trabalho. O empregador não providenciou a ferramenta de trabalho para uso dos funcionários. Por essa razão os trabalhadores adquirem cada uma a seu próprio instrumento de trabalho, uma tesoura que é adquirida por R\$200,00 (duzentos reais).

*** DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA E ADMINISTRATIVAS***

O empregador providenciou a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, trabalho realizado a cargo do técnico de segurança do trabalho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

armazenamento de carnes. No horário do almoço as refeições são embaladas e conduzidas para as frentes trabalho de colheita. As embalagens são de alumínio, tipo "quentinhas" e encaixadas em embalagens de isopor. Locais para refeição – na frente de trabalho inspecionada é mantida uma carretinha de metal, coberta, com piso vazado, laterais abertas, mesa e bancos de madeira em ambos os lados da mesa, que mede aproximadamente 06 metros de comprimento. O local pode abrigar durante a refeição aproximadamente 12 pessoas. Na frente de trabalho laboravam 39 trabalhadores.

Observamos que os trabalhadores tomam suas refeições no próprio posto de trabalho, sob sol intenso. Isso ocorre em função da remuneração exclusivamente dependente da produção e os trabalhadores não querem perder tempo. Em geral tomam suas refeições entre 10 e 15 minutos e imediatamente voltam ao trabalho. Devemos ressaltar que a área de colheita ocupa grande espaço, a carreta para refeição fica em um extremo da área e até o outro extremo há uma considerável distância, maior que 500 metros. A área não possui nenhuma árvore ou vegetação mais elevada.

Alojamentos – próximo a essa área de colheita do vegetal há um local utilizado como alojamento: são dois containers de metal e mais um pequeno compartimento de metal que abriga dois banheiros. Nos containers utilizados como dormitórios, um está equipado com 06 beliches e o outro com 05 beliches. Devido ao espaço reduzido os beliches ficam justapostos, isto é, não há espaço entre eles conforme determina a legislação de segurança e saúde e os dormitórios não estão equipados com lixeiras.

Observamos alguns armários individuais com as dimensões de 0,50 m de altura, 0,30 m de frente e 0,40 m de profundidade. Esse tipo de armário tem dimensões muito reduzidas neles é possível guardar apenas alguns objetos de pequeno tamanho. Roupas, malas, mochilas e outros objetos pessoais ficam sobre a cama superior dos beliches. Alguns trabalhadores improvisam uma caixa de plástico das usadas para armazenamento de alho e amarram essas caixas com arames nos beliches, onde guardam alguns objetos e roupas.

Instalações sanitárias nas frentes de trabalho – observamos a presença de um conjunto de dois banheiros com vaso sanitário e lavatório em um extremo da área de colheita. Esse conjunto de sanitários (um masculino e um feminino) distam aproximadamente 600 metros do outro extremo da plantação, o que desencoraja a sua utilização pelos trabalhadores que estão atuando em pontos mais distantes.

Instalações sanitárias no alojamento próximo à plantação (containers) - foram encontrados dois banheiros com vaso sanitário e chuveiro. De cada lado do banheiro um lavatório. Os chuveiros têm água quente para o banho.

Lavanderia – os alojamentos não possuem locais onde os trabalhadores possam lavar suas roupas. Assim sendo, essa atividade de lavagem das roupas é realizada numa barragem que fica próxima ao alojamento, construída para armazenar água para irrigação. O reservatório de água tem 05 metros de profundidade e os trabalhadores lavam as roupas sentados ou agachados junto às beiradas dele. Além do evidente desconforto para execução dessa tarefa há um risco de queda no reservatório com alto risco para os que não sabem nadar.

Inspecionando um dos containers utilizados como dormitório verificamos, em um deles, a presença de um "puxado" com armações de madeira e bambu e cobertos por lona preta e material de "bags". O cômodo improvisado possui dimensões aproximadas de 04 m² e no



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

seu interior encontramos um fogareiro de duas bocas sobre duas caixas de plástico ligado a um botijão de gás, situação muito insegura com risco de explosão e incêndio.

Instalações elétricas – foram encontradas muitas ligações elétricas energizadas em arranjos improvisados, fios fora de eletrodutos, ligações sem isolamento seguro, alimentando lâmpadas e tomadas. Há risco de choques elétricos e outros tipos de acidentes. Muitas dessas ligações estão localizadas junto aos containers de metal, condutores de eletricidade.

*** DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO ALHO ***

As atividades de colheita do alho envolvem algumas tarefas em sequência, às quais devemos dedicar especial atenção tendo em vista a penosidade presente nesses ciclos de trabalho. Inicialmente os trabalhadores fazem o corte ou quebra do pito, uma haste que sai da planta.

Posteriormente as plantas são arrancadas e enleiradas ou seja, organizadas em leiras contínuas ao longo da plantação. Posteriormente se desenvolve a atividade que é denominada como formação de tapetes, que são agrupamentos das plantas colhidas em "montes" de alho que ficam protegidos por lonas plásticas. A inspeção realizada ocorreu na fase seguinte, que é chamada de corte do alho. Consiste em retirar todos os ramos e raízes presos ao núcleo da planta que são bulbos contendo os "dentes" de alho. O corte de todas as ramagens e raízes deixa o bulbo livre, quando então é armazenado em caixas de plástico e recolhidos para que seja realizada a classificação do produto.

Inicialmente ressaltamos que essa atividade é realizada sob o sol durante toda a jornada de trabalho (jornadas muito extensas, por vezes superiores a 12 horas). Nas plantações de alho toda a vegetação nativa é suprimida e não há nenhuma sombra, em nenhum momento do dia.

Em segundo lugar a postura necessária para o corte é sempre desconfortável e prejudicial às articulações e à circulação sanguínea. Verificamos as seguintes variações: sentados sobre as próprias pernas, com os pés para trás, com os joelhos dobrados. Essa postura, além de manter os joelhos dobrados para longos períodos, dificulta a circulação de retorno do sangue ao coração, podendo causar edema nos membros inferiores e facilitar o aparecimento de varizes. O dorso é mantido ereto e sem encosto, situação postural que, mantida por longos períodos, leva à contratura dos elementos de sustentação da coluna vertebral, especialmente músculos e ligamentos, provocando lombalgias. Uma outra postura adotada é a de sentar-se sobre uma caixa de plástico de armazenamento do alho. Nesse caso, o trabalhador fica sentado em uma caixa dura, sem nenhum tipo de acolchoamento, o que provoca compressão dos tecidos moles da região glútea e da parte superior das coxas, fato que também provoca retenção sanguínea nos membros inferiores, edema e desenvolvimento de varizes dos membros inferiores.

Outro ponto a ser ressaltado é a tarefa que é o centro dessa atividade: o corte das ramagens e raízes presas ao bulbo da planta. Para a execução dessa tarefa o trabalhador utiliza uma tesoura e, rápida e repetidamente, faz o corte e joga o bulbo na caixa. Trata-se de uma atividade altamente repetitiva (atividade altamente repetitiva é aquela em que o ciclo completo se completa em menos de 30 segundos). São realizados movimentos repetitivos especialmente com a região do punho, movimentos de flexão e extensão do punho e também de pronação e supinação que é o giro do punho.

A execução dessa atividade por longos períodos é muito adoecedora e, se não existirem pausas regulares para descanso das estruturas da articulação o trabalhador caminhará para o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

desenvolvimento de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT tais como Síndrome do Túnel do Carpo, tendinites, tenossinovites e Doença de De Quervain (síndrome dolorosa e incapacitante que envolve o dedo polegar).

Outro aspecto a ser ressaltado é a compressão dos tecidos moles da mão pela tesoura utilizada no corte. Essa compressão provoca dores, contusões, edema e até ferimentos especialmente no espaço localizado entre o dedo polegar e o indicador.

Ressalte-se que nas atividades repetitivas é necessária e imprescindível a existência de pausas para descanso das estruturas osteomusculares. E esses descansos devem ser frequentes. Não adianta trabalhar direto durante várias horas e depois ficar horas em descanso. Atividade e descanso devem conviver de forma concomitante e simultânea durante a jornada.

