



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE UBERABA

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

CPF: [REDACTED]
CAEPF: 101.078.406/001-45
PERÍODO
26/08/2024 a 06/09/2024



LOCAL: Município de Rio Paranaíba/MG
ATIVIDADE: Cultivo de Alho
CNAE: 0119-9/02

VOLUME I/I



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

Sumário

1. EQUIPE	4
2. DO RELATÓRIO	5
2.1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	5
3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	6
4. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	7
5. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	8
6. DA LOCALIZAÇÃO DA FRENTE DE TRABALHO FISCALIZADA	8
7. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	8
8. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA	8
9. DOS MENORES DE IDADE EM ATIVIDADE PROIBIDA PELA LISTA TIP	16
10. DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO COMO VIOLADOR DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR	18
11. CONCLUSÃO	20



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

ANEXOS

- a. Notificação de trabalho escravo**
- b. Notificação para apresentação de documentos**
- c. Termos de rescisão dos contratos de trabalho**
- d. Guias de Recolhimento de FGTS**
- e. Guias de Seguro desemprego dos resgatados**
- f. Autos de infração lavrados**



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

1. EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

■■■■■	AFT	CIF ■■■■■
Coordenador		
• ■■■■■	AFT	CIF ■■■■■

POLÍCIA FEDERAL

• ■■■■■	APF	SIAPE ■■■■■
• ■■■■■	APF	SIAPE ■■■■■
• ■■■■■	APF	SIAPE ■■■■■



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

2. DO RELATÓRIO

2.1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

NOME: [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

CAEPF: 101.078.406/002-26

CNAE: 0119-9/02 – Cultivo de Alho

2.2 LOCAL DA FISCALIZAÇÃO:

Frente de Trabalho: FAZENDA FRADICKS (MUNICÍPIO ARAPUÁ) FAZENDA LOTE 44, Coordenadas Geográficas 19°04'05.8"S 46°12'37.7"W

TRABALHADORES ALCANÇADOS: 40

TRABALHADORES RESGATADOS: 19

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]



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

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	40
Registrados durante ação fiscal	19
Empregados em condição análoga à de escravo	19
Resgatados - total	19
Mulheres registradas durante a ação fiscal	03
Mulheres (resgatadas)	03
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	04
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	19
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	00
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	R\$ 111.973,27
Valor líquido recebido	R\$ 111.175,27
FGTS/CS recolhido	R\$ 11.406,08
Previdência Social recolhida	--
Valor Dano Moral Coletivo	
Valor Dano Moral Individual	
Valor alimentação de retorno	
Número de Autos de Infração lavrados	
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Número de CTPS Emitidas	00
Constatado tráfico de pessoas	NÃO



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

4. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Descrição Ementa
1	22.872.624-7	001727-2	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.
2	22.872.631-0	001775-2	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.
3	22.874.356-7	000439-1	Dificultar o livre acesso do AFT a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação trabalhista.
4	22.874.357-5	001737-0	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao trabalho ou à sua manutenção.
5	22.874.358-3	001603-9	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.
6	22.874.359-1	002089-3	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, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.
7	22.874.366-4	131834-9	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.
8	22.874.367-2	131866-7	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).
9	22.874.368-1	231032-5	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.
10	22.874.369-9	231077-5	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.
11	22.874.370-2	231076-7	Disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalação sanitária móvel em desacordo com as características estabelecidas no subitem 31.17.5.3 da NR 31.
12	22.874.371-1	131839-0	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.



