

Assinado digitalmente por  
Assinado digitalmente por  
Assinado digitalmente por



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

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**



**PERÍODO**

27/09/2021 à 30/10/2021



**LOCAL:** Município de Coromandel/MG

**ATIVIDADE:** Cultivo de Alho

**CNAE:** 0119-9/02

**VOLUME I/I**



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

**Sumário**

<b>EQUIPE .....</b>	5
<b>DO RELATÓRIO .....</b>	6
<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR .....</b>	6
<b>2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....</b>	7
<b>3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS .....</b>	8
<b>4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL .....</b>	10
<b>5. DA LOCALIZAÇÃO DO ALOJAMENTO E FRENTE DE TRABALHO FISCALIZADA .....</b>	10
<b>6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA .....</b>	11
<b>7. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA .....</b>	11
<b>8. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE TRABALHO DEGRADANTE E JORNADA EXAUSTIVA. ....</b>	17
<b>9. DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS .....</b>	42
<b>9.1. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS .....</b>	42
9.1.1. Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor. ....	42
9.1.2. 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. ....	43
9.1.3. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho. ....	44
9.1.4. Do controle imprestável da jornada de trabalho. ....	47
9.1.5. Do trabalho de menor de 18 anos de idade. ....	47
9.1.6. Dos descontos ilegais nos salários do empregado. ....	49
<b>9.2. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR .....</b>	49
9.2.1. Da Inexistência de Instalações Sanitárias na Frente de Trabalho .....	49
9.2.2. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição. ....	50
9.2.3. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos. ....	50
9.2.4. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às áreas de vivência. ....	52
9.2.5. Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais. ....	55
9.2.6. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros. ....	55
9.2.7. Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores .....	56
9.2.8. Das condições ergonômicas do trabalho .....	56
9.2.9. Do transporte manual de cargas. ....	58
9.2.10 Da cobrança de ferramentas manuais. ....	59



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

9.2.11. Manter ou permitir a permanência de pessoas com doenças infecto-contagiosas no interior do alojamento.....	60
9.2.12. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para aplicação de vacina antitetânica. ....	61
9.2.13. Adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31. ....	62
9.2.14. Da não implementação do Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR). .....	62
9.2.15. Deixar de planejar e implementar as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho com base na identificação dos riscos. ....	63
9.2.16. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à capacitação dos trabalhadores para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos. ....	64
9.2.17. Deixar de instalar proteção cobrindo parte superior e/ou partes laterais na tomada de potência de tratores agrícolas. ....	65
9.2.18. Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ....	65
9.2.19. Projetar as instalações para armazenamento de diesel sem considerar os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade dos trabalhadores .....	66
<b>10. CONCLUSÃO .....</b>	<b>68</b>



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

**ANEXOS**

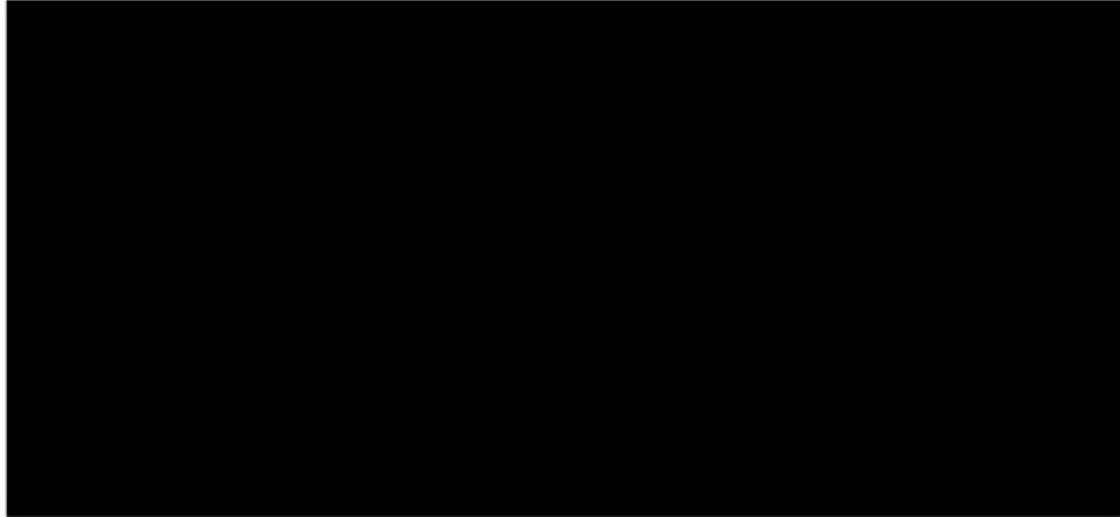
1) Notificação para Apresentação de Documentos e Notificação de Constatação de Trabalho Análogo ao de Escravo	73 a 75
2) Identificação do empregador	76 a 81
3) Contrato de arrendamento do imóvel rural – Fazenda Rio Brilhante	82 a 87
4) Contrato de locação do alojamento	88 a 93
5) Termos de Declaração	94 a 139
6) Termo de Ajuste de Conduta do MPT	140 a 148
7) Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT	149 a 310
8) Guias de Seguro Desemprego do Trabalhador Regatado - SDTR	311 a 494
9) Relação de Autos de Infração lavrados	495 a 497
10) Autos de Infração lavrados	498 a 755
11) Relatório Fotográfico	756 a 777
12) Material Audiovisual (6 vídeos da inspeção) – QR CODE e índice das irregularidades documentadas nos vídeos	778 a 780
13) Relatório do pagamento do dano moral individual	781 a 784



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

EQUIPE

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**



A large black rectangular redaction box covers the names of the members of the Ministry of Employment team.

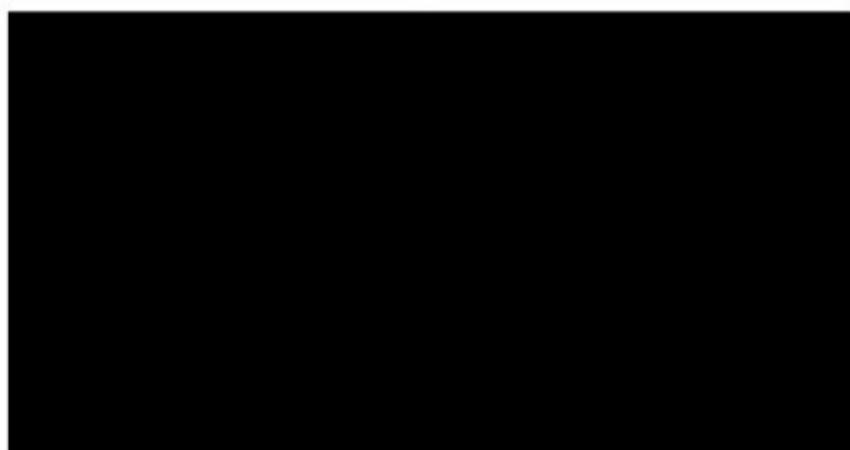


**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**



A large black rectangular redaction box covers the names of the members of the Ministry of Public Work team.

**POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL**



A large black rectangular redaction box covers the names of the members of the Federal Highway Police team.



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

**DO RELATÓRIO**

**1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

**NOME:** [REDACTED]

**CPF:** [REDACTED]

**CEI:** 51.204.87719/84

**CNAE:** 0119-9/02 – Cultivo de Alho

**LOCAL DA FISCALIZAÇÃO:**

**- FRENTE DE TRABALHO e ALOJAMENTOS FISCALIZADOS:**

**Frente de Trabalho:** Fazenda Rio Brilhante, arrendada pelo autuado, localizada no município de Coromandel/MG, Coordenadas Geográficas 18°36'42.5"S/46°52'32.1"W

**Alojamento:** Coordenadas Geográficas 18°38'17.3"S, 46°57'53.5"W, distantes cerca de 12km da frente de trabalho.

,

**TRABALHADORES ALCANÇADOS:** 136

**TRABALHADORES RESGATADOS:** 114

**ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA:** [REDACTED]

**TELEFONE DE CONTATO:** [REDACTED]

**EMAIL:** [REDACTED]



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

**2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

Empregados alcançados	136
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	114
Resgatados - total	114
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	02
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	114
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	00
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	R\$916.758,21
Valor líquido recebido	R\$808.373,59
FGTS/CS recolhido	
Previdência Social recolhida	
Valor Dano Moral Coletivo	R\$150.000,00
Valor Dano Moral Individual	R\$350.000,00
Valor alimentação de retorno	
Número de Autos de Infração lavrados	26
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 PREVIDÊNCIA**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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

	Nº AI	EMENTA	DESCRICAÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
<b>1</b>	221995455	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. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.)
<b>2</b>	222006544	0015121	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.	(Art. 1 da Lei nº 605/1949.)
<b>3</b>	222006579	0016039	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	(Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>4</b>	222006587	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.)
<b>5</b>	222006609	0011797	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 o § 1º do art. 5º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 73.626, de 12.2.1974.)
<b>6</b>	222006625	0000175	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	(Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>7</b>	222017635	0003654	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	(Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>8</b>	222031981	1313630	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>9</b>	222036532	1313819	Manter ou permitir a permanência de pessoas com doenças infecto-contagiosas no interior do alojamento.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.5 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>10</b>	222042729	1317989	Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.20.1 e 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>11</b>	222042826	1317164	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.6 e 31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>12</b>	222042834	1310143	Deixar de adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos ou adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "I", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>13</b>	222042842	1317130	Deixar de planejar e implementar as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho com base na identificação dos riscos, ou deixar de custear as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3 e 31.5.1.3.5 da NR-31, com redação da Portaria nº