Outra observação também da máxima importância é que não pode haver excesso de jornada como a realização de horas extra em atividades repetitivas. Atividades repetitivas sem pausas regulares e com acréscimo de jornada são sinônimo de adoecimento, mostram centenas de trabalhos realizados desde o fim dos anos 80, quando surgiram as primeiras "epidemias" do que na época era chamado de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) ou LTC (Lesões por Traumas Cumulativos) e que atualmente são conhecidas como Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho) nome que reúne mais de duas dezenas de síndromes que acometem músculos, tendões, articulações e outras estruturas do sistema osteomuscular.

Finalmente, há que se considerar ainda o levantamento e transporte manual de cargas, pois cada caixa de alho pesa em torno de 22kg. Essas caixas são levantadas, transportadas manualmente e empilhadas até o quantitativo de 06 unidades. Esse empilhamento força mais uma postura prejudicial ao sistema osteomuscular, a realização do esforço com os braços acima da linha dos ombros com sustentação de peso, prejudicando a articulação dos ombros, com o desenvolvimento de outras síndromes dolorosas como a lesão do manguito rotador dos ombros.

Toda essa explanação tem como objetivo demonstrar que os fatos presenciados durante a ação fiscal nessa colheita de alho se mostram contrários às práticas preventivas e que, certamente irão gerar muitos adoecimentos. No caso em questão assistimos a um trabalho extenuante, sob sol escaldante, sem pausas no trabalho e com inaceitável prorrogação de jornadas, que chegam a mais de 12 horas diárias.

E não se trata de casos futuros de adoecimentos. Já observamos trabalhadores jovens com dores intensas durante e após o trabalho, já verificamos a presença de edema na região do punho de vários trabalhadores, lombalgias, dores nos ombros e assistimos à prática de automedicação com anti-inflamatórios, analgésicos e relaxantes musculares. Isso agrava ainda mais os quadros uma vez que o trabalhador suprime a dor e continua a realizar as tarefas adoecedoras, promovendo a evolução da doença.

Os Termos de Declaração abaixo transcritos ilustram as afirmações acima:

1 - Termo de Declaração do Encarregado [REDACTED] ("gato"): "[...] Que no alojamento não tem área de vivência; Que existem apenas 2 bancos; Que no alojamento possui armário para guarda de pertences em apenas um dos containers; Que o patrão fornece luvas, botina e boné árabe; Que as garrafas de água costumam ser partilhadas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

entre 2 trabalhadores, não tendo copo individual; Que a tesoura usada para fazer a limpeza e corte do alho, para aqueles que não as possuem, o [REDACTED] compra a ferramenta e, posteriormente, desconta R\$200,00 por tesoura; Que no alojamento tem internet, mas que é descontado R\$20,00 de cada trabalhador, por mês; Que o serviço começa por volta das 06:20h da manhã; Que o almoço ocorre às 11:00h; Que como o serviço é por produção os trabalhadores param por pouco tempo, cerca de 20 a 30 minutos; Que o serviço costuma ir até às 17:30h; no corte do alho; Que o depoente passa diariamente para a [REDACTED] a produção de cada trabalhador; Que a anotação de horário na folha de ponto é a [REDACTED] quem faz; Que ao meio dia é feita a reposição de água; Que o recebimento do salário é de período variável; Que acha que pode ter trabalhador que ainda não recebeu nada; Que o café da manhã é da tarde, assim como o almoço e o jantar são fornecidos gratuitamente; Que o valor da produção é na base de 5 (cinco) reais a caixa; Que o holerite vem com a produção; Que não há pagamento por fora para sua turma; Que acha que apesar dos problemas acha que o alojamento está normal, pois está como em outras firmas onde o depoente já trabalhou; Que a empresa fornece a roupa de cama; Que a limpeza do alojamento é feita pelos próprios trabalhadores; Que o depoente "marca horas" para quem faz a limpeza; Que todos os trabalhadores estão registrados; Que o único material de primeiros socorros é o esparadrapo; Que não houve adoecimento grave em sua turma [...]"

2 - Termo de Declaração do Encarregado (gato [REDACTED]...) Que o serviço oferecido é o de safrista na colheita do alho; Que o pagamento seria de 1 e ½ salário; Que também tem o pagamento por produção na colheita do alho e diária na seleção; Que na seleção o pessoal faz hora extra; Que a hora extra costuma ir até às 19h; Que quando tem carga, pode ir além, até às 22 horas; Que o pagamento da hora extra é por fora; Que não vem no holerite; Que o depoente ganha 2 salários; Que também ganha uma gratificação por arrumar a turma; Que no ano passado recebeu 5 mil; Que neste ano não sabe, pois receberá no final da safra; Que o patrão paga as passagens; Que a comida na viagem o depoente não sabe quem paga [...]"

3 - Termo de Declaração de [REDACTED], Colhedor de Alho: "[...] Que o serviço oferecido é o de safrista na colheita do alho; Que o pagamento seria de 1 e ½ salário; Que também tem o pagamento por produção na colheita do alho e diária na seleção; Que na seleção o pessoal faz hora extra; Que a hora extra costuma ir até às 19h; Que quando tem carga, pode ir além, até às 22 horas; Que o pagamento da hora extra é por fora; Que não vem no holerite; Que o depoente ganha 2 salários; Que também ganha uma gratificação por arrumar a turma; Que no ano passado recebeu 5 mil; Que neste ano não sabe, pois receberá no final da safra; Que o patrão paga as passagens; Que a comida na viagem o depoente não sabe quem paga [...]"

4 - Termo de Declaração de [REDACTED] Colhedor de Alho: "[...] Que o serviço oferecido é o de safrista na colheita do alho; Que o pagamento seria de 1 e ½ salário; Que também tem o pagamento por produção na colheita do alho e diária na seleção; Que na seleção o pessoal faz hora extra; Que a hora extra costuma ir até às 19h; Que quando tem carga, pode ir além, até às 22 horas; Que o pagamento da hora extra é por fora; Que não vem no holerite; Que o depoente ganha 2 salários; Que também ganha uma gratificação por arrumar a turma; Que no ano passado recebeu 5 mil; Que neste ano não sabe, pois receberá no final da safra; Que o patrão paga as passagens; Que a comida na viagem o depoente não sabe quem paga [...]"

5 - Termo de Declaração de [REDACTED], Colhedor de Alho: "[...] QUE está alojado num container com outros nove trabalhadores, sendo que a limpeza do ambiente é de responsabilidade dos trabalhadores; QUE tem 2 banheiros para 20