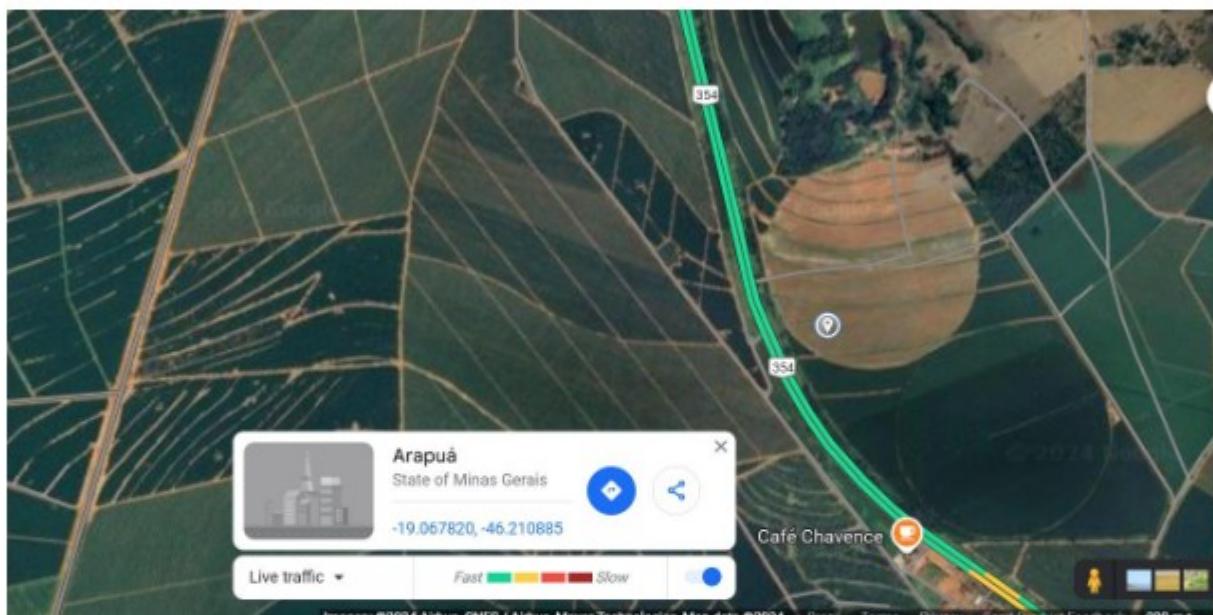
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

5. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A presente operação foi organizada tendo em vista o recebimento de denúncias pela Gerência Regional do Trabalho com indícios de trabalho degradante nas lavouras de alho na região do Alto Paranaíba, estado de Minas Gerais.

6. DA LOCALIZAÇÃO DA FRENTE DE TRABALHO FISCALIZADA

Frente de Trabalho: Realizou-se inspeção física em frentes de trabalho de cultivo do alho, na propriedade rural denominada FAZENDA FRADICKS (MUNICÍPIO ARAPUÁ) FAZENDA LOTE 44, Coordenadas Geográficas 19°04'05.8"S 46°12'37.7"W



7. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A atividade econômica desenvolvida é o cultivo de alho, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE 0119-9/02, em propriedade rural localizada no município de Arapuá/MG. A fiscalização ocorreu no momento da colheita. O foco da ação fiscalizadora foi a colheita manual nas lavouras da propriedade citada, além das condições gerais de segurança, saúde e conforto durante a permanência dos trabalhadores na unidade de produção bem como as relações de trabalho existentes nos contratos entre as partes.

8. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

A presente ação fiscal foi organizada com o intuito de verificar as condições de trabalho na cultura do alho na região, por equipe de fiscalização da Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG, com a participação de Agentes da Polícia Federal.

A equipe, tendo como base a cidade de Araxá/MG, iniciou deslocamento em direção à zona rural de Rio Paranaíba, no dia 26/08/2024, pela manhã, para inspecionar propriedades



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

rurais, em busca dos trabalhadores na frente de trabalho. A equipe chegou à frente de trabalho por volta das 15 horas, onde foram identificados os trabalhadores, a intermediadora de mão de obra [REDACTED] vulgarmente conhecido como “gato”, e respectivo empregador através do gerente [REDACTED], que coordenava as atividades no local.



Figura 1 trabalhadores na colheita na propriedade sendo entrevistados pelo auditor-fiscal do trabalho

Os trabalhadores realizavam atividades remuneradas exclusivamente por produtividade no corte do alho e enchimento das caixas, que em média pesam de 22 kg a 25 kg.

Ao verificar as condições de trabalho ofertadas, foram identificadas diversas irregularidades.

Na frente de trabalho fiscalizada havia cerca de 40 trabalhadores, sendo 21 deles com direitos trabalhistas e de cidadania garantidos, e com os 19 resgatados em condições aviltantes de trabalho. A fiscalização entendeu que a diferenciação entre trabalhadores, oriundos da mesma



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

cidade e contratados para exercerem as mesmas funções, configurava prática discriminatória e feria a dignidade dos trabalhadores.