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

	Nº AI	EMENTA	DESCRÍÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			agravos decorrentes do trabalho e/ou deixar de planejar e executar outras ações de saúde no trabalho que levem em consideração as necessidades e peculiaridades.	86/2005.)
<b>14</b>	222042851	1318063	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g" da NR-31, 12/10/2021, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>15</b>	222042869	1317172	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.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.9, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>16</b>	222046830	1315439	Deixar de instalar proteção cobrindo parte superior e/ou partes laterais na tomada de potência de tratores agrícolas.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.35, da NR-31, com redação da Portaria nº 2546/2011.)
<b>17</b>	222046856	1317830	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à capacitação dos trabalhadores para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.12.74 e 31.12.75, alíneas "a", "b", "c" e "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 2546/2011.)
<b>18</b>	222046911	1314726	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>19</b>	222046937	1318071	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>20</b>	222046945	1318039	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às áreas de vivência.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", e 31.23.2.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>21</b>	222046988	1310577	Deixar de manter Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural, durante o período de vigência da contratação de trabalhadores por prazo determinado.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>22</b>	222050705	2202182	Projetar as instalações para extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e/ou manipulação de inflamáveis e/ou líquidos combustíveis sem considerar os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade física dos trabalhadores previstos nas Normas Regulamentadoras, normas técnicas nacionais ou, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais, convenções e acordos coletivos, bem como nas demais regulamentações pertinentes em vigor.	(Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 20.5.1 da NR-20, com redação da Portaria SEPRT 1360/2019.)
<b>23</b>	222050713	1317431	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar melhorias nas	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.10.1 e 31.10.8 da



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

Nº AI	EMENTA	DESCRÍÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
		condições de conforto e segurança no trabalho e/ou deixar de adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado.	NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>24</b>	222050721	1317440 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte manual de cargas.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.10.2 e 31.10.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>25</b>	222050748	1317466 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às ferramentas manuais.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.11.1 e 31.11.2, alíneas "a", "b" e "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>26</b>	222050756	1310020 Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de adotar medidas de prevenção e proteção, com base nos resultados das avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e Saúde.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)

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

A presente operação foi organizada tendo em vista indícios de trabalho degradante nas lavouras de alho na região do Alto Paranaíba, estado de Minas Gerais.

#### **5. DA LOCALIZAÇÃO DO ALOJAMENTO E FRENTE DE TRABALHO FISCALIZADA**

**Frente de Trabalho:** Realizou-se inspeção física em frentes de trabalho de cultivo do alho, na propriedade rural denominada Fazenda Rio Brilhante, arrendada pelo autuado, localizada no município de Coromandel/MG, Coordenadas Geográficas 18°36'42.5"S, 46°52'32.1"W.





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

**Alojamentos:** Os trabalhadores estavam alojados em contêineres, localizados nas Coordenadas Geográficas 18°38'17.3"S, 46°57'53.5"W, distantes cerca de 12km da frente de trabalho.



## 6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A atividade econômica desenvolvida é o cultivo de alho, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE 0119-9/02. O Empregador arrendou 62ha de terra para plantio de lavoura, da Fazenda Rio Brilhante (contrato em anexo), situada no município de Coromandel, onde desenvolve a cultura do alho. A fiscalização ocorreu no momento da colheita. O foco da ação fiscalizadora foi a colheita manual nas lavouras das propriedades citadas, 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.

## 7. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

### DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

A presente ação fiscal foi organizada com o intuito de verificar as condições de trabalho na cultura do alho na Fazenda Rio Brilhante, por equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRTb/MG, com a colaboração da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério do Trabalho e Previdência, sendo realizada com a participação da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região e Polícia Rodoviária Federal, cuja equipe era composta por 11 (onze) Auditores-Fiscais do Trabalho; 03 (três) Motoristas do Ministério do Trabalho e Previdência; 01 (um) Procurador do Trabalho, acompanhado de 02 (dois) Agentes de Segurança Institucional; e 06 (seis) Agentes da Polícia Rodoviária Federal.

A equipe, tendo como base a cidade de Patos de Minas/MG, iniciou deslocamento em direção à zona rural de Coromandel, no dia 28/09/2021, pela manhã, para inspecionar a Fazenda Rio Brilhante, em busca dos trabalhadores na frente de trabalho. Não obtendo êxito direcionou-se para o alojamento estruturado em contêineres, onde encontrou a cozinheira e três trabalhadores da cultura de alho, sendo que um realizava a vigilância do alho no horário noturno, os outros não tinham ido trabalhar por motivos de saúde. Também chegou no alojamento um



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

motorista que tinha levado os trabalhadores para a frente de trabalho. Após uma rápida verificação do local, solicitou-se que o trabalhador conduzisse a equipe para as frentes de trabalho.



Nas frentes de trabalho onde localizou os trabalhadores em atividade laboral, por volta das 11h da manhã. Notou-se que juntamente com a chegada da equipe estava sendo deslocado um banheiro móvel para aquela frente de trabalho. Identificados os trabalhadores, prepostos e o intermediador de mão de obra, vulgarmente conhecido como “gato”, foram verificadas as condições de trabalho ali disponibilizadas. Houve declaração de trabalhadores informando que nunca teve banheiro químico disponível nas frentes de trabalho.



Os trabalhadores realizavam atividades remuneradas por produtividade, seja no corte do pito (pendão do alho), enleirar (puxar o alho e enfileirar para secagem), tapete (estender pelo solo o montante arrancado e depois coberto por uma lona) e o corte do alho e enchimento das caixas, que em média pesam 22 kg.



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



A frente de trabalho não tinha espaço suficiente para realizar as refeições em local adequado. Trabalhador declarou que a tenda do refeitório só serve para buscar a marmita e depois comem na barra do solo. Diversos trabalhadores disseram que realizam o almoço entre 10 e 20 minutos e voltam para o batente.



Encontrou-se alguns trabalhadores laborando descalços ou com chinelo, outros com botas desgastadas, luvas furadas, sendo relatado que todo equipamento de trabalho era adquirido pelos trabalhadores e descontados na produtividade. Razão esta que levava muitos trabalhadores a executarem suas tarefas laborativas totalmente desprotegidos para economizar em sua remuneração.



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



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.



Pelas condições aviltantes a que estavam submetidos os trabalhadores nas frentes de trabalho a equipe decidiu realizar uma inspeção mais aprofundada no alojamento. Então solicitou-se que os trabalhadores fossem direcionados para a o alojamento.

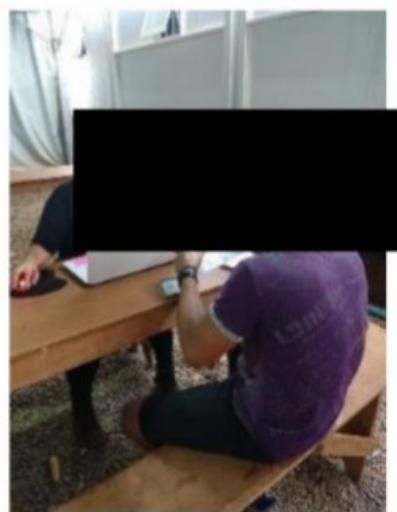
Ao verificar os alojamentos ofertados foram identificadas diversas irregularidades como superlotação do espaço, pouca ventilação nos cômodos, precariedade na limpeza e asseio dos banheiros e cômodos, inexistência de armários adequados para a guarda de pertences pessoais e não fornecimento de roupas de cama. Também verificou-se o risco de explosão em armazenamento de combustível realizado ao lado de um container utilizado como alojamento.



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



Aproveitou-se o momento para colheita de termo de declaração do intermediador de mão de obra e alguns trabalhadores, sendo que os demais integrantes da equipe colheram informações de todos os trabalhadores para subsidiar a emissão de Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado - SDTR.



Os trabalhadores eram migrantes das cidades de São Francisco, com o maior número de trabalhadores, Januária, Pintópolis e Riachinho/MG.

Ao final do dia foram expedidas notificações para apresentação de documentos e notificação para as providências a serem tomadas pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo (Termo de Notificação n.º 35707328092021/01 e 357073280921/02), documento em anexo.

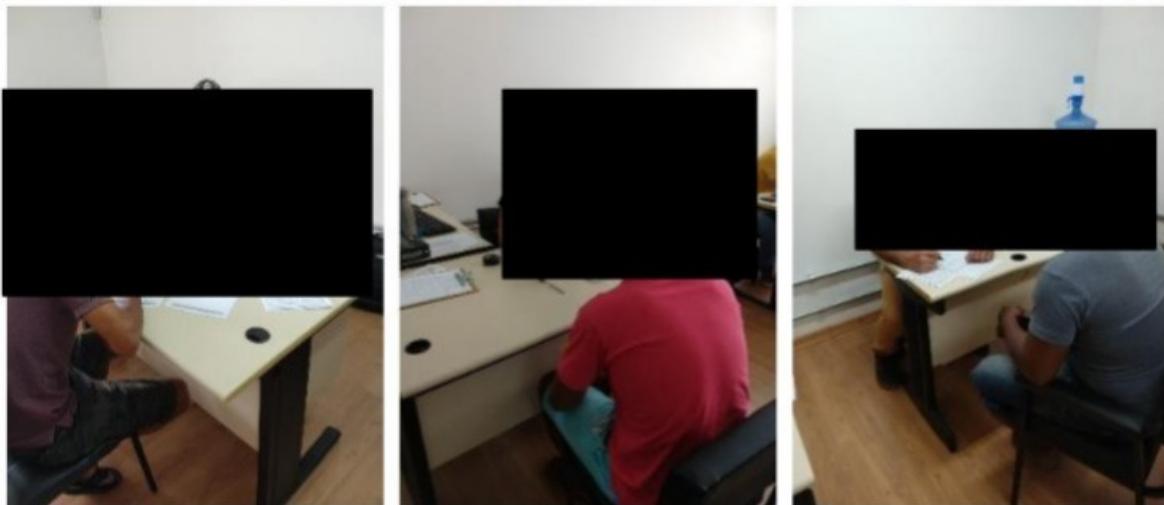
A sistemática de recrutamento e transporte dos trabalhadores contrariou a Instrução Normativa N° 76/2009, do então Ministério do Trabalho e Emprego, que define regras para contratação de trabalhadores rurais para laborarem em localidades diversas de sua origem, tais como, emissão pelo órgão local da autoridade trabalhista de Certidão Declaratória de



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

Transporte de Trabalhadores (CDTT) e o custeio da alimentação no trajeto cidade de origem/local de trabalho, distante cerca de 550km do local da prestação laboral.

No dia 1º de outubro de 2021, foi realizada a assistência das rescisões contratuais de 114 trabalhadores e entrega dos respectivos SDTR, documentos anexos.