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

trabalhadores (nos dois containers), sendo que geralmente o último a tomar banho é por volta das 20h; QUE se não limparem (varrer o chão do container) eles falam que vão descontar caixas da produção, mas até hoje não descontou nada; QUE no container novo, onde está alojado o declarante, não tem armário para guarda de pertences pessoais, sendo necessário improvisar caixas de plástico para guardar minimamente alguns pertences; QUE nunca foi fornecida roupa de cama, só tinha os colchões nas beliches com uma capa, algumas deterioradas; QUE no dia a dia levanta por volta das 5h30min, começa a trabalhar de pois do café a partir de 6h10min, depois para no almoço às 11h, retorna o trabalho, com mais uma parada para o café e paralisa o serviço por volta das 17h40min, depois retorna para o alojamento a pé, cerca de 400m, chegando 18h no alojamento; QUE já fez frio e trouxe uma coberta para se proteger; QUE não tem refeitório no alojamento e a lavagem roupa é realizada no ladrão da barragem, mas não é fornecido sabão para tal atividade; QUE a remuneração é por produtividade recebem R\$ 5,00 por caixa cheia; QUE [REDACTED] é o fiscal do serviço e exige produtividade dos trabalhadores; QUE no período do contrato de trabalho trabalhou apenas um domingo; QUE já sentiu dor no braço pelos movimentos repetitivos do corte de alho, mas não parou de trabalhar; QUE falou da dor com [REDACTED] foi na farmácia e trouxe medicamento para melhorar e informou que seria descontado no salário; QUE o trabalho é cansativo e dizem que tem de trabalhar até perto das 18h, pois é regra da fazenda, conforme diz o [REDACTED] QUE no sábado o declarante e outros 3 trabalhadores quiseram parar de trabalhar às 16h30min e o [REDACTED] reclamou dizendo que estavam 'rachados', ou seja cansados, mesmo assim vieram embora, isto depois de mais de 60 (sessenta) dias de trabalho; QUE a comida não é satisfatória, muitas vezes salsicha, salame ou frango; QUE todo sábado passam um lista para os trabalhadores informarem o que querem do mercado, então compram na cidade e trazem na segunda e depois é descontado no salário; QUE já recebeu R\$ 3.800,00 em depósito e assinou 2 holerites; QUE pegou tesoura e será descontado o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais); QUE o wi-fi é R\$ 20,00 (vinte reais) por mês; QUE foi fornecido um fogão e será descontado R\$ 18,00 de cada trabalhador, além do gás que será outro valor; QUE os trabalhadores pediram um fogão para fazer miojo, pois a comida é insatisfatória; QUE não tem conhecimento de quanto tem para receber, não sabe o valor do remédio e nem os valores do mercado; QUE na média produz 50 (cinquenta) caixas de alho por dia (informou que somente ele e outro trabalhador conseguem esta produtividade) ; QUE a garrafa térmica para levar água é do próprio declarante e só ele bebe água nela, caso não tivesse trazido a garrafa teria que partilhar com um outro trabalhador [...]"

6 - Termo de Declaração de [REDACTED] Selecionador de Alho: "[...] Que o patrão forneceu um colchão e o lençol (capa de colchão); Que travesseiro e cobertor são do depoente; Que fornece botina, luva e máscara; Que na maior parte do tempo o depoente trabalhou no galpão, na seleção do alho; Que em alguns dias, que não tem serviço no galpão, o depoente trabalhou na colheita, por produção, na base de R\$20,08 por metro; Que faia hora extra quase todos os dias; Que teve dia que ficou até às 22 horas; Que no dia seguinte tinha de começar às 07 h; Que as horas extras não vem no contracheque; Que o pagamento das horas extras é por fora; Que o salário está em dia; Que descontam R\$20,00 (vinte reais) por mês pelo uso da internet; Que acha a comida é boa e que não é descontada [...]"

7 - Termo de Declaração de [REDACTED], colhedor de alho: "[...] que recebeu botina, boné, óculos e garrafa termica no plantio; que esses EPI foram devolvidos e fornecidos novamente na volta para a colheita; que a botina não aguentou, além de machucar os pés; que, por isso, ele e outros trabalhadores preferem trabalhar de chinelo; que os lençol das camas/colchões foi fornecido; que a alimentação fornecida é café com pão, almoço (salsicha, salame, arroz e feijão) e jantar (o mesmo cardápio); que começam a trabalhar às 6h da manhã, parando para almoçar por cerca de 15 minutos, e terminam a jornada por volta de 18 h;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

que trabalham de segunda a sábado; que trabalharam um domingo (mais no início) no tempo em que está aqui; que a remuneração é por produção (R\$5,00 por caixa cortada); que fizeram também o corte de pito/pendão de alho (R\$0,28 por metro), enleiramento (R\$0,28 por metro) e tapete (R\$0,15 por metro); que recebe por mês em dinheiro; que alguns [trabalhadores] preferem receber só no final da safra; que não recebem qualquer adicional pelas horas que trabalham além da jornada legal; que o alojamento são dois contêineres, cada um com dez trabalhadores; que não há espaço qualquer entre as camas; que lavam as roupas na beira da barragem que fica do lago do alojamento; que o valor da tesoura usada para cortar as cabeças de alho foi descontado em seu primeiro pagamento [R\$200,00]; que há desconto também de R\$20,00 por mês referente ao "wi-fi" do alojamento; que esse valor também é descontado da turma do Rio Grande do Norte que está em outro alojamento [na sede da fazenda] e que utiliza a mesma rede; que sente dores musculares por causa do trabalho (posição e movimentos repetitivos); que, às vezes, tem que tomar remédio para dor [...]"

8 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho: "[...] que recebe 1,5 salário mínimo; que este é o salário da carteira; que quando o serviço está apertado, trabalham até tarde da noite, 21 ou 22 horas; que o trabalho que faz – classificação de alho – é de acordo com a qualidade e tamanho das cabeças de alho; que recebe o pagamento através de transferência bancária; que outros colegas recebem em dinheiro; que recebem 11 reais por hora extra realizada; que recebem o pagamento das horas extras por fora do contracheque; que fazem intervalo para almoço entre 11 e 12 horas; que receberam os equipamentos de proteção individual (botina, óculos, boné e protetor auricular); que a alimentação é feita [tomada] no refeitório ou na mesa em frente aos quartos do alojamento. [...]"

9 - [REDACTED] selecionador de alho: "[...] Que a roupa de cama o depoente trouxe, inclusive o travesseiro; Que tinha o colchão e um lençol (capa de colchão); Que fornecem a bota, boné, máscara e luva; Que a roupa é a de casa; Que o serviço que mais faz é a seleção de alho e colocando dentro das caixas; Que costuma fazer horas extras todos os dias; Que começa a trabalhar às 7h; Que às 11h faz o almoço e depois volta pra o serviço; Que costuma ir até às 19h; Que outros colegas continuam fazendo hora extra após este horário; Que fornecem almoço, jantar, café da manhã; Que a comida é "mais ou menos"; Que não usa nenhuma ferramenta para fazer a seleção do alho; Que sábado trabalha até o meio dia e depois vai até às 16h na hora extra; Que trabalham nos feriados; Que nos domingos, não trabalham; Que durante o serviço, usam os banheiros do alojamento [...]"

10 – Termo de Declaração da encarregada "gata", [REDACTED] [REDACTED] "[...] Que faz 17 (dezesete) safras que a depoente trabalha com o Fabiano, no plantio e na colheita; Que faz uns 03 (três) anos que arruma a turma de trabalhadores para o serviço; Que sua atual turma tem 21 (vinte e um) trabalhadores, contando com a depoente; Que o serviço de sua turma é por produção; Que é pago o valor de R\$5,00 a caixa; Que a produção menor é na base de 17 caixas; Que quem colhe mais, costuma colher umas 30 caixas; Que o pagamento é mensal; Que sua turma começou a trabalhar no dia 2 de agosto; Que todos já receberam os salários; Que fornece EPI para os trabalhadores; Que na turma da depoente os trabalhadores não pagam pela tesoura; Que a comida, cada um traz de casa; Que não tem local para aquecer a comida; Que não é fornecida marmitta térmica; Que o patrão fornece a garrafa para colocar a água; Que tem CTPS assinada; Que a depoente recebe R\$130 (centro e trinta) por dia; Que não recebe comissão para arrumar os trabalhadores; Que o ônibus que transporta os trabalhadores é da depoente; Que recebe pelo frente do ônibus o valor de R\$1.000,00 (mil reais) por dia; Que faz corrida (frete) de segunda a sábado; Que além de anotar a produção de sua turma, faz também a anotação da turma do [REDACTED] Que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

o horário do término do serviço da turma do [REDACTED], a depoente coloca o horário conforme combinado com [REDACTED]; Que o [REDACTED] passa apenas a produção diária de cada trabalhador para a depoente; Que o horário que a depoente coloca para o fim da jornada, da turma do [REDACTED] não sabe se corresponde à realidade [...]".

*** CONCLUSÃO ***

Destacamos que a análise da jornada de trabalho, assim como dos intervalos para descanso, deve ser feita sob o prisma dos direitos humanos, uma vez que o trabalhador, ao laborar, não perde sua condição humana.