Os trabalhadores eram transportados em ônibus rural do município de São Gotardo para a frente de trabalho no município de Arapuã, em percurso de aproximadamente 40km de distância entre as residências dos trabalhadores e a propriedade fiscalizada.

As vítimas resgatadas relataram que era prática estabelecida pela turmeira que os assentos do ônibus de transporte eram prioritários para os empregados “fichados”.

“que tinham que ir no chão do ônibus quando os fichados entravam no ônibus porque tinham prioridade,” TRECHO DE DEPOIMENTO DE [REDACTED]

“que os fichados mandam eles saírem da cadeira do ônibus; que já veio sentado na garrafa ou em pé; TRECHO DE DEPOIMENTO DE [REDACTED]

Havia 21 trabalhadores com os registros dos contratos de trabalho formalizados no e-social. Todavia, o empregador não garantia aos obreiros resgatados qualquer direito laboral, sendo constatado que nenhum dos 19 trabalhadores alcançados possuía formalização do vínculo empregatício, configurando grave irregularidade do empregador, com sérias repercussões para os trabalhadores, como a exclusão deste período de trabalho como contagem de tempo de trabalho para aposentadoria, falta de proteção social em um acidente de trabalho ou adoecimento ocupacional, acidentes e adoecimentos estes cuja probabilidade de ocorrência eram majoradas em razão da negligência no cumprimento de uma série de normas de proteção ao trabalho a serem subsequentemente reportadas.

Por ser uma atividade rural, o anteparo previdenciário é essencial nas ocorrências de sinistros e contagem de tempo para aposentadoria. Razão pela qual, a conduta é condenada até mesmo no Código Penal, pois, a falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no §4º ao art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14-7-2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no §3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil) as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, remuneração, vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital, a omissão se refere as informações devidas ao e-social antes de iniciar as atividades laborativas na empresa.

O empregador não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados resgatados, embora possuísse cerca de 80 (oitenta) trabalhadores para laborar na colheita de alho, este não possuía nenhum tipo de controle de ponto, deixando, pois, de consignar os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados.

Ora, tal procedimento impediu que se verificasse a regularidade da jornada de trabalho dos empregados, tendo sido impossível computar valores devidos a título de horas extras e intervalos para refeições inferiores a uma hora (alguns trabalhadores declararam gozar apenas



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

20 (vinte) a 30 (trinta) minutos de descanso intrajornada), se havia trabalho aos domingos, dentre outras situações.

É sabido que irregularidades na jornada de trabalho podem ter repercuções na saúde dos trabalhadores, como também ter reflexos na remuneração destes, em razão de realização de horas extraordinárias, trabalho aos domingos e feriados sem concessão de folga compensatória, remuneração do intervalo para refeições quando sua duração for inferior a 1 (uma) hora, dentre outras.

Constatou-se também que os colhedores suportavam diversos custos da atividade econômica, em evidente inversão do princípio da alteridade, balizado pelo artigo 2º, caput, da CLT, do qual se entende que o empregador é responsável pelos riscos do empreendimento, do próprio contrato de trabalho e de sua execução. Os trabalhadores não recebiam qualquer equipamento de proteção individual e também tinham que adquirir as ferramentas necessárias para a execução da atividade.

Em função das condições de trabalho e dos riscos ocupacionais presentes nas atividades, verificou-se a necessidade de uso de botinas de couro para proteção dos pés, perneiras para evitar potenciais lesões pelo ataque de animais peçonhentos, luvas para proteção contra lesões nas mãos, muito exigidas durante o trabalho, além de proteção para a cabeça e antebraços em função da elevada exposição à radiação ultravioleta solar durante toda a jornada de trabalho.

Durante a inspeção na frente de trabalho encontramos trabalhadores com as luvas em elevado estado de deterioração (rasgadas e perfuradas), alguns descalços, de sandálias de dedo, e tênis urbano. Nenhum foi encontrado utilizando perneiras e óculos com filtro solar, necessários em função da alta exposição à radiação ultravioleta solar, causadora de catarata.

Os trabalhadores que usavam botinas de couro relataram que adquiriram as botas às suas próprias expensas, assim como era o procedimento em relação às luvas, as quais a aquisição era de responsabilidade de cada um dos trabalhadores.