Houve assinatura de Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho, onde ficou previsto indenização de dano moral individual e coletivo. O individual foi estabelecido em quatro faixas de valores que variaram entre R\$ 1.500,00 e R\$ 4.000,00 conforme o tempo de contrato de trabalho, a ser quitado até 01/11/2021, mediante transferência bancária ou ordem de pagamento. O coletivo foi estabelecido em R\$ 150.000,00, documento anexo

Procedeu-se as lavraturas de autos de infração, sendo todos encaminhados via postal ao empregador, documentos em anexo.

Em 28/10/2021, a empresa informou ter efetuado o pagamento do dano individual previsto no Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho, efetuando o pagamento total e R\$352.000,00, depositado diretamente na conta corrente do empregado, ou de quem por ele autorizado e também através de ordens de pagamento, conforme relatório em anexo.

Segue em anexo ao presente relatório QR CODEs que dão acesso a 6 vídeos realizados durante inspeção nas frentes de trabalho, registrando, declarações dos colhedores de alho sobre jornada de trabalho, ausência de intervalos, trabalho aos domingos, produtividade, não reposição de água potável, ausência de sanitários, venda de ferramentas e EPI, alimentação precária, animais peçonhentos, assistência médica, descontos de faltas indevidas, punições, ameaças, dentre outras irregularidades que, em seu conjunto, levou a Auditoria Fiscal do Trabalho concluir que os 114 trabalhadores resgatados estavam sujeitos à condição análoga à de escravidão..



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

**8. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE TRABALHO DEGRADANTE E JORNADA EXAUSTIVA.**

Realizou-se inspeção física em frentes de trabalho de cultivo do alho, no dia 28/09/2021, na propriedade rural denominada Fazenda Rio Brilhante, arrendada pelo autuado, localizada no município de Coromandel/MG, Coordenadas Geográficas 18°36'42.5"S, 46°52'32.1"W. Foram alcançados pela fiscalização 136 (cento e trinta e seis) trabalhadores que constam do Esocial como empregados vinculados ao estabelecimento fiscalizado. Na frente de trabalho foram identificados 113 (cento e treze) trabalhadores laborando na colheita do alho, além de 2 (duas) cozinheiras, todos trabalhadores migrantes do norte do estado de Minas Gerais. Os trabalhadores estavam alojados em contêineres, localizados nas Coordenadas Geográficas 18°38'17.3"S, 46°57'53.5"W, distantes cerca de 12km da frente de trabalho.

Após inspeção nos alojamentos, frente de trabalho, análise documental, entrevistas com os trabalhadores e prepostos do empregador, a Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que 114 (cento e quatorze) 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 a degradância das frentes de trabalho e alojamentos, conforme minuciosamente descrito no presente relatório

**DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE: COLHEITA DO ALHO**

Trata-se de estabelecimento rural localizado no município de Coromandel/MG, que tem como atividade agro-comercial o cultivo de alho, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE 01.11-3/02, utilizando para esse fim em torno de 180 hectares de área plantada. A ação fiscal foi desenvolvida na fase de colheita do produto.

A primeira tarefa desenvolvida na colheita do alho é o chamado “corte do pito”, que é o corte de sua haste floral, necessário ser realizado para fortalecer os bulbos da planta; a próxima fase é a “mineração” que, na realidade, é o arrancamento dos bulbos do alho do solo; em seguida é realizada a tapetação (chamada pelos trabalhadores de camaleão) e que consiste na formação de montes de planta arrancada (leira), que deve ser coberta por uma lona (10 ruas de 40 m. formam um monte). A seguir vem o corte das raízes e palhas do bulbo e o enchimento das caixas (cada caixa comporta em torno de 22 kg). A produção média por trabalhador é de 38 a 40 caixas por jornada de trabalho, mas há trabalhador que chega a completar 70 caixas, diariamente. Nesta fase da colheita foi realizada a inspeção na frente de trabalho.

**RISCOS OCUPACIONAIS DA ATIVIDADE:**

Riscos físicos – ruído para operadores de máquinas (tratores e outros) e 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. Há também exposição à vibração de corpo inteiro, na operação de tratores e outros equipamentos móveis.

Risco de acidentes – quedas do mesmo nível (piso bastante irregular), ataques de animais peçonhentos (cobras, escorpiões, aranhas, marimbondos e outros). Cortes com instrumento utilizado no trabalho (tesoura). Riscos de acidentes com veículos



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

Riscos ergonômicos – o que mais chamou a atenção durante a inspeção das atividades desenvolvidas nas frentes de trabalho são os fatores de risco relacionados à ergonomia. 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. Porém, a situação que impressiona é a excessiva atividade repetitiva, na realidade altamente repetitiva, envolvendo a articulação do pulso. Pudemos 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”. Na realidade estão desenvolvendo doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho: tendinites do antebraço e síndrome do túnel do carpo. O profissional médico contratado pela empresa para acompanhar a evolução da saúde dos empregados sequer relata esse fato no PCMSO elaborado e 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, recrutado em outra região 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. Constatamos que, embora a empresa tenha apresentado um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, naturalmente coordenado por um médico do trabalho, não há nenhuma ação preventiva por parte desse profissional para minimizar o problema.



**DO RECRUTAMENTO E TRANSPORTE IRREGULARES DOS TRABALHADORES MIGRANTES**

As vítimas de trabalho análogo ao de escravo foram recrutadas pelo “gato”, [REDACTED] (registrado pela empresa como encarregado), nas cidades de São Francisco e Januária, ambas localizadas no norte de Minas Gerais, distantes cerca 550km do local da prestação dos serviços, por meio dos contatos telefônicos que mantém com alguns trabalhadores que vêm habitualmente nos períodos de safra para a região, oferecendo oportunidade de trabalho na colheita do alho na propriedade fiscalizada.



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

Os trabalhadores, após contatos com o preposto do empregador, se organizaram e fizeram a viagem em ônibus clandestino, custeado pelo empregador. Segundo apurado pela fiscalização, o ônibus contratado era de péssima qualidade, sem ar condicionado, sem banheiro e com cadeiras quebradas, que não reclinavam. Os trabalhadores tiveram que suportar os valores gastos com alimentação durante a viagem, que durou cerca de 11h00. O Registro dos trabalhadores só foi realizado após o início da prestação laboral, cerca de 2 ou 3 dias após a chegada no local de trabalho, porém, 09 trabalhadores registrados pela empresa em 17/09/2021, afirmaram que saíram de sua cidade natal, no dia 09/09/21. Estavam alojados precariamente em contêineres localizados a cerca de 12km de distância da frente de trabalho, laborando em jornadas que foram consideradas exaustivas pela fiscalização, considerando a sua duração, a falta de descanso intrajornada, de descanso semanal, as péssimas condições ergonômicas em que os serviços eram desenvolvidos, aliados às condições degradantes da frente de trabalho e alojamentos. O retorno dos trabalhadores à cidade de origem só seria custeado pelo empregador, caso o trabalhador permanecesse todo o período da safra na atividade, caso contrário, os trabalhadores teriam que arcar com os custos deste deslocamento.

Sobre a forma de contratação, são esclarecedoras as declarações, reduzidas a termo, prestadas pelas vítimas à inspeção do trabalho:

- 1 – Termo de Declaração do Encarregado (“gato”), documento anexo: “[...] Que trabalha para o empregador desde 2012; Que os contratos são firmados por prazo determinado; Que trabalha desde o início como encarregado; que é a primeira safra na atual propriedade; Que a fazenda é arrendada; que tem contato de alguns trabalhadores em São Francisco; Que pediu para chamarem mais colegas; Que vai na cidade fazer uma reunião com os trabalhadores; que esta contratação foi feita em junho; [...] que o trabalhador que opta por ir embora antes, deve custear o retorno; que cobra R\$50,00 para levar os trabalhadores na cidade; [...]”.
- 2 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] O declarante informa que trabalha para o mesmo empregador desde 2013, sempre no plantio e colheita do alho. Normalmente trabalha no plantio de fevereiro a maio, volta pra São Francisco e fica lá de maio até junho. Em junho ele retorna para a colheita e fica até outubro quando volta para sua cidade. A primeira vez veio por indicação de seu primo [REDACTED] que já trabalhava para este empregador. Ele avisou que haveria uma reunião na cidade de São Francisco na casa do fiscal ou na casa da cantineira para que fossem explicados o trabalho e os detalhes do contrato, incluindo o preço pago pela caixa de alho, mas não especificam o horário de trabalho e nem deixam claro como será o transporte para a cidade caso necessário o retorno. [...] Depois da reunião, na data agendada, são disponibilizados ônibus para trazer os trabalhadores, que em geral viaja com 40 a 50 pessoas (normalmente sai um ônibus na época do plantio e ônibus para a colheita). Geralmente no plantio ficam de 56 a 58 pessoas alojadas na fazenda.; na colheita, em torno de 120 pessoas. Que durante a viagem as despesas de alimentação são custeadas pelo próprio trabalhador. O transporte é realizado em ônibus com poltrona quebrada, sem ar condicionado, com alguns assentos que reclinam, outros não. O ônibus costuma quebrar no caminho. Em sua última viagem quebrou duas vezes. A viagem dura em torno de 11 horas [...]”.
- 3 – Termo de Declaração de [REDACTED], Colhedor de Alho, documento anexo: “[...] informou que trabalha para o mesmo empregador desde 2012, em contratos de safra, em geral de março a maio e de junho a outubro, até o fim da safra. Durante muitos anos trabalhou como trabalhador rural no plantio e na colheita de alho para outros empregadores. Que é natural de São Francisco e veio pela primeira vez para o trabalho porque estava desempregado e ficou sabendo que havia vaga de emprego. Veio de São Francisco em ônibus fornecido pelo empregador, em transporte organizado por [REDACTED] (gato) e custeado pela empresa, com refeições pagas de seu próprio bolso. [...]”.