A garantia da preservação da saúde e segurança dos obreiros no ambiente de trabalho é imprescindível ao cumprimento do princípio constitucional da dignidade humana, um dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil. Isto posto, cabe, primeiramente, relembrar o conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial da Saúde – OMS, entendida como o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Ainda sob esse prisma e, considerando a preservação da saúde das pessoas no ambiente de trabalho como um direito fundamental, vale ressaltar a importância do tema jornada de trabalho para a humanidade, conforme documentado ao longo da história, em especial durante e após a Revolução Industrial.

Portanto, há que se considerar a elevação do risco de doenças relacionadas ao trabalho pelo viés da exposição à maior concentração ou intensidade dos fatores de risco, mas também aos agravos cuja incidência é particularmente relacionada ou elevada pela submissão dos obreiros às jornadas excessivas. Não cabendo elencar todas as doenças relacionadas ao trabalho passíveis de advir dessa condição, dada as múltiplas variáveis que podem intervir no processo de adoecimento, merecem destaque a fadiga crônica, os distúrbios osteomusculares, os distúrbios cardiovasculares e os distúrbios mentais – quadros variados de sofrimento mental (distúrbios do sono, alterações do humor, autoestima baixa, fadiga mental, irritabilidade, ansiedade, depressão e suicídio). Também relevante as repercussões da jornada exaustiva sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a jornada exaustiva, além de sua saúde, como a limitação de suas perspectivas de capacitação, escolarização e lazer, uma vez que não há tempo sequer para uma adequada, saudável e necessária recuperação de sua própria força de trabalho. As jornadas exaustivas compreendem a extensão das jornadas (jornadas excessivas), mas não se limitam a ela: uma jornada é considerada exaustiva porque, independentemente do tempo de jornada, ela é capaz de exaurir o trabalhador, causando prejuízos à sua saúde, podendo levá-lo até à morte.

Assim, o conceito jurídico de "trabalho com jornada exaustiva" combina diversos fatores: a quantidade de horas trabalhadas, a existência ou não de pausas ou descansos e suas durações, bem como a natureza, intensidade e condições em que são realizadas as atividades laborais. Tangenciam também a estrutura das instalações das áreas de vivência e qualidade e regularidade de água e alimentos consumidos pelos trabalhadores, isto é, todos os fatores que influenciam não só no gasto, mas também na reposição necessária de sua energia. Daí sua aproximação às condições degradantes de trabalho. (Giselle Sakamoto, 2019).

No caso em tela, as condições degradantes das frentes de trabalho e alojamentos, aliados ao sistema de remuneração por produção, expõem estes trabalhadores a uma condição que desumaniza o trabalho. A remuneração por produção é um modelo frequentemente encontrado nas situações de escravidão contemporânea que, combinada com o rebaixamento extremo do salário, permite a exploração máxima da força de trabalho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

beirando seu aniquilamento e com a responsabilização da vítima sobre seu próprio sofrimento. Aqui, mais uma vez, escraviza-se em nome da liberdade, pois os trabalhadores que fazem jornadas exaustivas o fazem por livre e espontânea vontade.

Por fim, cumpre ressaltar que, na Constituição Federal do Brasil, o tema "jornada de trabalho" está inserido no título dos Direitos e Garantias Fundamentais, onde o constituinte assegura que:

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

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

[...]

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos";

[...]

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece 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 09 de dezembro de 2015, a 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 [...]".

Todo o exposto, levou à caracterização de graves infrações as normas de proteção do trabalho por parte do empregador autuado, normas 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, seus incisos XIII e XXII), à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Norma Regulamentadora n.º 31, à Instrução Normativa n.º 2 de 8 de Novembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 12 de Novembro de 2021.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Foram identificados os seguintes indicadores da submissão das vítimas ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme consta no anexo II previsto no artigo 25 da Instrução Normativa nº. 2 de 8 de Novembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 12 de Novembro de 2021:

- "[...] 1.8 Induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;
- [...]
- 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;
- [...] 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- [...]
- 2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- [...]
- 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;
- [...]
- 3.3 Supressão não eventual dos intervalos intrajornada;
- [...]
- 3.7 Trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;
- 3.8 Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado a aferição de remuneração por produção;
- 3.9 Extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.
- [...]
- 4.3 Transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços.
- [...]
- 4.10 Existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador a serem cobrados ou descontados do trabalhador;
- [...]"

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que houve a submissão de 35 (trinta e cinco) vítimas à condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal, na hipótese de trabalho degradante e jornada exaustiva.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

8. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

8.1. Não pagamento do salário integral

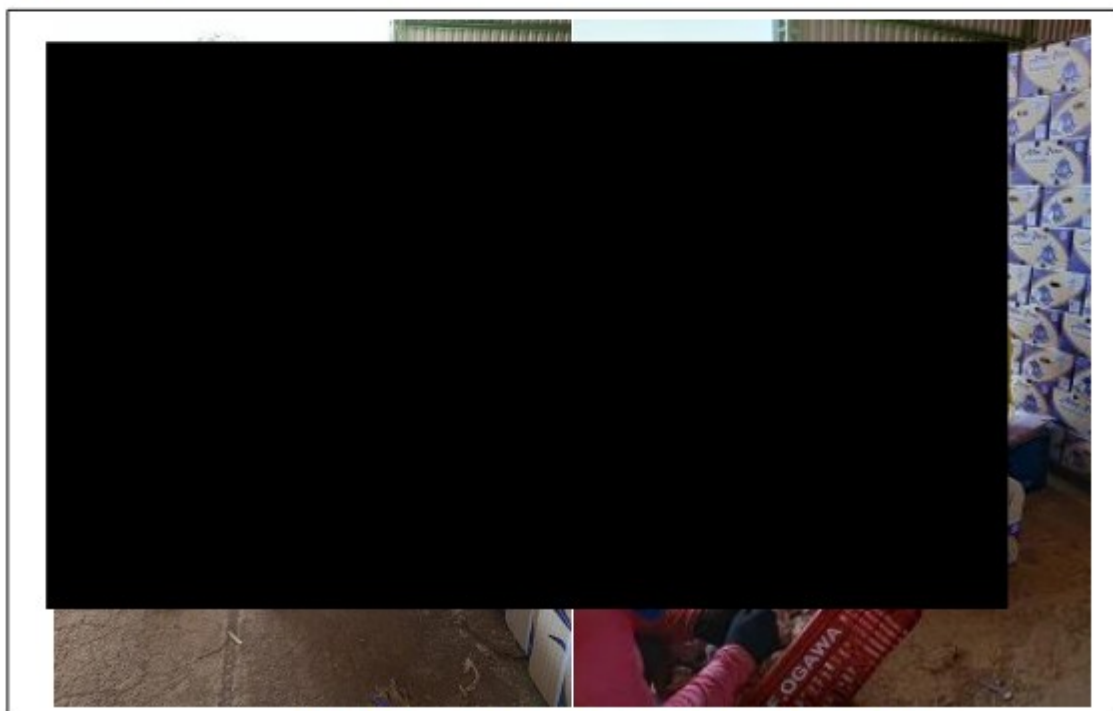
Constatou-se que o empregador deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

Pelas entrevistas e documentos analisados ficou comprovado que o empregador realizava pagamento 'por fora' do holerite para remunerar horas extraordinárias dos trabalhadores. Todos os 16 trabalhadores envolvidos com o beneficiamento e encaixotamento do alho realizavam horas extraordinárias excessivas e seu pagamento era realizado sem constar do holerite e dos encargos sociais. Em agosto realizaram horas extraordinárias e nada constou na folha de pagamento.

Também constatou-se que o trabalhador [REDACTED] realizava horas extraordinárias com pagamento que não constou do holerite. A folha de ponto de abril de 2022, constou 165,5 horas extraordinárias executadas e na folha de pagamento de 04/2022 constou somente o salário base de R\$ 2.424,00.