Constatou-se, ainda, que, da mesma forma, a empresa obrigava os trabalhadores a suportarem a aquisição de tesouras para corte, ao custo de R\$ 250,00, além de pedras para amolar a área de corte do equipamento, ao custo de R\$ 20,00, além da substituição das molas da tesoura, ao custo de R\$ 12,00 a unidade.

que nunca recebeu ferramentas de trabalho; que paga até R\$ 300,00 em uma tesoura (depoimento) [REDACTED]

que não recebeu luvas, botas ou chapéu; que tiveram que comprar tesoura, mola e lima; que a tesoura foi comprada por R\$ 250,00; que gasta R\$ 15,00 com a pedra de amolar e R\$ 12,00 com mola; (depoimento) [REDACTED]



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



Figura 2 trabalhadores de chinelo nas frentes de trabalho



Figura 3 trabalhadores de chinelo, tênis e botas conversando com a equipe de fiscalização

Deste modo, o rompimento do caráter alimentar do salário, infringe a ordem jurídica e transfere aos trabalhadores um ônus que é exclusivo do empregador, além de induzi-los a executar suas tarefas laborativas totalmente desprotegidos para economizar em sua remuneração.

Conforme habitualmente acontece em casos de trabalho informal, verificou-se que os trabalhadores não haviam sido submetidos a exame médico admissional, antes de iniciarem suas atividades no estabelecimento rural, o que reflete o desprezo do empregador em relação aos possíveis danos que o trabalho poderia causar à saúde dos trabalhadores.

que [REDACTED] conseguiu o corte de alho no local porque havia realizado plantio clandestino na propriedade; que não fizeram exames médicos; (depoimento [REDACTED])

Deve-se ressaltar que os exames médicos, além de constituírem uma exigência legal em vigor, são imprescindíveis para a avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores ou candidatos a emprego, verificando dessa maneira, a sua aptidão para a atividade que exercem, vão exercer ou exerceram.

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

Os altos índices de adoecimentos que são verificados em função do exercício profissional se refletem nas estatísticas previdenciárias do país, onde é verificado um alto dispêndio com benefícios previdenciários e com tratamentos diversos financiados pelo Sistema Único de Saúde - SUS, isso sem falar no grande sofrimento para as pessoas acometidas e seus familiares.



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

Os exames médicos conduzidos de forma adequada e atenta são essenciais para a verificação da aptidão para o trabalho bem como da manutenção da saúde dos trabalhadores, para que possam se manter ativos em grande parte da sua vida laboral.

O empregador não adotou as providências necessárias para que tais exames fossem realizados e essa omissão coloca em risco a saúde física e mental dos trabalhadores, expostos a riscos ocupacionais com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

A atividade impunha aos trabalhadores diversos fatores de risco ocupacional, dentre eles o risco físico pela exposição à radiação ultravioleta solar (radiação não ionizante) durante toda a jornada de trabalho, considerando que não há nenhuma sombra na frente de trabalho vistoriada e o risco de acidentes pela ocorrência de cortes com instrumento utilizado no trabalho (tesoura).

Neste contexto, cumpre enfatizar a intensidade do risco ergonômico existente na execução da atividade. Presenciou-se os trabalhadores realizando o corte do alho, sendo realizado com movimentos rápidos com a tesoura, utilizando uma pressão do cabo da tesoura sobre o pé ou na coxa do trabalhador para acelerar o ritmo. Alguns trabalhadores apresentaram calosidade nas mãos e/ou coxa da perna pelo trabalho realizado, além de diversos cortes nas mãos.

O primeiro fato observado é a postura dos trabalhadores durante o enchimento das caixas. Permanecem assentados nos próprios calcanhares ou ajoelhados durante toda a jornada, sob sol escaldante.

Porém, a situação que impressiona é a excessiva atividade repetitiva, na realidade altamente repetitiva, envolvendo a articulação do pulso. Pode-se observar que muitos dos trabalhadores enfaixam a parte inferior do antebraço para realizar esse trabalho. Relatam dores na região e inchaço no local. Na sua linguagem própria justificam o enfaixamento como proteção para não “abrir o pulso”.