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

- 4 – Termo de Declaração de [REDACTED] Colhedor de Alho, documento anexo: “[...] QUE é morador de São Francisco/MG; QUE recebeu notícia de oportunidade de trabalho por meio de seu irmão [REDACTED], também trabalhador na colheita de alho; QUE seu irmão veio para a propriedade no meio do ano; [...] ; QUE quem organizou a vinda foi o [REDACTED]; QUE enviou fotografias dos documentos para o [REDACTED] para fazer a ficha; QUE o [REDACTED] O informou por telefone o local de encontro no povoado de Retiro, na zona rural de São Francisco/MG para a viagem com destino a Coromandel/MG; QUE a viagem foi feita em ônibus sem sanitário; QUE não recebeu alimentação durante a viagem; QUE comeu farinha durante o deslocamento; QUE só tinha dinheiro para comprar um refrigerante; QUE não houve desconto pelo deslocamento; QUE o ônibus foi direto para o alojamento; [...]”.
- 5 - Termo de Declaração de [REDACTED] Colhedor de Alho, documento anexo: “[...] QUE é morador de São Francisco/MG; QUE recebeu notícia de oportunidade de trabalho por meio de seu padrasto [REDACTED] também trabalhador na colheita de alho; QUE seu padrasto veio com ele para a colheita; QUE quem organizou a vinda para o trabalho na colheita do alho foi [REDACTED] QUE entregou a CTPS na cidade de São Francisco para assinar o contrato; QUE a CTPS só foi assinada após a chegada na cidade de Coromandel/MG; QUE sabia que o trabalho era alojado e na colheita de alho; [...] QUE o [REDACTED] O acertou os detalhes da viagem; QUE o ônibus era bom mas o banheiro estava quebrado; QUE não recebeu alimentação durante a viagem; QUE pagou R\$ 40,00 pela refeição do deslocamento; QUE não houve desconto pela passagem de ônibus; [...]”.
- 6 - Termo de Declaração de [REDACTED] Colhedor de Alho, documento anexo: “[...] QUE é morador de São Francisco/MG; QUE recebeu notícia de oportunidade de trabalho por um amigo também de São Francisco/MG; QUE esse amigo de nome [REDACTED] veio para a propriedade alguns dias antes; QUE quem organizou a vinda foi o [REDACTED] [...] QUE [REDACTED] informou por telefone o local de encontro para a viagem entre São Francisco/MG e Coromandel/MG; QUE a viagem foi feita em ônibus em condições precárias e que o veículo apresentou defeito em Coração de Jesus/MG; QUE não recebeu alimentação durante a viagem; QUE gastou R\$ 40,00 pelo almoço durante o deslocamento; QUE não houve desconto pelo deslocamento [...] ; QUE cobram R\$ 50,00 pelo deslocamento para a cidade Patrocínio/MG caso precisassem; QUE se quisesse ir embora, haveria quebra de contrato e que o deslocamento de retorno seria por conta do trabalhador; QUE a intenção de encerrar o contrato era dificultada pelo empregador, devido às distâncias para a cidade de Patrocínio/MG para fazer as contas e pela despesa de retorno, fora os descontos da rescisão antecipada; [...]”
- 7 – Termo de Declaração de [REDACTED] Colhedor de alho, documento anexo: “[...] ; QUE no dia 06/06/2021 saiu de Pintópolis de taxi, o declarante e o irmão [REDACTED], cada um pagou R\$ 50,00 (cinquenta reais) e pegaram o ônibus fretado em São Francisco para Coromandel; QUE vieram no ônibus 48 (quarenta e oito) trabalhadores, incluindo o declarante, mas não tinha banheiro no ônibus; QUE não foi cobrado o ônibus, mas a despesa no trajeto foi por conta dos trabalhadores, tendo o declarante gasto por volta de R\$ 50,00 (cinquenta reais); QUE chegou no alojamento no dia 06 de junho à noite; [...] QUE se pedir demissão eles cobram R\$ 100,00 para levar até Patrocínio para realizar o acerto e também o empregador não paga o retorno para a cidade de origem; [...]”.

**DAS JORNADAS EXCESSIVAS E DO CONTROLE DE JORNADA IMPRESTÁVEL**

A jornada de trabalho dos colhedores de alho, fiscais, vigias e cozinheiras, resgatados pela fiscalização era bastante extensa e penosa. Não podemos desvencilhar esse relato das péssimas condições de alojamento e frente de trabalho a que estavam submetidos, o que será devidamente demonstrado nos próximos tópicos deste auto de infração. De fato, a jornada diária dos cortadores de alho tinha início por volta de 4h30 quando levantavam e começavam a se preparar para irem para a lavoura de alho, iniciando os trabalhos de corte entre 5h30 e 6h00. Isso quando



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

não tinham que enleirar o alho (formar o tapete), preparando-o para o corte. Nesse caso, a jornada na frente de trabalho tinha início por volta de 4h30 da manhã, já nas frentes de trabalho, quando os trabalhadores tinham que utilizar lanternas para se orientarem na plantação.

A Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que o controle de jornada adotado pela empresa autuada não refletia a realidade da efetiva jornada realizada pelos trabalhadores alcançados pela fiscalização. Existiam inúmeras atividades que não eram retratadas na folha de ponto, como o enleiramento do alho que se iniciava de madrugada (formação do tapete); a pausa para descanso e alimentação de apenas 15 minutos, tempo de ingerir o alimento; o trabalho aos domingos realizados por muitos trabalhadores que eram atraídos para o trabalho devido à remuneração paga em dobro (R\$6,00) por cada caixa colhida (este pagamento era feito por fora, em dinheiro); o trabalho das duas cozinheiras que se iniciava por volta de 4h00 da manhã e se estendia até as 20h00, de segunda a segunda.

Os Termos de Declaração abaixo transcritos confirmam as afirmações acima:

1 - Termo de Declaração de [REDACTED] encarregado (“gato”), documento anexo: “[...] que no corte começam a trabalhar as 06:00; que o almoço é servido por volta das 11:00; que os trabalhadores se servem a vontade; [...] que os trabalhadores fazem em média 00:30h de intervalo porque recebem por produção; que os trabalhadores encerram a jornada entre 13:30 e 15:30; [...] que no início folgavam todo domingo; que atualmente pagam R\$6,00 por caixa nos domingos como incentivo para adiantar a colheita; que o pagamento é feito em dinheiro e recibo a parte; que não assinam ponto aos domingos e não recebem recibo; que os trabalhadores que não trabalham, não recebem o dia; que o descanso semanal é descontado [...].”

2 - Termo de Declaração de [REDACTED] Cozinheira, documento anexo: “[...] que trabalha na cozinha preparando as refeições dos trabalhadores (aproximadamente 50 durante o plantio e 120 durante a colheita do alho); que trabalha de segunda a domingo, de 04h às 19h; que levanta às 04h da manhã e coloca a água do café para ferver; que passa o café às 04:40min.; que a partir daí não para mais de trabalhar; que prepara o almoço e o leva para servir nas frentes de trabalho às 10:30h; que leva as comidas de carro e as serve de 11h até às 12h; que não almoça (apenas fica “beliscando” enquanto prepara as refeições); que não faz horário de almoço; que retorna para o alojamento 12hs; que vai lavar as vasilhas e iniciar o preparo do café da tarde e jantar; que coloca o café da tarde no balcão da cozinha por volta das 15hs; que os trabalhadores se servem na hora do lanche da tarde; que o jantar é servido às 18:00hs; que arruma a cozinha até às 20:00hs; que se recolhe para quarto às 20hs; que folga todas as quartas-feiras; que no dia da folga fica na cozinha orientando sua filha no preparo das refeições; que conta com a ajuda de sua filha [REDACTED] para o preparo das refeições; que [REDACTED] tem 26 anos; que [REDACTED] é registrada e recebe R\$1.200,00 mensal, além das horas extras; que [REDACTED] trabalha todos os dias, de 06h às 19hs; que [REDACTED] folga aos domingos; que [REDACTED] foi admitida em 20/07/2021, para a função de auxiliar de serviços de alimentação; [...]”.

3 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] que iniciou os trabalhos no dia 08/06/2021 (terça-feira); que trabalha de 05h até às 16:40h, de segunda a sexta-feira; que trabalha no sábado de 05h às 14hs; que trabalha alguns domingos de 05h até às 13h; que no domingo trabalhado recebe R\$6,00 por caixa de alho cortado e o pagamento é efetuado “por fora”; que recebe por produção, sendo R\$3,30 por caixa de alho cortado; que corte em média 35 caixas por dia, dependendo do tipo do alho; que pagamento é realizado mensalmente, mais ou menos no dia 07, por depósito em conta bancária; [...]”



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

4 - Termo de Declaração de [REDACTED], colhedor de alho, documento anexo: “[...] O trabalho é realizado de forma ininterrupta, desde o momento que chegam nas frentes de trabalho até o horário de saída dos ônibus. Não há um intervalo para refeições e descanso, o almoço é levado pela cantineira de 11:00 às 11:30h e o trabalhador para rapidamente, por aproximadamente 15 minutos e retorna ao trabalho, já que ele ganha por produção e não pode parar. Na frente de trabalho não há banheiros, o trabalhador e os demais fazem suas necessidades no mato, sem nenhuma privacidade, já que se trata de lugar aberto. O trabalho é prestado de forma ininterrupta, sem qualquer intervalo, sentado no chão, sob o sol escaldante. [...]”.

5 - Termo de Declaração de [REDACTED] Supervisor de Exploração Florestal, documento anexo: “[...] Todos os dias vai para a frente de trabalho junto com os trabalhadores, por volta de 05:30h, passa o dia todo lá e retorna junto com os demais, por volta de 16:30h em diante. Almoça junto com os trabalhadores na frente de trabalho, geralmente na parte coberta, na qual não cabem todos, mas apenas uma parte dos trabalhadores; [...] Ressalta que não tem dias de descanso e que a última vez que esteve em São Francisco foi em agosto de 2021 com um grupo de trabalhadores, quando ficou por 10 dias. E que esses 10 dias não foram pagos porque não houve trabalho [...]”.

6 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] QUE iniciam na colheita por volta das 6h; QUE fazem um intervalo às 11h; QUE almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção; QUE o horário de retorno varia; QUE os ônibus às vezes demoram a sair da frente de trabalho; QUE aos sábados o horário de trabalho se encerra às 13h; QUE ao retornar para o alojamento enfrenta filas para tomar banho; QUE nem todos os chuveiros são quentes; QUE há mais fila para os chuveiros quentes; QUE a produção é controlada pelo Sr. [REDACTED] outra vez o [REDACTED] QUE o trabalho aos domingos é pago por fora; QUE recebeu um domingo trabalhado; QUE recebeu em dinheiro o valor de R\$ 180,00 pelo domingo trabalhado; QUE não há recibo desse pagamento por fora do domingo; [...]”.