Todos os trabalhadores do corte de alho, migrantes de São Francisco ou Pintópolis/MG, alojados nos containers, também realizavam horas extraordinárias, mas sem qualquer repercussão na produtividade de R\$ 5,00 a caixa cheia de alho cortado. A título de exemplo cita-se [REDACTED], que realizou horas extraordinárias em julho e agosto, mas somente na rescisão contratual quitou-se as horas extras executadas e seu reflexo no Descanso Semanal Remunerado - DSR, nos campos 56 e 57 do TRCT.

Portanto, o empregador deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado, seja realizando pagamento 'por fora' ou não repercutindo no salário.



Trabalho no galpão de beneficiamento do alho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

8.2. Intervalo intrajornada para descanso

Constatou-se que aos empregados não era concedido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação. Dada a ausência de um efetivo controle de jornada (infração objeto de autuação específica), foi apurado nos depoimentos colhidos que o intervalo destinado à refeição era de cerca de quinze minutos. Segundo declararam os trabalhadores, o horário de almoço era suprimido em sua quase totalidade para que mais caixas fossem colhidas e para que eles pudessem aumentar sua remuneração (pagamento por produção), agravando ainda mais a infração de jornada exaustiva, caracterizada pelo horário de trabalho praticado entre 6 e 18 h, de forma quase ininterrupta, de segunda a sábado.

8.3. Supressão da intrajornada sem a respectiva indenização

Constatou-se que, embora fizessem, diariamente, intervalos para almoço que não passavam de quinze minutos, de acordo com as entrevistas realizadas pela equipe de fiscalização, os trabalhadores que estavam na atividade de corte de alho não eram indenizados por essa supressão de seu direito legal ao repouso. Ressalte-se, a propósito, que a remuneração com base na produção, como era o caso em questão, viola os princípios de proteção à saúde do trabalhador rural.

8.4. Trabalho em feriado

Constatou-se que o empregador manteve empregados trabalhando no dia 7 de setembro de 2022, feriado nacional, sem ocorrência de necessidade imperiosa de serviço, conforme folhas de ponto verificadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

8.5. Jornada extraordinária além do limite legal

Constatou-se que o empregador manteve empregados trabalhando além do limite legal de duas horas extraordinárias, transformando sua jornada num regime habitual de 12 x 12 (doze horas de trabalho por doze de descanso), em vários casos de segunda a sábado, caracterizando a infração de jornada exaustiva. Ressalte-se que as condições de trabalho no campo são severas, pois os trabalhadores ficavam quase todo o tempo expostos a sol forte e poeira, situação agravada pelos níveis baixos de umidade relativa do ar, característica da região nesta época do ano (julho a setembro).

Importa esclarecer que as jornadas dos trabalhadores do corte de alho não eram corretamente anotadas, o que pôde ser constatado através de entrevistas e declarações dos trabalhadores.

8.6. Controle de jornada fraudado

Constatou-se que as folhas de ponto dos empregados que estavam na atividade de corte de alho não eram anotadas corretamente. As anotações de horário e produção (lançadas no mesmo documento) das turmas de Norte de Minas (alojados no campo) e de Paracatu eram feitas pela fiscal [REDACTED] até o momento em que ela ia embora no ônibus (turma de Paracatu), por volta de 16 h. Esse horário era anotado como término de jornada para todos os trabalhadores - das duas turmas - porém a jornada da turma do norte mineiro continuava até próximo de 18 h (a produção desse período extra era anotada pelo fiscal [REDACTED] da mesma turma, que passava posteriormente para a fiscal [REDACTED] lançar o total na folha de cada trabalhador).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

8.7. Desrespeito ao intervalo interjornada de 11 horas

Constatou-se que o empregador deixou de conceder intervalo mínimo de onze horas para descanso entre duas jornadas para diversos empregados que trabalhavam no galpão de classificação e encaixotamento do alho, infração que agrava a ocorrência de sobrejornada além do limite legal, caracterizada como jornada exaustiva.

Como exemplo, cita-se a folha de ponto de setembro de 2022 de [REDACTED] que no dia 01/09/2022 trabalhou até às 21h e no outro dia retornou ao trabalho às 7h, portanto seu descanso interjornada foi de 10h.

Outro exemplo temos [REDACTED] que trabalhou no dia 15/09/2022 até às 22h e retornou no dia 16/09/2022 às 6h30min, também com intervalo de apenas 8h30min.

9. IRREGULARIDADES DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

9.1. SESTR

Constatou-se que o empregador rural deixou de constituir Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural - SESTR para gerir os aspectos de segurança e saúde na propriedade rural objeto da presente ação fiscal.

Trata-se de empregador rural que mantém a seu serviço mais de 50 empregados em atividade atuando em tarefas relacionadas ao cultivo de alho.

Durante as inspeções realizadas e a verificação documental ficou constatado que existem várias irregularidades no campo da saúde e segurança no trabalho, que poderiam ser adequadamente administradas pelo SESTR citado.

9.2. Primeiros socorros

Constatou-se que o empregador deixou de manter no estabelecimento ou local de trabalho uma caixa de primeiros socorros, um "kit" com o material mínimo necessário para a prestação dos primeiros socorros adequada ao tipo de atividade desenvolvida, para utilização em caso de acidentes porventura ocorridos durante o desenvolvimento das tarefas ou sintomas agudos surgidos durante a execução das tarefas propostas.

E o tipo de trabalho realizado no estabelecimento rural, atividades com exigências corporais por vezes intensas e associadas a riscos ocupacionais relevantes, vêm a proporcionar a possibilidade da ocorrência de muitos tipos de acidentes, os quais podem ter como consequência ferimentos ou lesões diversas como cortes, contusões, fraturas e outros.

A exposição a determinados tipos de riscos como o calor intenso, a radiação ultravioleta solar ou as poeiras, podem ocasionar situações orgânicas que venham a exigir uma intervenção para melhoria dos sintomas presentes.

Entretanto, o empregador não providenciou para que fosse mantido no estabelecimento rural, o material necessário à prestação dos primeiros socorros, fato que pode constituir fator de agravamento das possíveis lesões sofridas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Da mesma forma, deixou de promover treinamento de prestação de primeiros socorros para trabalhadores ou encarregados que atuam junto aos grupos em atividade e poderiam ministrar tais cuidados em caso de necessidade.



Trabalhadores recebendo informações da Auditoria Fiscal do Trabalho

9.3. Falta de lavanderia

Constatou-se que o empregador rural mantém empregados em atividade, alojados na propriedade rural, local denominado Fazenda PCMOR, Assentamento Sul Brasil, Lote 20 e deixou de disponibilizar aos trabalhadores lavanderias onde os mesmos pudessem higienizar as suas roupas.

Os alojamentos não possuem locais onde os trabalhadores possam lavar suas roupas. Assim sendo, essa atividade de lavagem das roupas é realizada numa barragem que fica próxima ao alojamento, construída com o objetivo de armazenar água para irrigação. O reservatório de água, de forma retangular tem 05 metros de profundidade e os trabalhadores lavam as roupas sentados ou agachados junto às bordas do mesmo. Além do evidente desconforto para execução dessa tarefa há a possibilidade de queda no reservatório com alto risco para os que não sabem nadar, considerada a profundidade da represa.

9.4. Não disponibilizar ferramentas essenciais

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas e essenciais para a execução das tarefas propostas.

Para a execução da tarefa de corte (retirada de folhas e raízes do bulbo) do alho o trabalhador utiliza uma tesoura apropriada para esse tipo de atividade, sem a qual não consegue executar o trabalho. O empregador não providenciou as ferramentas de trabalho para uso dos funcionários. Por essa razão os trabalhadores ficam obrigados a adquirirem a tesoura por



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

R\$200,00 (duzentos reais), conforme verificado na tomada de depoimento de trabalhadores e prepostos do empregador.

9.5. Alojamento sem área de convivência ou lazer

Constatou-se que o empregador deixou de dotar os alojamentos de local para convivência ou lazer dos trabalhadores.