A empresa não adota qualquer ação para minimizar o risco iminente de adoecimento dos trabalhadores. O fato que leva a essa situação extrema é a remuneração tendo por base a produção. O trabalhador safrista sente a necessidade de retornar para casa com um rendimento melhor que permita a sobrevivência de sua família por algum tempo. Assim, se desdobra e ultrapassa os limites do próprio corpo, caminhando para o adoecimento, especialmente o adoecimento do sistema osteomuscular.

Devemos sempre ressaltar que uma vez instalada, a doença osteomuscular se torna crônica e pode prejudicar o exercício profissional do trabalhador que passa a sofrer dores intensas mesmo em repouso e limitação de movimentos dos membros superiores. Inobstante, o empregador sequer possuía o Programa de Gestão de Riscos e PCMSO, de forma que pudesse adotar ações preventivas para eliminar ou minimizar o risco decorrente da atividade.

Ainda sobre a violação de normas de proteção da saúde e integridade física dos empregados, e considerando a exposição habitual à multiplicidade de riscos ocupacionais supra relacionada, torna-se imperioso enfatizar a necessidade de se existir no estabelecimento materiais necessários à prestação de primeiros socorros, o que não se verificou.



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

No curso da ação, identificou-se que diversos trabalhadores apresentavam cortes nas mãos causados pelo uso da tesoura de corte. As feridas ficavam expostas ou eram envoltas com esparadrapo pelos próprios trabalhadores sem a mínima higienização da área lesionada.

Deveriam estar à disposição dos empregados, minimamente, produtos antissépticos, como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas, para a assepsia de ferimentos; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos, para impedir infecções através ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

Essencial para condução do primeiro atendimento ao trabalhador acidentado, um conjunto básico de materiais para primeiros socorros adequado às atividades laborais desenvolvidas no ambiente rural é de imprescindível necessidade para atenuar possíveis repercussões deletérias à saúde e à integridade física dos empregados. Ou seja, a adequada prestação dos primeiros socorros tem papel preponderante em casos de acidentes, podendo não só evitar ou minimizar sequelas, mas também, em alguns casos, significar a diferença entre a vida e a morte do acidentado.

Como dito, os trabalhadores, durante a sua atividade, permanecem expostos aos riscos de acidentes dos quais podem resultar cortes, perfurações, lacerações, contusões, fraturas e outras lesões como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos, que podem ser provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, como a tesoura de corte, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

O tétano, do grego "contrair e relaxar" é uma infecção aguda e grave, que acomete o sistema nervoso e é causada por uma bactéria, o "clostridium tetani" que penetra no corpo através de ferimentos na pele como cortes, abrasões, lacerações, queimaduras e outras lesões.

O esporo da bactéria permanece no solo, nas poeiras, fezes humanas e de animais e objetos enferrujados. Os principais sintomas são rigidez intensa em todo o corpo, especialmente na face que fica com uma expressão fixa de um sorriso forçado, conhecido como "riso sardônico". A rigidez e as contraturas no pescoço podem impedir a deglutição e o acometimento do diafragma causa perturbações respiratórias.

Se não tratado adequadamente, pode levar ao óbito. Trata-se, portanto, de uma infecção grave, porém passível de prevenção através da vacinação. Todo trabalhador, especialmente aqueles que executam atividades braçais, deve ser vacinado contra o tétano. Entretanto, o empregador não proporcionou o acesso dos trabalhadores para receberem a vacinação preventiva contra o tétano.

O empregador também não providenciou a elaboração e implementação do programa destinado à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, agravando o descontrole dos mecanismos que garantiriam adequadas condições de saúde e segurança aos obreiros, especialmente nas frentes de trabalho.

A equipe constatou que havia duas instalações sanitárias nas frentes de trabalho, mas em péssimo estado de conservação, cuja existência não o tornava "disponível", conforme determina a legislação.



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

Desta forma, tinham que satisfazer suas necessidades fisiológicas "no mato" em função da inexistência de sanitários próximos das frentes de trabalho. A circunstância é agravada pela área de plantio de alho apresentar vasta área desmatada, a céu aberto, fazendo com que os trabalhadores tivessem que caminhar significativa distância caso quisessem ter o mínimo de privacidade, especialmente as mulheres.