7 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] que iniciou o serviço da colheita do alho em julho de 2021; que seu número é 68; [...] Informa que produz em torno de quarenta caixas por dia e frequentemente reduz o período de almoço para produzir mais chegando a cinquenta caixas. Informa que não saiu do estabelecimento do empregador, exceto por oito dias em São Francisco dentro deste período. Relata que o transporte é muito desconfortável a ponto de quando retornou ao estabelecimento não conseguiu trabalhar no dia seguinte. Informa que quando não vai trabalhar sofre um desconto de dez caixas em sua produção. Relata que não chegou a sofrer outros tipos de descontos, mas que quando há problema na qualidade do corte existe ameaça de desconto. [...] Relata que trabalha de segunda a sábado sempre e costuma trabalhar dois domingos e um não; que no domingo não podem assinar o ponto. Relata ainda que quem define a anotação do horário de trabalho é o empregador (que manda colocar o horário de entrada, saída e o intervalo para almoço). O trabalho no domingo não é obrigatório mas trabalha por conta da produção. [...]”.

8 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] que o horário de trabalho diário é de 5:30h às 16:30; que não faz intervalo para almoço pra não perder produção, come o almoço no menor tempo que dá; que quando acaba a água de beber na frente de trabalho não tem de onde tirar para repor, tem de pedir de alguém ou ficar sem; que acha o serviço bastante puxado, principalmente por causa do calor e do sol; [...] que foi trabalhar mesmo doente porque a empresa, além de não pagar o dia não trabalhado, desconta 10 (dez) caixas da produção do dia seguinte; que isso acontece com todos os trabalhadores que tem alguma falta; que assina ponto todos os dias de segunda a sábado; que trabalha em alguns domingos e em outros não; que já ficou um período de 29 (vinte e nove dias) trabalhando



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

*direto, sem folgar; que “eles” falam que nos domingos trabalhados não precisa assinar ponto; que por “eles” se refere ao [...]”.*

9 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] QUE o trabalho começa às 5h30min com a saída do alojamento; QUE iniciam na colheita por volta das 6h; QUE fazem um intervalo às 11h; QUE almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção; QUE o horário de retorno é por volta das 16h; QUE aos sábados o horário de trabalho se encerra às 14h; QUE ao retornar para o alojamento enfrenta filas para tomar banho; QUE a produção é controlada pelo [REDACTED] QUE o trabalho aos domingos é pago em dinheiro na terça; QUE o trabalho aos domingos é pago no valor de R\$ 6,00 a caixa de alho; [...].”

10 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] QUE iniciam na colheita por volta das 6h; QUE fazem um intervalo às 11h; QUE almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção; QUE retornam para o alojamento por volta das 16h30min; QUE ao retornar para o alojamento enfrentam filas para tomar banho; QUE por volta das 18 tomam o jantar; [...] QUE trabalha aos domingos para receber R\$ 6,00 pela caixa de alho; QUE há um controle de ponto em papel preenchido a mão; QUE a expectativa era ir embora após o dia 10 de outubro; [...] QUE não podia perder um dia de trabalho porque haveria descontos na produção; QUE se pulasse um tapete de alho “ruim” havia desconto na produção. [...]”.

11 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] QUE trabalhou os três últimos domingos para ganhar um pouco mais, pois a produção da caixa no domingo é remunerada em R\$ 6,00 (seis reais) e nos demais dias R\$ 3,30 (três reais e trinta centavos); QUE outra forma de aumentar a remuneração é realizar a juntação do alho em formato de tapete; QUE para realizar a juntação tem que começar mais cedo o trabalho; QUE a jornada normal de trabalho é começar na frente de trabalho às 5h30min até 11h ou um pouco mais, conforme a hora que chega o almoço; QUE o almoço é realizado no tempo, na barra do solo (chão), em poucos minutos, cerca de 10 minutos, para retornar a produção e para entre 16h e 16h30min; QUE este horário é de segunda a sexta; QUE sábado e domingo sai um pouco antecipado, por volta das 14h; QUE nunca teve banheiro na frente de trabalho; QUE o trabalho é pesado, gerando dores musculares no ombro, nas pernas, braços e peito; QUE a atividade mais penosa é a arrumação do tapete, pois pega muito peso; [...] QUE se pedir demissão eles cobram R\$ 100,00 para levar até Patrocínio para realizar o acerto e também o empregador não paga o retorno para a cidade de origem; QUE no caso de realizar a atividade de tapete, que já realizou umas 15 (quinze) vezes, inicia o trabalho por volta das 4h30min e sai na hora que acaba o serviço, por volta das 14h, sendo o descanso do almoço no mesmo ritmo dos outros dias; [...].”

12 - Termo de Declaração de [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] Relata que todos os domingos onde houve trabalho optou por trabalhar, exceto por um. Que não é obrigatório o trabalho aos domingos; que pagam na hora o trabalho aos domingos. Que foi para Januária uma vez e ficou lá 10 dias. [...] Relata que marca uma hora de intervalo para almoço, mas não faz esse tempo, almoça rápido para fazer mais caixas. [...]”.

**DO FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E FERRAMENTAS DE TRABALHO:**

Em função das condições de trabalho e dos riscos ocupacionais presentes nas atividades verificamos a necessidade de uso de botinas de couro para proteção dos pés, permeiras no sentido de evitar potenciais lesões pelo ataque de animais peçonhentos, luvas para proteção contra lesões nas mãos, muito exigidas durante o trabalho. Proteção para a cabeça e antebraços em função da



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

elevada exposição à radiação ultravioleta solar durante toda a jornada de trabalho. Durante a inspeção na frente de trabalho encontramos trabalhadores descalços, de sandálias de dedo, nenhum foi encontrado utilizando perneiras e óculos com filtro solar, necessário em função da alta exposição à radiação ultravioleta solar, causadora de catarata. Os trabalhadores que usavam botinas de couro relataram que esse EPI é vendido pela empresa pelo valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais), os óculos, R\$4,00, camisa, por R\$9,00. Essa cobrança foi confirmada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, através da análise dos documentos apresentados pela empresa, que identificou os comprovantes de entrega desses equipamentos, com os respectivos valores, que eram descontados do salário do trabalhador com a rubrica “adiantamento de salário”. Os trabalhadores relataram ainda que a qualidade das luvas fornecidas é muito ruim e rasga com facilidade. De fato, verificamos que a maior parte das luvas utilizadas já estava avariada (furada, rasgada). Questionados sobre esses fatos prepostos da empresa informaram que a mesma fornece uma botina de couro de qualidade inferior. Se o trabalhador quiser uma botina de melhor qualidade ele terá que comprar.

Constatou-se, ainda, que, da mesma forma, a empresa desconta R\$200,00 pela tesoura fornecida para o corte do alho e R\$20,00 pela pedra de afiar a tesoura.

Na análise dos documentos, a Auditoria Fiscal do Trabalho comprovou essas irregularidades, uma vez que os trabalhadores, ao receberem esses equipamentos, assinavam recibos com a identificação e o respectivo valor do item fornecido pelo empregador.



As declarações abaixo transcritas confirmam os fatos acima narrados:

1 - O Encarregado (“gato”) [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] que forneceram luvas para os trabalhadores; que a tesoura e lima são vendidas; que o empregador dá uma botina e vende uma por R\$25,00; Que venderam camisas por R\$9,00 para quem quisesse; que não são obrigados a comprar; que o óculos de proteção é vendido por R\$4,00; Que a tesoura foi vendida por R\$200,00 e a pedra de amolar por R\$20,00; Que estes valores são descontados e registrados como adiantamento; [...]”.

2 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo) : “[...]Os demais equipamentos foram comprados pelo trabalhador: a tesoura por 200,00; a pedra de amolar 20,00; a botina 30,00; as 2 camisetas por 18,00 e os óculos por 5,00. O boné de demais roupas foram trazidos pelo empregado. A perneira (de couro que é usada para apoiar a tesoura sem se machucar) também foi trazida por ele. Os equipamentos comprados são descontados no primeiro mês de trabalho, sob a rubrica de adiantamento no contracheque. [...]”



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

3 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] Os demais equipamentos de segurança: botas, camisetas, tesoura, pedra de amolar e óculos são vendidos aos trabalhadores por [REDACTED] pelos seguintes valores: Botas 30,00; Tesoura 200,00; Camiseta 9,00; pedra de amolar 20,00 e óculos por 5,00. [...]”

\*\* Este trabalhador é o responsável por fiscalizar os serviços dos colhedores e distribuir as luvas, que é o único EPI oferecido gratuitamente aos trabalhadores.

4 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE comprou a botina na fazenda no valor R\$ 25,00; QUE comprou blusa para trabalhar no valor R\$ 9,00; QUE recebeu de presente uma tesoura de seu irmão; QUE a tesoura que possui está ficando desgastada; QUE vai precisar comprar em breve uma nova tesoura para evitar de machucar o alho; QUE se houver muitos alhos machucados há desconto da caixa inteira; QUE divide a pedra de amolar com o irmão; QUE o irmão pagou R\$ 20,00 pela pedra de amolar; [...]”.

5 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] é obrigado a comprar a blusa para trabalho (nove reais cada) e precisou comprar a botina (trinta reais). A tesoura para trabalho teve que comprar na safra anterior (em torno de duzentos reais) e portanto não comprou desta vez; [...]”.

6 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] teve que comprar para o trabalho a tesoura de alho, pela qual pagou R\$ 200,00 (duzentos reais), a botina, pela qual pagou R\$ 25,00 reais; que estes dois itens foram comprados do gato [REDACTED] que trabalhava com suas próprias roupas; que para o trabalho recebeu apenas os pares de luvas que foram usados no período[...]”.