A jornada de trabalho dos empregados que fazem a colheita e preparação do alho para comercialização é muito longa, com muitas horas de prorrogação, chegando em certos dias a mais de 12 horas de trabalho.

Em alojamento vistoriado, onde são utilizados dois containers de metal como dormitórios não há sequer um local para tomada de refeições. Aos domingos, única folga dos empregados, não contam com qualquer atividade de lazer, algum tipo de jogo ou um televisor para sua diversão.

O local é bastante árido e isolado, sua rotina de trabalho é exaustiva e o lazer inexistente, situação que pode levar os trabalhadores a evoluir para um stress físico e emocional.

9.6. Princípios ergonômicos

Constatou-se que o empregador deixou de adotar princípios ergonômicos de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e ações preventivas no campo da ergonomia, visando maior conforto no trabalho 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, às situações em que o ritmo de trabalho é comandado por máquinas e a aspectos relacionados à organização do trabalho, como, por exemplo questões relacionadas às jornadas e descansos intra e interjornada, a remuneração exclusivamente condicionada à produção que leva os trabalhadores a esforços acima da sua capacidade normal para obter melhores salários.

Observou-se, durante as inspeções realizadas nas frentes de trabalho e durante análise de documentos, que os trabalhadores permanecem expostos a variados riscos de natureza ergonômica, entre os quais ressaltamos: o trabalho em posturas desconfortáveis e prejudiciais ao sistema osteomuscular por períodos muito prolongados, em geral na maior parte da jornada de trabalho, atividades altamente repetitivas, ausência de pausas para descanso durante as jornadas de trabalho e a realização de jornadas prolongadas, por vezes acima de 12 horas por dia, entre outros riscos ergonômicos relevantes.

As atividades de colheita do alho envolvem algumas tarefas em sequência, às quais devemos dedicar especial atenção tendo em vista a penosidade presente nesses ciclos de trabalho.

Inicialmente os trabalhadores fazem o corte ou quebra do pito, uma haste que sai da planta. Posteriormente as plantas são arrancadas e enleiradas ou seja, organizadas em leiras contínuas ao longo da plantação. Posteriormente se desenvolve a atividade que é denominada como formação de tapetes, que são "montes" de alho que ficam protegidos por lonas plásticas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

A inspeção realizada ocorreu na fase seguinte, que é chamada de corte do alho. Consiste em retirar todos os ramos e raízes presos ao núcleo da planta que são bulbos contendo os "dentes" de alho. O corte de todas as ramagens e raízes deixa o bulbo livre, quando então é armazenado em caixas de plástico e recolhidas para que seja realizada a classificação do produto.

Em primeiro lugar ressaltamos que essa atividade é realizada sob o sol durante toda a jornada de trabalho. Nas plantações de alho toda a vegetação nativa é suprimida e não há nenhuma sombra, em nenhum momento do dia.

Em segundo lugar a postura necessária para o corte é sempre desconfortável e prejudicial às articulações e circulação sanguínea. Verificamos as seguintes variações: Sentados sobre as próprias pernas, com os pés para trás, com os joelhos dobrados. Essa postura, além de manter os joelhos dobrados para longos períodos, dificulta a circulação de retorno do sangue ao coração, podendo causar edema nos membros inferiores e facilitar o aparecimento de varizes. O dorso é mantido ereto e sem encosto, situação postural que, mantida por longos períodos, leva à contração dos elementos de sustentação da coluna vertebral, especialmente músculos e ligamentos, provocando lombalgias.

Uma outra postura adotada é a de sentar-se sobre um caixa de plástico de armazenamento do alho. Nesse caso, o trabalhador fica sentado em uma caixa dura, sem nenhum tipo de acolchoamento, o que provoca compressão dos tecidos moles da região glútea e da parte superior das coxas, fato que também provoca retenção sanguínea nos membros inferiores, edema e desenvolvimento de varizes dos membros inferiores.

O terceiro ponto a ser ressaltado é a tarefa que é o centro dessa atividade: o corte das ramagens e raízes presas ao bulbo da planta. Para a execução dessa tarefa o trabalhador se utiliza de uma tesoura e, rapidamente, faz o corte e joga o bulbo na caixa. Trata-se de uma atividade altamente repetitiva (atividade altamente repetitiva é aquela em que o ciclo completo se completa em menos de 30 segundos). São realizados movimentos repetitivos especialmente com a região do punho, movimentos de flexão e extensão do punho, pronação e supinação que é o giro do punho. A execução dessa atividade por longos períodos é muito adoecedora e, se não existirem pausas regulares para descanso das estruturas da articulação o trabalhador caminhará para o desenvolvimento de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT tais como Síndrome do Túnel do Carpo, tendinites, tenossinovites e Doença de D'Quervain (síndrome dolorosa e incapacitante que envolve o dedo polegar) entre outras.

O quarto ponto a ser ressaltado é a compressão dos tecidos moles da mão pela tesoura utilizada no corte. Essa compressão provoca dores, contusões, edema e até ferimentos especialmente no espaço localizado entre o dedo polegar e o indicador.

Um quinto ponto a ser ressaltado é absolutamente crucial na análise desses fatos. Nas atividades repetitivas é imprescindível a realização de pausas para descanso das estruturas osteomusculares. E esses descansos devem ser frequentes. Não adianta trabalhar direto durante várias horas e depois ficar horas em descanso. Atividade e descanso devem conviver de forma concomitante e simultânea durante a jornada.

Outra observação também da máxima importância é que não pode haver excesso de jornada como a realização de horas extra em atividades repetitivas.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Atividades repetitivas sem pausas regulares e com acréscimo de jornada são sinônimo de adoecimento, mostram centenas de trabalhos realizados desde o fim dos anos 80, quando surgiram as primeiras "epidemias" do que na época era chamado de LER (Lesões por Esforços Repetitivos) ou LTC (Lesões por Traumas Cumulativos) e que atualmente são conhecidas como Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho - nome que reúne mais de duas dezenas de síndromes que acometem músculos, tendões, articulações e outras estruturas do sistema osteomuscular.

Há que se considerar ainda o levantamento e transporte manual de cargas, pois cada caixa de alho pesa em torno de 22kg e que são empilhadas até 06 unidades na posição vertical, levando à levantamento e sustentação de peso com os braços acima da linha dos ombros, situação altamente desfavorável para a articulação dos ombros.

Toda essa explanação tem como objetivo demonstrar que os fatos presenciados durante a ação fiscal nessa colheita de alho se mostram contrários às práticas preventivas e que, certamente irão gerar muitos adoecimentos. No caso em questão assistimos a um trabalho desconfortável, sob sol escaldante, sem pausas no trabalho e com inaceitável prorrogação de jornadas, que chegam a mais de 12 horas diárias.

E não se trata de casos futuros. Já observamos trabalhadores jovens com dores intensas durante e após o trabalho, já verificamos a presença de edema na região do punho de vários trabalhadores, lombalgias, dores nos ombros e assistimos à prática de automedicação com anti-inflamatórios, analgésicos e relaxantes musculares. Isso agrava ainda mais os quadros uma vez que o trabalhador suprime a dor e continua a realizar as tarefas adoecedoras, promovendo a evolução da doença.

Não podemos deixar de ressaltar o descaso observado em relação à segurança e saúde no trabalho.

Todos os esforços devem ser utilizados para paralisar essas práticas que já invalidaram milhares de trabalhadores e gera um altíssimo custo para a Previdência Social do nosso país. Para tanto, basta analisar as estatísticas previdenciárias a respeito do assunto.

E não se pode isentar os profissionais da área de segurança e saúde que compactuam com essas situações gerando documentos inúteis para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Medidas relativamente simples melhorando a organização do trabalho poderiam reduzir os riscos ergonômicos e tem o potencial de evitar adoecimentos do sistema osteomuscular dos trabalhadores.

Num primeiro momento, a realização da Análise Ergonômica do Trabalho – AET é dispensável e a avaliação inicial cabe ao profissional de saúde encarregado do acompanhamento da saúde dos trabalhadores.