Observa-se, dessa forma, que o empregador deixa de atender o trabalhador em uma das necessidades básicas do organismo, fato que fere a dignidade do ser humano.

que o banheiro não tinha água; que o banheiro não tinha condição de uso; que os trabalhadores e até sua esposa utilizava o mato para fazer suas necessidades fisiológicas (depoimento [REDACTED])

que faziam cocô e xixi no mato; que tinha um banheiro na frente de trabalho mas ele não possuía água; que o banheiro era muito sujo (depoimento [REDACTED])

Foi constatado que os empregados alcançados realizavam suas refeições diretamente nas frentes de trabalho, sem proteção contra sol e chuva. Na frente de trabalho na qual o alho era colhido, existia um aquecedor e uma pequena estrutura móvel para a realização de refeições.

Todavia, os trabalhadores resgatados relataram que tanto o aquecedor, quanto a estrutura de abrigo para tomada de refeições, somente podia ser utilizada pelos trabalhadores "fichados".

Ou seja, não existia qualquer local para guarda das refeições dos trabalhadores informais resgatados, que ficam acondicionadas em mochilas junto ao local em que estão cortando alho, o que por vezes azeda o mantimento.

De igual forma, para eles também não existia qualquer tipo de abrigo, fixo ou móvel, para proteção contra as intempéries, durante as refeições, nem mesmo árvores para minimizar a insolação, sem qualquer condição de conforto e, especialmente, sem condições mínimas de higiene, com comprometimento inclusive da qualidade de sua alimentação, sujeita dessa forma à contaminação, o que exacerbava o risco de doenças infecciosas.

Ademais, as condições inadequadas por ocasião da tomada de suas refeições também concorriam para que o descanso no intervalo não ocorresse de forma satisfatória a fim de recompor as suas energias, além de um forte sentimento de inferiorização em relação aos demais trabalhadores.

que a empresa não fornecia refeição; que levavam carne e ovo; que não tinha local para guardar as refeições; que a bolsa tinha que ficar no ônibus para que não furtassem o alho; que a comida azedava porque não tinha esquentador para os clandestinos; que dizem que tinha esquentador para os clandestinos; que não paravam para almoçar; que comia no pé do serviço, nas caixas de alho; que tinha que colocar a comida na sacolinha de plástico porque era proibido levar a mochila para a frente de trabalho; que a cobertura era para os trabalhadores fichados; que [REDACTED] falava que os fichados tinham preferência para usar o local para refeição; que se um



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

fichado chegasse para almoçar tinha que levantar; (depoimento

que almoçava no meio da roça; que os clandestinos não podiam usar a estrutura de almoço; que a preferência era dos fichados; (depoimento

A água consumida pelos trabalhadores durante a jornada de trabalho era providenciada por eles próprios e acondicionada em garrafas térmicas por eles adquiridas, não havendo fornecimento ou reposição por parte do empregador. Caso a água da garrafa trazida pelo trabalhador acabasse, ele tem que pedir ao colega, ou ficar sem beber água até o retorno ao alojamento.

Cabe ressaltar a imprescindível necessidade de hidratação desses empregados, tendo em vista o fato de realizaram trabalho que exige esforço físico e os mantém expostos à radiação solar durante toda a jornada de trabalho em uma época do ano em que a umidade relativa do ar é baixa. De igual forma, ressalta-se que a negligência para com a garantia de fornecimento e reposição de água para os trabalhadores evidencia o desprezo do empregador para com o direito mais basilar do ser humano, que é o de se hidratar.

que [REDACTED] falava que quem não tinha garrafa térmica deveria comprar ou descer do ônibus; (depoimento

que ele tinha que levar a garrafa de água de casa; que se acabasse a água tinham que pedir para algum colega ou ficarem com sede; (depoimento

Por fim, cabe ainda informar que quando a equipe fiscal chegou à frente de trabalho de colheita de alho a fim de verificar o ambiente de trabalho e entrevistar os trabalhadores, houve tentativa de retirada dos trabalhadores da atividade, no intuito de embaraçar a ação fiscal, fato devidamente contornado.

O senhor [REDACTED] gerente da fazenda, juntamente com a turmeira, senhora [REDACTED] ardilosamente, exigiram que os trabalhadores informais resgatados interrompessem as atividades e se dirigissem até o ônibus de transporte para deixarem o local de trabalho. A princípio, tal postura trouxe dificuldades para a regular atuação dos representantes do Estado, e segundo os próprios trabalhadores, e a evasão dos trabalhadores somente não teve êxito porque o motorista do ônibus também trabalhava como colhedor e demorou a chegar até o local em que o ônibus estava.