7 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] usa garrafão próprio para levar água para a frente de trabalho[...]”;

8 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] teve que comprar a tesoura para o trabalho, no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais); teve que comprar a botina para o trabalho no valor de R\$ 30,00 (trinta reais); que teve que comprar ainda o uniforme da empresa (camisa) no valor de R\$ 9,00 (nove reais); que todos esses itens foram comprados do [REDACTED] que não aceita que comprem de outra origem, tem que ser ele; que o pagamento desses itens é descontado na remuneração dos trabalhadores; que recebeu para o trabalho apenas os pares de luvas usados, conforme a necessidade de uso (sic); [...]”

9 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE não recebeu EPIs; QUE usa botina própria para trabalhar; QUE precisou comprar tesoura no valor R\$ 200,00 para trabalhar; QUE precisou comprar pedra de amolar a tesoura no valor de R\$ 20,00; QUE recebeu uma camisa que disseram custar R\$ 9,00 e que ainda não foi descontada. [...]”.

10 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] Que só soube que teria que comprar a botina (30 reais) e a blusa (9 reais) quando chegou aqui. Sabia apenas que teria que comprar a tesoura. Que comprou a tesoura do Aclecio ao chegar aqui. [...]”.

11 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] teve que comprar na fazenda, no ano anterior, botina a R\$30,00 e a camisa a R\$18,00; que este ano comprou somente os óculos a R\$4,00; que trouxe tesoura e pedra para amolá-la de São Francisco; que os descontos dos EPI's vem no contracheque com a rubrica de adiantamentos de salário; [...]”.



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

No curso da ação fiscal, foi inspecionada a frente de trabalho onde estava sendo efetuado o corte do alho, foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foram registrados e analisados os procedimentos de trabalho executados por esses trabalhadores. O trabalho prescrito consistia no corte das ramas e raízes do alho e enchimento de caixas com as cabeças cortadas mediante remuneração de R\$ 3,30, por caixa. O trabalho real era executado em pessimas condições ergonômicas, sob o ponto de vista da sobrecarga térmica em razão do trabalho a céu aberto, da repetitividade de movimentos com membros superiores, da adoção de posturas nocivas, de que é exemplo o desvio de punho e a flexão extrema de joelhos, e do emprego excessivo de força para a realização do corte com a ferramenta (tesoura).

De acordo com o depoimento do trabalhador [REDACTED] "o trabalho é prestado de forma ininterrupta, sem qualquer intervalo, sentado no chão, sob o sol escaldante". Sob o ponto de vista da organização do trabalho, destaca-se que a remuneração por produção possui importantes repercussões sobre a saúde e a segurança do trabalhador, especialmente se considerado o modo operatório, que envolve a utilização de ferramenta cortante (tesoura) e o ritmo de trabalho, aumentando a incidência de acidentes e de agravos osteomusculares em razão da pressão por produtividade por parte do empregador e da autoaceleração que essa forma de remuneração provoca nos trabalhadores.

Como resultado, as exigências de tempo fazem com que os obreiros trabalhem intensamente durante sua jornada diária, mediante a redução de micropausas e do intervalo para repouso e alimentação, o qual se restringia ao tempo destinado à ingestão do alimento no próprio posto de trabalho, dado o subdimensionamento do abrigo para refeições. Segundo [REDACTED] [REDACTED] doravante chamado por suas iniciais [REDACTED] os trabalhadores "almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção". Com efeito, ao serem entrevistados, os trabalhadores relataram que o trabalho era muito pesado e que outros trabalhadores haviam desistido do trabalho em razão dessas condições, o que impôs um reajuste em 10 (dez) centavos no valor da caixa produzida. Informou [REDACTED] que "a remuneração se daria por produção – R\$ 3,20 por caixa de alho e que esse valor depois passou para R\$ 3,30; QUE o aumento do valor se deu porque algumas pessoas estavam indo embora". De acordo com [REDACTED] [REDACTED] em geral os trabalhadores colhem de 20 caixas a 70 por dia, conforme a habilidade e experiência para o trabalho". O empregador, portanto, tem conhecimento das diferenças interindividuais e, em razão do fornecimento das luvas, não pode negar a principal consequência dessa intensidade do trabalho: os acidentes com a tesoura. Isso porque é responsável pelo fornecimento de luvas, as quais, "não dura[m] nem um dia inteiro de trabalho; QUE se a luva rasga durante a jornada precisa seguir com a luva rasgada; QUE só pode repor a luva no alojamento para a nova jornada", conforme informação prestada por [REDACTED]

[REDACTED] informou aos auditores que lhe tomaram o depoimento "QUE já se cortou aproximadamente 03 (três) vezes durante o trabalho machucando a mão". Seu Colega [REDACTED] reportou "QUE se cortou na colheita no dia do depoimento". [REDACTED] relatou "QUE já se cortou aproximadamente 03 (tres) vezes durante o trabalho machucando a mão".

Além dos frequentes acidentes, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT emergem das condições e da organização do trabalho. [REDACTED] relatou "ter dores nos pulsos, nos dedos, no joelho e na coluna em razão do trabalho". Relatou, ainda, "ter queimaduras de sol nas costas e no rosto" e protestou que "mesmo com todas essas queixas, nunca foi examinado por médico (exceto no exame admissional em que somente foi verificada a pressão)".



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

[REDACTED] produziu "QUE a tesoura faz o pulso doer; QUE amarra uma faixa para apertar o punho para aliviar a dor; QUE usa um gel (medicamento) para aliviar a dor; QUE a faixa ajuda a aliviar a dor e dá mais firmeza ao pulso". O trabalhador [REDACTED] exemplifica uma consequência prática da incapacidade temporária provocada pelas péssimas condições ergonômicas ao afirmar "que já teve vezes de não conseguir lavar roupa porque o pulso estava doendo". Segundo ele, "a tesoura faz o pulso doer", o que lhe motiva a amarrar "uma faixa para apertar o punho para aliviar a dor. Segundo o trabalhador "a faixa não alivia a dor, mas ajusta o pulso". O trabalhador qualifica seu trabalho como "sofrido e pesado".

Utilizado o checklist OCRA para análise ergonômica da atividade de corte desempenhada pelo trabalhador [REDACTED] que inicia suas atividades às 5 horas e 30 minutos e a encerra às 16 horas e 30 minutos, com cerca de 15 minutos de intervalo para alimentação, e processa uma cabeça de alho a cada 1,7 segundos, chega-se a uma pontuação final para membro superior direito de 142,5, classificada como risco ALTO para o desenvolvimento de doenças osteomusculares, como tendinites no antebraço, síndrome do túnel do carpo, doença de Quervain e bursite da articulação do punho. Ainda que a atividade fosse exercida dentro dos limites de jornada e observado integralmente o intervalo intrajornada, não haveria alteração na referida pontuação, visto que inalterados os fatores de multiplicação duração e recuperação, que se mantêm em 1,5 e 2,5, respectivamente.

Considerando o conforto e a segurança do trabalhador, que trabalha sentado sobre seus calcanhares, apoиando a rama do alho sobre as pernas, faz-se necessário o uso de uma coxeira, instrumento de trabalho improvisado pela maioria dos trabalhadores para auxiliar no corte do alho, impedindo o apoio direto do alho e tesoura sobre sua coxa, no momento do corte. Os Trabalhadores chamam esse equipamento de "perneira", no entanto, preferimos utilizar a expressão "coxeira" para diferenciar do EPI permeira. Contudo, esse equipamento que propiciaria conforto e segurança não é fornecido pelo empregador. [REDACTED] informou que "a perneira (de couro que é usada para apoiar a tesoura sem se machucar) também foi trazida por ele". O depoimento de [REDACTED], que foi admitido como cortador antes de completar 18 (dezento) anos, ilustra bem os riscos de acidente, de adoecimento e o desconforto causado pela ausência da permeira. O jovem informou "que já cortou a mão com a tesoura e criou calosidades na mão e na coxa, QUE a calosidade na coxa é em decorrência da posição agachada e repetidamente vai batendo o cabo da tesoura na coxa, QUE o trabalho proporcionou dores musculares no ombro e pulso".

Observam-se, portanto, dois agravantes em relação ao trabalho realizado nessas condições: a remuneração por produção e a falta de ferramentas e equipamentos de proteção adequados à natureza do trabalho executado. A jornada que estes trabalhadores cumpriam, conforme os relatos dos trabalhadores, caracterizava-se como uma jornada exaustiva, tendo em vista a realização contínua de esforços físicos extenuantes, sob sol e calor intenso. Essas condições de trabalho contribuem para ampliar o risco de acidentes ou o desenvolvimento de doenças osteomusculares devido às más condições ergonômicas de trabalho.

Ao furtar-se à adoção de princípios ergonômicos que permitam a adaptação do trabalho ao homem, o empregador deixa a cargo dos próprios empregados o ônus de estabelecer um modo de trabalho que lhes permita conciliar produtividade e saúde. Os empregados, quando inquiridos, declararam que não receberam nenhuma instrução por parte do empregador em matéria de segurança e saúde, incluindo as questões referentes à ergonomia.



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

**ANÁLISE ERGONÔMICA DA ATIVIDADE DO “CHAPA” (EMPILHAMENTO DE CAIXAS)**

Outra atividade desenvolvida na frente de trabalho e que merece destaque é aquela realizada pelos trabalhadores conhecidos por “chapas” que faziam o empilhamento das caixas de alho.

Os itens 31.10.2 e 31.10.3, da Norma Regulamentadora NR-31, vedam o levantamento e o transporte manual de carga com peso suscetível de comprometer a saúde do trabalhador, determinando que todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas receba treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

O trabalho prescrito para o posto de trabalho do “chapa” consistia no levantamento e transporte manual de caixas de alho na frente de trabalho. Essas caixas deveriam ser empilhadas pelo “chapa” para posterior movimentação por paleteiras a fim de carregar os caminhões com o produto cultivado.

O trabalho real era executado em péssimas condições ergonômicas, sob o ponto de vista da sobrecarga térmica em razão do trabalho a céu aberto, da repetitividade de movimentos com membros superiores, da sobrecarga da coluna vertebral, da adoção de posturas nocivas, de que é exemplo a flexão de coluna e de ombros, e do emprego excessivo de força para o levantamento e arremesso de caixas de alho com massa aproximada de 22kg.