Entretanto, verificamos que o médico do trabalho responsável pelo acompanhamento dos trabalhadores não realizou uma avaliação ergonômica preliminar e não existe nenhuma ação prevista ou adotada para a prevenção de doenças osteomusculares, situação bastante desfavorável à saúde individual e coletiva dos trabalhadores envolvidos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

9.7. Disponibilização de pausas em atividades repetitivas

Constatou-se que o empregador rural deixou de garantir pausas para descanso em atividades altamente repetitivas ou de adotar outras medidas de organização do trabalho ou administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica das mãos e da região dorsal.

As atividades objeto de verificação pela Auditoria do Trabalho são realizadas em condições antifisiológicas e anti-ergonômicas, em posturas desconfortáveis durante períodos prolongados, ausência de adequação dos postos de trabalho, ausência de pausas para descanso, execução de jornadas prorrogadas, chegando a mais de 12 horas de trabalho em determinados dias e verificação da ocorrência de dores articulares e musculares relatadas por vários trabalhadores. Muitos dos quais, já se automedicam com anti-inflamatórios, analgésicos e relaxantes musculares para conseguir manter-se em atividade. O trabalhador que deixa de executar as tarefas também perde a remuneração uma vez que os salários são baseados exclusivamente na produção. A ingestão de medicamentos melhora as dores, porém agrava o quadro osteomuscular, pois o trabalhador continua a fazer o esforço físico, por ter apresentado uma melhora das dores.

O empregador não adota nenhuma ação preventiva que possa interferir positivamente no quadro observado e seu documento de gerenciamento de riscos no trabalho rural, o PGRTR não avalia os aspectos ergonômicos do trabalho e não propõe nenhuma ação preventiva. Os trabalhadores não têm qualquer assistência médica, somente a realização do exame clínico admissional (ato meramente formal) e a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional, para os fins legais.

9.8. Irregularidade nas instalações elétricas

Constatou-se que o empregador rural mantém instalações elétricas com risco de choques elétricos e outros tipos de acidentes em alojamento destinado ao repouso dos trabalhadores.

No alojamento dos containers foram encontradas muitas ligações elétricas energizadas em arranjos improvisados, fios fora de eletrodutos, ligações sem isolamento seguro, alimentando lâmpadas e tomadas, situações que são popularmente denominadas como "gambiarras elétricas". Há risco de choques elétricos e outros tipos de acidentes. Muitas dessas ligações estão localizadas junto aos containers de metal, os quais são condutores de eletricidade.

9.9. Irregularidades no alojamento

Constatou-se que o empregador rural mantinha dormitórios em desacordo com as exigências legais, a saber: 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

No caso em tela, em vistoria "in loco" foram detectadas as inconformidades seguintes: distância entre os beliches inexistentes com os móveis justapostos (a área de ocupação do módulo beliche/armário é de 4,5 m², área não respeitada no dormitório avaliado), colchões sem certificação do INMETRO, armários em número e dimensões insuficientes, ausência de recipientes para coleta de lixo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

9.10. Alojamento com improvisado em local de preparo de refeições

Constatou-se que no alojamento dos trabalhadores que atuam no corte do alho havia dois containers com beliches para uso dos trabalhadores para o necessário descanso noturno.

Inspecionando um dos containers utilizados como dormitório verificamos, em um deles, a presença de um "puxado" com armações de madeira e bambu e cobertos por lona preta e material de "bags". O cômodo improvisado possui dimensões aproximadas de 04 m² e no seu interior encontramos um fogareiro de duas bocas sobre duas caixas de plástico ligado a um botijão de gás (GLP), situação muito insegura com risco de explosão e incêndio.

9.11. PGRTR

Constatou-se que 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 verifica-se que o PGRTR não segue a ordem de prioridade acima descrita.

Ao contrário disso, se inicia pela última das medidas na ordem de prioridade (uso de EPI) e desconsidera as demais. Não há nenhuma proposta de medida preventiva de caráter coletivo, administrativo ou de organização do trabalho prevista. O que é chamada de Plano de Ação propõe avaliações do ambiente de trabalho que, quando forem realizadas (se forem) o serviço de colheita já estará terminado, pois a proposta é que sejam feitas em novembro de 2022.

Trata-se de um documento absolutamente inócuo em relação aos aspectos de segurança e saúde e nada acrescenta que possa melhorar as condições de trabalho nas frentes de trabalho e áreas de vivência avaliadas durante a auditoria fiscal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Posições de trabalho no corte do alho no campo

9.12. PGRTR sem aspectos ergonômicos

Constatou-se que o empregador apresentou Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR sem abordar os aspectos ergonômicos, exatamente os riscos que se sobressaem na execução das tarefas observadas durante a ação fiscal realizada.

As questões de natureza ergonômica são as mais críticas e adoecedoras encontradas na atividade dos trabalhadores: atividades altamente repetitivas, tarefas realizadas em posturas desconfortáveis e prejudiciais aos sistema osteo muscular e circulatório, jornadas prorrogadas, ausência de pausas para descanso, compressão de partes moles do corpo, trabalhadores já apresentando sintomas dolorosos em membros superiores e dorso, além de edema em regiões do antebraço, automedicação com anti-inflamatórios, analgésicos e relaxantes musculares, remuneração baseada exclusivamente em produção, redução de descansos regulamentares, todos ingredientes explosivos para o desenvolvimento de doenças osteomusculares e um Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural que não aborda esses aspectos cruciais do trabalho, deixando de propor ações que poderiam minimizar as situações descritas. O programa tangencia esses fatos quando descreve posturas desconfortáveis, longe de avaliar adequadamente a situação existente nas frentes de trabalho de colheita do alho.

9.13. PGRTR sem investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais

Constatou-se que o empregador apresentou Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR sem incluir no trabalho a etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais.

E pudemos verificar durante a abordagem aos trabalhadores em atividade na colheita do alho que alguns já desenvolveram sintomas de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT e apresentam dores e edema nos membros superiores, especialmente na região do punho e lombalgia, sintomas resultantes das condições ergonômicas existentes nas frentes de trabalho.

Além da verificação de sintomas os trabalhadores praticam automedicação para mitigar as dores, usando anti-inflamatórios, analgésicos e relaxantes musculares, o que poderá agravar os distúrbios osteomusculares já presentes, uma vez que não possuem qualquer assistência e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

orientação médica. O médico do trabalho que emitiu os Atestados de Saúde Ocupacional admissionais sequer participou da elaboração do PGRTR.

O Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR foi elaborado pelo Técnico de Segurança do Trabalho [REDACTED] data de julho de 2022 e é apresentado em 28 páginas numeradas. A etapa de investigação e análise de acidentes e doenças ocupacionais não foi incluída no programa.

9.14. CIPATR

Constatou-se que o empregador deixou de organizar e manter em regular funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural – CIPATR.

A legislação de segurança e saúde em vigor determina que essa comissão interna seja organizada quando o empregador mantiver 20 ou mais empregados contratados por prazo indeterminado, o que ocorre na situação presente sob verificação na ação fiscal em curso.

A comissão interna em foco é muito importante, pois deve discutir as questões relacionadas à segurança e à saúde no trabalho rural e orientar o empregador na tomada de decisões relativas à segurança e saúde no trabalho rural, agindo sob a ótica do trabalhador, conhecedor que é das questões práticas relacionadas ao seu labor no campo, além de analisar os acidentes ocorridos apresentando propostas para evitar a repetição dos mesmos.

Entretanto, o empregador não providenciou a organização da entidade interna de prevenção ferindo, dessa forma a legislação em vigor e comprometendo a segurança e saúde dos seus empregados.

9.15. Deixou de disponibilizar na áreas de vivência locais para refeição

Constatou-se que o empregador rural deixou de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de locais para refeição. As refeições, no horário do almoço são servidas em embalagens de alumínio, do tipo "quentinhas" na própria frente de trabalho.