Tal iniciativa caracteriza claramente uma oposição deliberada e um dificultador à fiscalização, praticados de maneira proposital, além da violação de mais um direito elementar dos trabalhadores, que seria o de terem seus vínculos empregatícios regularmente auditados pelos auditores-fiscais do trabalho.

9. DOS MENORES DE IDADE EM ATIVIDADE PROIBIDA PELA LISTA TIP

Constatou-se o trabalho irregular de 4 (quatro) adolescentes, sendo um com 16 anos completos e os outros três com 17 até a data de inspeção.



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

Trata-se de trabalhadores rurais envolvidos com a colheita da alho, realizada manualmente, com remuneração por produtividade. Destaca-se que estavam submetidos às condições indignas na frente de trabalho. Nenhum empregado recebeu EPI (para as atividades desenvolvidas é necessário o fornecimento de bonés com abas árabes, calçados de segurança, luvas adequadas anti-corte para utilização com tesouras para o corte de alho e óculos). Havia empregados de meias e chinelo laborando e muitos colocavam esparadrapos nos dedos para minimizar a dor e proteger os dedos.

Observou-se que o trabalho é realizado a céu aberto com exposição à radiação ultravioleta solar (radiação não ionizante). Outros riscos envolvidos na atividade, como riscos químicos, são as poeiras orgânicas provenientes da movimentação da colheita, além de poeiras tratadas como incômodas, provocadas pelos ventos e movimentação de veículos. Cita-se, ainda, o risco ergonômico, este bastante acentuado na atividade: trabalho agachado durante longos períodos da jornada, atividades realizadas em posturas prejudiciais ao sistema musculo esquelético, especialmente o manuseio de tesoura para o corte do pito e raiz da cebola, esforço físico, atividade repetitiva, levantamento e carregamento de peso. Os trabalhadores colhem e colocam as cebolas em baldes e depois transferem para sacos.

Os riscos de acidentes estão presentes e temos como principal as picadas por animais peçonhentos (cobras, aranhas, escorpiões) e insetos (abelhas e outros).

A função exercida pelos adolescentes é totalmente inapropriada para trabalhadores da sua faixa etária (16 a 18 anos). A vedação está expressa nos itens 80 e 81, da lista de piores formas do trabalho infantil, conhecida como Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

O item 80 relata toda atividade que envolver levantamento, transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados frequentemente.

O item 81 descreve a atividade ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva e frio. O trabalho nestas condições tem como prováveis repercussões à saúde as seguintes descrições da Lista TIP: intermações; queimaduras na pele, envelhecimento precoce, câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; conjutivite; queratite; pneumonite e fadiga.

A identificação dos trabalhadores prejudicados pela conduta do empregador consta abaixo:

[REDACTED], CPF [REDACTED], nascido em 25/09/2007;

[REDACTED] CPF [REDACTED] nascida em 31/08/2006;

[REDACTED] CPF [REDACTED] nascido em 11/06/2007;

[REDACTED] CPF [REDACTED] nascida em 20/07/2007



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

10. DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO COMO VIOLADOR DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O tratamento igualitário entre trabalhadores é corolário de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, qual seja, a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou discriminações de qualquer natureza.

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

Na mesma esteira, a igualdade é um dos direitos fundamentais expressamente elencados no caput do art. 5º da C.F., e que justifica a impossibilidade de tratamento diferenciado entre iguais.

A convenção n. 111 da OIT, ratificada pelo Brasil, que visa combater as práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, entende que o termo "discriminação" compreende: " a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados." (gnfei)

Nas palavras de Mallet , o que é a discriminação senão a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável? Nada mais do que isso. Discriminação supõe desigualdade. Não qualquer desigualdade, como será visto mais adiante, mas a desigualdade ilegítima, intolerável diante das circunstâncias e dos padrões então vigentes. Por isso que, se a justiça se relaciona com a igualdade e a igualdade repele a discriminação, a discriminação é também a negação da justiça.