Em inspeção da frente de trabalho, foi identificado que o trabalhador [REDACTED] na função de chapa, montava paletes com 6 caixas na base e 8 caixas de altura. Considerada a altura de cada caixa (30 cm) e do palete (10cm), a última caixa era arremessada a uma altura superior a 2,10 metros. O trabalhador realizava o levantamento e movimentação manual de 4.000 caixas de 22 kg por dia, excedendo em 78 toneladas o limite diário de 10 toneladas para uma jornada de 8 horas, limite esse que se aplica somente em condições ideais de levantamento, conforme a norma internacional ISO 11228-1:2003.

Realizada a análise ergonômica com a ferramenta Equação de Levantamento NIOSH, utilizada na avaliação de riscos associados à movimentação manual, chegou-se a um índice de levantamento superior a 10, isto é, a massa da caixa de alho movimentada é 10 vezes maior do que a massa máxima recomendada para aquelas condições de levantamento.

Mais uma vez, ao furtar-se à adoção de princípios ergonômicos que permitam a adaptação do trabalho ao homem, o empregador deixa a cargo dos próprios empregados o ônus de estabelecer um modo de trabalho que lhes permita conciliar produtividade e saúde. Da forma como exercida a atividade, há alta probabilidade de desencadeamento de agravos osteomusculares, em especial discopatias, bursite de ombro e síndrome do manguito rotador.

Nenhum dos chapas recebeu treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deveria utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

**DAS CONDIÇÕES SANITÁRIAS NAS FRENTES DE TRABALHO:**

Instalações sanitárias: não foram encontradas instalações sanitárias na frente de trabalho inspecionada. Durante o transcorrer da inspeção fiscal na frente de trabalho, em torno das



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

11h15min, do dia 28/09/2021, apareceu um trator puxando um sanitário móvel. Duas situações merecem destaque: a primeira: o sanitário somente apareceu na frente de trabalho após o início da fiscalização, os trabalhadores iniciaram a jornada por volta de 5h30/06h00 horas e o sanitário somente aparece mais de 05 horas depois. A segunda situação: o dimensionamento definido pela norma vigente é de um sanitário para cada 40 trabalhadores ou fração. Nessa frente de colheita estavam trabalhando em torno de 120 pessoas, portanto deveriam existir pelo menos 03 sanitários na frente de trabalho. Desse modo, a norma não foi atendida.



Local para refeição: foi encontrada na frente de trabalho uma pequena carreta montada como um refeitório: piso de madeira, tábuas de madeira nas duas laterais a guisa de mesas para refeição, tanque de água para lavagem de mãos formando os bancos para uso dos trabalhadores. A carreta é coberta e as laterais podem ser suspensas na forma de marquises. O refeitório oferece condição para alimentação para 10 a 12 pessoas simultaneamente. No local laboravam em torno de 120 pessoas. Em qualquer estabelecimento de trabalho fixo ou móvel, deve-se garantir que o local para refeição comporte no mínimo, 30% do total de trabalhadores em atividade. Nesse caso, portanto, 40 trabalhadores. Dessa forma, o dimensionamento do local para refeição não atende aos ditames legais.



**Fornecimento de água potável na frente de trabalho:**

A água consumida pelos trabalhadores durante a jornada de trabalho é trazida em garrafas térmicas de 05 litros, fornecida pelo empregador. O enchimento das garrafas é feito com água do alojamento. Não há reposição de água potável na frente de trabalho, caso a água da garrafa trazida pelo trabalhador termine, ele tem que pedir ao colega, ou ficar sem beber água até o retorno ao alojamento.



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

As declarações dos trabalhadores abaixo transcritas retratam as precárias condições das frentes de trabalho:

- 1) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] Na frente de trabalho não há banheiros, o trabalhador e os demais fazem suas necessidades no mato, sem nenhuma privacidade, já que se trata de lugar aberto. O trabalho é prestado de forma ininterrupta, sem qualquer intervalo, sentado no chão, sob o sol escaldante. O almoço é realizado sentado no chão, no mesmo local de trabalho, há uma “casinha” coberta, na qual só cabem os fiscais, os encarregados e os motoristas, porque não há espaço para todos. [...]”.
- 2) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] Todos os dias vai para a frente de trabalho junto com os trabalhadores, por volta de 05:30h, passa o dia todo lá e retorna junto com os demais, por volta de 16:30h em diante. Almoça junto com os trabalhadores na frente de trabalho, geralmente na parte coberta, na qual não cabem todos, mas apenas um parte dos trabalhadores. É responsável pelo fornecimento dos EPIS e atualmente somente são fornecidos a todos os trabalhadores, gratuitamente, luvas e garrafa térmica de 5l. Os demais equipamentos de segurança: botas, camisetas, tesoura, pedra de amolar e óculos são vendidos aos trabalhadores por [...] ; [...] Relata que às vezes aparecem cobras na frente de trabalho e que os próprios trabalhadores se encarregam de matá-las. [...]”.
- 3) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE se a luva rasga durante a jornada precisa seguir com a luva rasgada; QUE já se cortou aproximadamente 03 (três) vezes durante o trabalho machucando a mão;” QUE nas frentes de trabalho há instalação sanitária que fica muito longe; QUE nunca uso a instalação sanitária da frente de trabalho; QUE já precisou se esconder em plantação de café para fazer necessidades; QUE nas frentes de trabalho não há local para refeição; QUE não há local para se proteger de intempéries e que se escondem nos ônibus em caso de chuva; [...]”.
- 4) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] Que almoça na frente de trabalho, pois não há local para fazer as refeições; comem sentados em cima das caixas de alho. Que recebeu uma luva de aço para mão esquerda e uma luva normal para mão direita. Que comprou a pedra para afiar a tesoura na sua cidade. Que já se deparou com uma cobra na colheita do alho. [...]”.
- 5) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] que o horário de trabalho diário é de 5:30h às 16:30; que não faz intervalo para almoço pra não perder produção, come o almoço no menor tempo que dá; que quando acaba a água de beber na frente de trabalho não tem de onde tirar para repor, tem de pedir de alguém ou ficar sem; que acaba o serviço bastante puxado, principalmente por causa do calor e do sol; [...]”.
- 6) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE não recebeu EPIs além de luvas; QUE se a luva rasga durante a jornada precisa seguir com a luva rasgada; QUE só pode repor a luva no alojamento para a nova jornada; QUE se cortou na colheita no dia do depoimento; [...]”.
- 7) O trabalhador [REDACTED] relata, (documento anexo): “[...] que não sabe se água é potável; que é essa mesma água que leva para frente de trabalho; que leva em garrafa térmica que foi fornecida pela empresa, para ser devolvida ao final do contrato; que quando na frente de trabalho, usa o mato para fazer suas necessidades porque o que viu lá não serve para nada, é só uma cabinezinha que não dá pra ninguém usar; que



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

*todos os trabalhadores com certeza usam o mato para fazer suas necessidades; que se acabar a água de beber na frente de trabalho não tem de onde tirar, tem de pedir de alguém que tenha mais ou ficar sem; que o trabalho é muito cansativo, inclusive por causa do sol e do calor; [...]".*

- 8) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE não recebeu EPIs; QUE usa botina própria para trabalhar; QUE recebe luvas para trabalhar; QUE as luvas já foram melhores e que as luvas atuais se rasgam com apenas uma jornada de trabalho; QUE já se cortou aproximadamente 03 (três) vezes durante o trabalho machucando a mão; QUE nas frentes de trabalho não há instalação sanitária; QUE nas frentes de trabalho não há local para refeição; QUE não há local para se proteger de intempéries e encerram o trabalho com chuva; [...]”.
- 9) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] não tem lugar para refeições na frente de trabalho, sendo obrigado a comer sentado nas caixas de alho ao ar livre. Que tem que levar seu próprio recipiente para fazer a refeição. Relata ainda que não tem banheiro na frente de trabalho, sendo obrigado a fazer ali mesmo suas necessidades ou segurar até voltar ao alojamento. Relata que marca uma hora de intervalo para almoço, mas não faz esse tempo, almoça rápido para fazer mais caixas. [...]”.
- 10) O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] não possui banheiros na frente de trabalho, que faz as necessidades fisiológicas no mato, no meio do cafezal, caminhando longe para ninguém ver; que aparecem bichos, tipo cobras, no local do corte do alho; que leva água para beber na garrafa térmica para o local de trabalho; que garrafa térmica é dele próprio; que a água para beber vem da represa; que passou a trabalhar descalço após machucar o pé com a botina; [...]”.

#### DA PRECARIEDADE DOS ALOJAMENTOS

Após uma extenuante jornada de labor na frente de trabalho de colheita de alho, os trabalhadores retornavam aos locais de alojamento que não lhe proporcionavam o devido conforto, necessário para repor as energias dispendidas durante o dia de trabalho.

De fato, a empresa utiliza 16 (dezesseis) contêineres como alojamento alocados em área do estabelecimento rural, onde também estavam instaladas as áreas de vivência, sendo os banheiros também no interior de contêineres.

Nesses contêineres estavam alojados entre 7 e 10 trabalhadores, em espaço exíguo de circulação, cada um com duas pequenas janelas “maxim ar” que não proporcionava a necessária ventilação, os armários fornecidos pelo empregador eram pequenos, sem tranca, muitos sem a porta, alguns contêineres não possuíam armários. Os pertences dos trabalhadores ficavam sobre as camas, ou colocados sobre engradados de alho reaproveitados, ou em prateleiras improvisadas com tijolo e madeira.



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



Havia dois contêineres de dimensões menores que não possuíam janelas ou isolamento térmico, em um deles estava alojada a auxiliar de cozinha, [REDACTED]



Contêineres sem janela

A sensação térmica no interior dos contêineres era alta, sendo uma reclamação reiterada dos empregados que ali pernoitavam, especialmente considerando que a região é quente e não havia ventilação artificial conjugada com estas pequenas aberturas das janelas.