À noite, o jantar, preparado na cozinha existente na sede da Fazenda PCMOR, lote 20, do Assentamento Sul Brasil, é servido nas mesmas embalagens de alumínio no alojamento localizado próximo à frente de trabalho da colheita de alho, o qual é composto por 02 containers de metal. Esse alojamento, além dos dois containers possui um conjunto com dois banheiros (02 vasos sanitários, 02 chuveiros e 02 lavatórios).

Esse alojamento não possui local para lavagem de roupas (lavanderia) nem local para tomada de refeições. Os trabalhadores fazem suas refeições na parte da tarde sentados nas próprias camas (cama de baixo dos beliches) ou em bancos improvisados do lado de fora dos containers. Não há mesas ou cadeiras/bancos apropriados para o momento da alimentação.

9.16. PGTR não inclui levantamento preliminar dos perigos

Constatou-se que o empregador rural apresentou Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGTR, onde não inclui o levantamento preliminar dos perigos ou sua eliminação, quando possível.

Descreve alguns riscos de forma qualitativa, prevê avaliação quantitativa para novembro de 2022 (quando a colheita já terminou) e não apresenta nenhuma proposta, nem para



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

eliminar, nem para minimizar os riscos ocupacionais existentes nas atividades objeto da auditoria fiscal.

Não há proposição de nenhuma medida preventiva de caráter coletivo, administrativo ou de organização do trabalho, tornando-se um mero conjunto de páginas, que em nada contribui para tornar o ambiente de trabalho menos insalubre ou adoecedor.

Durante a ação fiscal, abordando os trabalhadores já observamos a existência de casos de doença osteomuscular relacionada ao trabalho - DORT com a presença de dores, edema, limitação de movimentos em articulações e uso de medicação anti-inflamatória, relaxante muscular ou analgésica, num exercício de automedicação dos trabalhadores, uma vez que os mesmos não tem qualquer orientação ou assistência médica.

10. CONCLUSÃO

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:

“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.” (grifos nossos)

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.”

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão as condições análogas à de escravo.

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

“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 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)

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, que se observará 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 primorosas sentenças, assim se posiciona o ilustre 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.”*

Ainda, com firmeza, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: *“A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.”*

Destaca-se 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. (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)

Diante de todo o exposto e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 35 (trinta e cinco) vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, nas hipóteses de condições degradantes na frente de trabalho do corte de alho, no alojamento dos containers e jornada exaustiva, tipificada no art. 149 do Código Penal. Tais vítimas, todas na



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

função de cortador de alho ou no seu beneficiamento e com data de afastamento em 19/09/2022, são:

1)
19/07/2022 ;

2)
admissão: 14/07/

3)
admissão: 23/03/

4)
data de admissão:

5)
data de admissão:

6)
admissão: 23/03/

7)
admissão: 19/07/

8)
data de admissão:

9)
admissão: 19/07/

10)
data de admissão:

11)
data de admissão:

12)
data de admissão:

13)
01812015429 , data

14)
admissão: 25/08/

15)
data de admissão:

16)
admissão: 30/08/



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

17)
data de admissão:

18)
admissão: 25/07

19)
data de admissão:

20)
admissão: 14/07

21)
08188683680 , data

22)
admissão: 26/08

23)
admissão: 14/07

24)
admissão: 02/04

25)
23/03/2022 ;

26)
data de admissão:

27)
data de admissão:

28)
data de admissão:

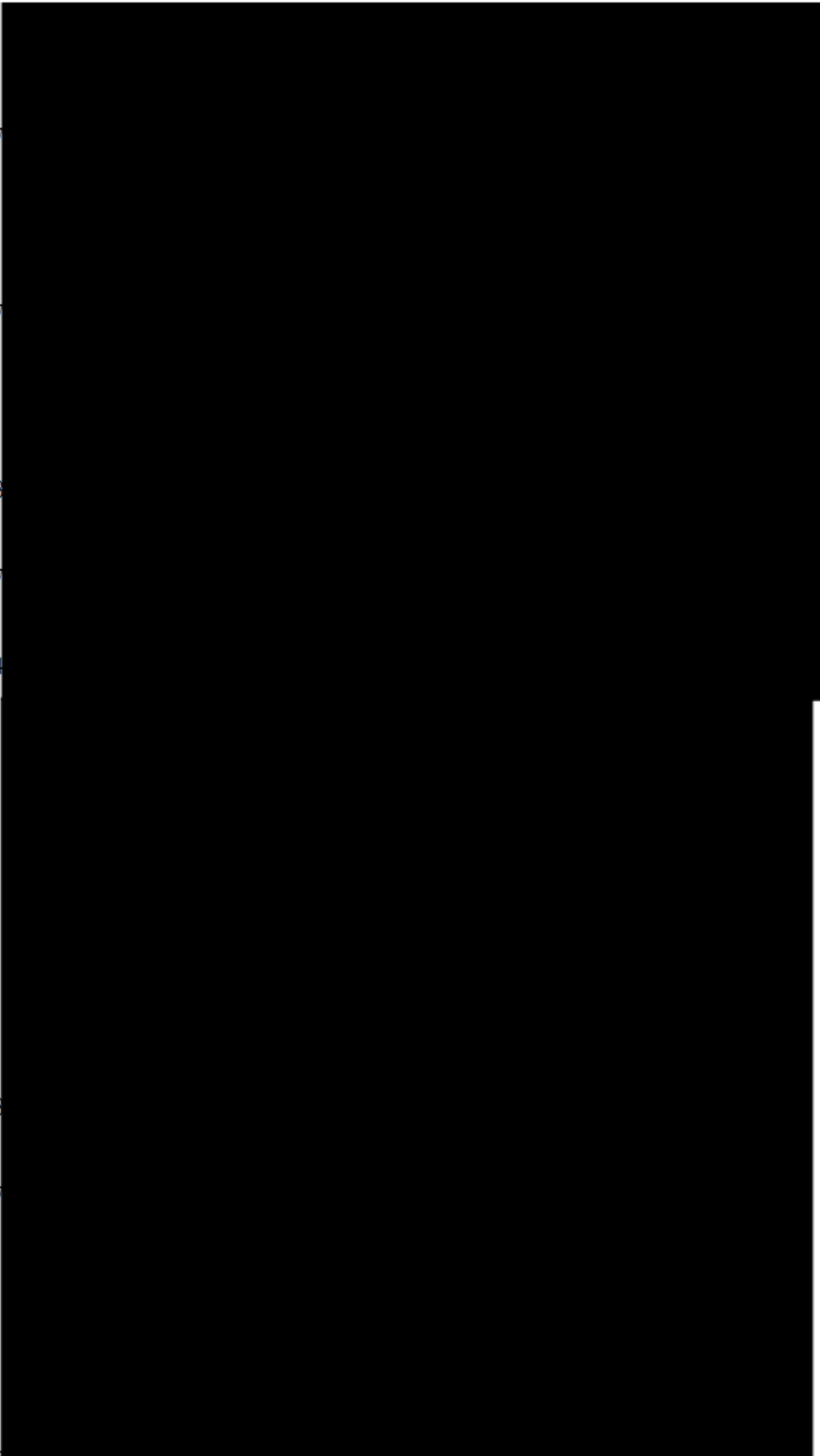
29)
admissão: 03/08

30)
admissão: 19/07

31)
data de admissão:

32)
data de admissão:

33)
admissão: 19/07/2022 ,





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

34) [REDACTED] CPF:
[REDACTED], data de admissão: 19/07/2022 ;

35) [REDACTED], data de
admissão: 19/07/2022.

Também se constatou a intermediação dos trabalhadores por gatos, com indícios do crime previsto no art. 149 A do Código Penal de tráfico de pessoas.

Diante dos graves fatos relatados, propomos o encaminhamento de cópia do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências que julgarem necessárias. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório ao DETRAE/SIT - Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Belo Horizonte, 14 de outubro de 2022.

[REDACTED]