Em um sentido negativo, o princípio da igualdade consiste na proibição de privilégios, de distinções, de arbitrios e de discriminações injustas. Ao impor diferenças injustas no trato entre as pessoas no contexto do trabalho, a discriminação opõe-se diametralmente à ideia de igualdade. Se uma pessoa é discriminada, isso se dá pela valoração negativa ou pela desconsideração de aspectos a ela relacionados, tais como sexo, raça, origem, religião, opinião política, idade, deficiência, estado de saúde, situação familiar, dentre outros¹.

Por sua vez, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, em seu art. 1º, prevê o seguinte: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado

RODRIGUES, João Augusto. Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias de justiça distributiva e da economia da distribuição. Brasília: Centro Universitário da Brasília. 2013. p. 12. Disponível em <https://www.uniceub.br/media/188729/JoaoAugustoDiscriminacaoIndiretaNoTrabalho.pdf>. p. 12., citado por https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho.pdf



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

civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)."

Como se vê, o rol de práticas discriminatórias constante no dispositivo legal mencionado é meramente exemplificativo, abrangendo qualquer prática de discriminação limitativa do acesso ou de manutenção à relação de emprego.

No curso da ação fiscal, constatou-se a prática discriminatória dos trabalhadores "clandestinos" em relação aos trabalhadores com vínculo formalizado desde o ingresso dos trabalhadores no ônibus, quando por muitas vezes tinham que realizar o percurso até o local de trabalho em pé ou sentados no chão do ônibus. Na frente de trabalho, não faziam jus aos direitos trabalhistas mais elementares, como o registro do vínculo empregatício, a realização de exames médicos, o recebimento de equipamentos de proteção individual e ferramentas para o trabalho de forma gratuita, além de serem preteridos no uso dos aquecedores de marmitas e estrutura móvel para tomada de refeições. Por fim, ainda sofreram prática discriminatória quando o empregador interrompeu propositalmente as atividades laborais no intuito de ocultá-los do alcance da fiscalização e por consequência da regularização de seus direitos laborais.

As diferenças de tratamento conferidas aos trabalhadores informais e os registrados ocorreu de forma contundente, arbitrária, inaceitável e injustificável, não havendo qualquer condição que pudesse justificar a discriminação que estava sendo praticada pelo empregador quanto ao grupo de trabalhadores, p que acabava por lesar a honra objetiva dos "clandestinos", em sua imagem perante a coletividade de trabalhadores

Pelo exposto, conclui-se que o empregador estava submetendo parte dos trabalhadores a humilhações injustificadas, adotando, assim, condutas que afetavam a dignidade dos mesmos. De igual forma, restou evidente que as condutas discriminatórias ocorriam entre empregados contratados para desempenhar atividades semelhantes na mesma área operacional, o que reforça a ideia de tratamento não isonômico repelida pelo ordenamento legal patrio.

O Tribunal Superior do Trabalho, em uma das decisões que resultou na Súmula 443, que coíbe a discriminação no trabalho, chama atenção que estamos a todo momento a nos "defrontar com a emergência de novas formas de discriminação", que "começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção". E citando Declaração da OIT - Organização Internacional do trabalho lembra que "deve-se atentar que a discriminação é um fenômeno velado e em mutação que por vezes é difícil quantificar e, por conseguinte, responder de forma eficaz" (3ª Turma, Processo N° TST-RR-105500-32.2008.5.04.0101, Relatora: Ministra Rosa Weber).

Em resumo, o ordenamento jurídico brasileiro, como um todo, repele intensamente atitudes discriminatórias contra trabalhadores, mercê dos Princípios Sociais, da Valorização da Pessoa Humana, da Proteção ao Hipossuficiente, da Dignidade do Trabalhador, dentre outros.



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

11. 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 o empregado de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão às condições degradantes de trabalho e a jornadas exaustivas.

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

"Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho 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)



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

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 no presente relatório e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 19 (dezenove) vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal.

Foram identificados ao menos os seguintes indicadores de submissão dos trabalhadores ao trabalho em condições análogas às de escravo, em razão das condições degradantes de trabalho, no termos da Instrução Normativa MTP nº 02/2021:

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;



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

2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

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

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

2.6 inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

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

2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e 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;

Art. 25, § 2º Práticas discriminatórias violadoras da dignidade dos trabalhadores, conforme tópico 10 do presente relatório

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 Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Uberaba, 05 de dezembro 2024

Auditor Fiscal do Trabalho

CIF