Os contêineres apresentavam acúmulo de sujidade, já que o empregador não se responsabilizava pela higienização destes. Havia em alguns quartos uma escala elaborada pelos próprios empregados para se revezarem na limpeza do local, o que não supria o alto fluxo de em seu interior, não mantendo boas condições de asseio e higiene. As instalações sanitárias estavam sendo submetidas a higienização duas vezes por semana, realizada por dois empregados que, segundo informações, recebiam R\$ 45,00 pela limpeza realizada, porém, como eram rotineiramente utilizadas por mais de 100 empregados, este sistema estabelecido não estava suprindo as necessidades do local, apresentando também condições inadequadas de higiene e limpeza.



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



A isto soma-se a situação de pandemia pela COVID-19 ainda vivenciada no país, onde como práticas obrigatórias estão a manutenção de ambientes bem ventilados e aumento do distanciamento social e diminuição de capacidade, o que é essencial em alojamentos, além de aumento da frequência de limpeza e higienização dos locais, nenhum dos quais vinha sendo observado pelo empregador. Destaca-se que muitos dos empregados ali alojados, devido a faixa etária baixa, ainda não tinham sido vacinados e o empregador também não proporcionou sequer deslocamento até a cidade para busca desta vacinação conforme as faixas etárias evoluíram na vacinação. Estes fatos denotam descaso para com a saúde dos trabalhadores.

O empregador disponibilizou colchões e capas, porém não fornecia roupas de camas aos empregados, que as adquiriram com recursos próprios.

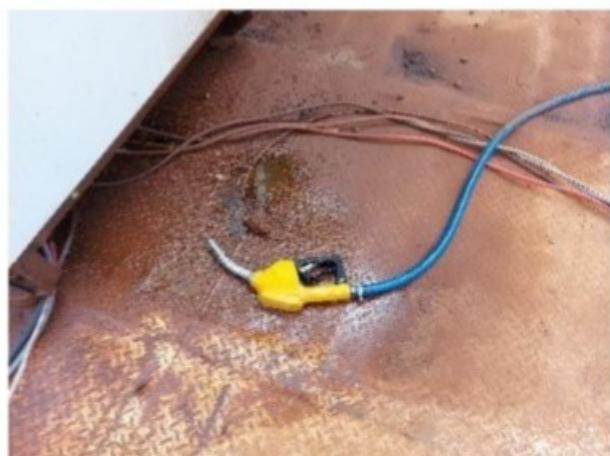
O esgoto das áreas de vivência estava sendo direcionado a quatro biodigestores da marca Bakof, dois instalados próximo aos containers das instalações sanitárias e outros dois aos fundos da cozinha e sanitário feminino. Ambos os biodigestores estavam instalados em declive, para recebimento por gravidade do esgoto, porém acima do piso, o que descumpre suas normas de instalação, já que deveriam ser instalados em vala protegida. Também havia extravasamento de material dos biodigestores os quais estavam se acumulando sob este, especialmente nos biodigestores situados atrás da cozinha, onde havia uma piscina de dejetos formada, exalando cheiro extremamente desagradável.



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



Fato que também merece destaque é a instalação de tanque de óleo diesel com volume de aproximadamente 5000 litros e bomba de abastecimento instalada dentro de estrutura de metal paralela com distância de menos de 3 metros a um dos contêineres sem número, onde pernoitavam três empregados. Este tanque de combustíveis era utilizado para abastecer o gerador do alojamento, permanecendo sua mangueira esticada e jogada no chão próximo ao bocal do gerador.





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

As declarações dos trabalhadores reduzidas a termo refletem a precariedade dos locais de alojamento:

1 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] Geralmente no plantio ficam de 56 a 58 pessoas alojadas na fazenda; na colheita, em torno de 120 pessoas.” [...] “O trabalhador relata que o alojamento anterior era em barracos, até o ano de 2016; após 2016 foram disponibilizados os containers que são o atual alojamento. Atualmente o empregado divide um container com outros 9 trabalhadores, todos dormem em beliches, que contém inicialmente só colchão (que foram trocados este ano após 5 anos de uso) e uma capa fina; os lençóis, o travesseiro e os cobertores são trazidos por eles. Toalhas, sabonetes e demais produtos de higiene são trazidos pelos trabalhadores, somente é fornecido o papel higiênico. No começo da pandemia estavam colocando sabonete líquido no banheiro, mas pararam, logo depois. O alojamento fica muito quente e eles tem que dormir de porta e janelas abertas e o local fica cheio de pernilongos. Quando chegam do trabalho tem que limpar os alojamentos, mas quando ficam muito cansados limpam só nos domingos. [...]”

2 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] a limpeza das áreas comuns do alojamento é realizada pelo [REDACTED] que recebe 45,00 pelo dia trabalhado, mas que não paga por esta divisão. [...]”.

3 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] no alojamento recebeu 02 (duas) máscaras, papel higiênico e luvas; QUE não recebeu roupa de cama, nem toalha, nem cobertor; QUE precisou usar roupas de camas e toalhas pessoais; QUE no alojamento recebe alimentação; [...]” [...] “QUE ao retornar para o alojamento enfrenta filas para tomar banho; QUE nem todos os chuveiros são quentes; QUE há mais fila para os chuveiros quentes; [...]” [...] “QUE o alojamento tem pouco espaço e é muito quente; QUE há muitas pessoas alojadas; QUE há muitos pernilongos no alojamento e que pediram repelente; QUE tiveram que comprar os repelentes; QUE um ventilador poderia ajudar no calor e com os pernilongos; QUE os banheiros são pequenos, não consegue tomar banho na chegada; QUE lava a roupa na mão; [...]”

4 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] o alojamento é apertado e que havia menos chuveiros que foram ampliado nos últimos dois meses.” [...] “Relata que o sono é ruim pois sente dor ou acorda com o barulho dos colegas. [...]”.

5 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] que quando chegou para dormir seu quarto tinha um total de 10 (dez) pessoas, contando com você; que o seu quarto e os outros do alojamento eram na verdade contêineres adaptados; que os banheiros também são contêineres adaptados; [...]” [...] “que no seu alojamento foi disponibilizada cama com colchão, mas a roupa de cama não foi fornecida, usou sua própria; que tem escaninhos de metal no quarto para servir como armários, mas a quantidade não é suficiente; que a maior parte dos pertences tem que ficar é fora, jogados sobre as camas; [...]” [...] “que os banheiros no alojamento não são bons, são muito apertados, falta limpeza, às vezes não tem água quente; que bebe água nos bebedouros do alojamento; que acha que a água é boa; que essa mesma água é a que leva para a frente de trabalho; [...]”.

6 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE o ônibus foi direto para o alojamento; QUE no alojamento recebeu 02 (duas) máscaras e uma capa de cama; QUE não recebeu roupa de cama, nem toalha, nem cobertor, nem papel higiênico, nem copo, nem colher, nem prato, nem vasilhas; QUE usa roupa de cama, toalha, travesseiro, utensílios de cozinha próprios; QUE considera a água do alojamento boa; [...]” [...] “QUE ao retornar para o alojamento enfrenta filas para tomar banho” [...] QUE há muitas pessoas alojadas; QUE há muitos pernilongos no alojamento; QUE um ventilador



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

*poderia ajudar no calor e com os pernilongos; QUE os banbeiros são pequenos, não consegue tomar banho na chegada; QUE lava a roupa na mão; QUE é difícil lavar a roupa pela pouca quantidade de tanques; [...]"*

7 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] que está num quarto de alojamento com mais 10 (dez) trabalhadores; que o quarto na verdade é um contêiner adaptado; que acha que o quarto é muito tumultuado, muito quente, é muita gente para pouco espaço; que tem no local alguns escaninhos de metal para servir como armário, mas não são suficientes, que a maior parte das coisas tem é nas camas mesmo, sem arrumar; que nem tem material de limpeza para os quartos; que os banbeiro só são lavados nos finais de semana; que tem mais de dez contêineres servindo como quarto e outros servindo como banheiro; que foram disponibilizadas camas com colchão nos quartos, mas as roupas de cama usadas são próprias, porque não foram fornecidas; que os banbeiros também não são suficientes para a quantidade de trabalhadores; que tem fila pra tudo; que tem chuveiro quente, mas não funciona o tempo todo; [...]”.

8 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] QUE retornam para o alojamento por volta das 16h30min; QUE ao retornar para o alojamento enfrentam filas para tomar banho; QUE por volta das 18 tomam o jantar; QUE todas as refeições são ofertadas pelo empregador; QUE o alojamento é muito quente e apertado; QUE os banbeiro estão sempre sujos; QUE lava a roupa na mão; QUE falta espaço para guardar os objetos pessoais; QUE já aconteceu do gerador dar problema e o banho ser gelado; [...]”.

9 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] o alojamento é quente e apertado e o banheiro um nojo. Tem fila de espera para o banho sempre. [...]”.

10 - O trabalhador [REDACTED] relata (documento anexo): “[...] dormem com mais 09 (nove) trabalhadores no mesmo quarto; que o quarto é muito apertado, abafado e tem muita muriçoca; que os banbeiros são do lado de fora do alojamento; que os banbeiros são sujos demais; que as vezes prefere fazer no mato a usar os banheiros; que os banbeiros são limpos somente no domingo; que o banho é quente quando o gerador funciona; [...]”.

**DO SERVIÇO ESPECIALIZADO EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO RURAL  
– SESTR:**

A empresa mantém um contrato com uma clínica especializada em segurança e saúde no trabalho denominada GRUPO GRS: Medicina e Engenharia do Trabalho. No entanto, não observamos nas áreas de trabalho ações preventivas elaboradas pela empresa em questão e nem a sua presença em qualquer das fases da ação fiscal: inspeção na frente de trabalho, inspeção nos alojamentos e verificação documental. Ao contrário, alojamentos em container, alguns sem janela, depósito de combustível e abastecimento de veículos a menos de 5 metros de alojamento de trabalhadores, não utilização de equipamentos de proteção individual pelos trabalhadores na frente de trabalho inspecionada, falta de pessoas treinadas para prestação de primeiros socorros. Encontramos apenas uma caixa com material para primeiros socorros no container do turmeiro, sem materiais indispensáveis para tanto como ataduras e esparadrapo (encontrada no fundo de uma caixa de papelão com outros materiais e que, segundo o turmeiro e encarregado de nome [REDACTED] nunca foi utilizada, embora tenhamos o relato de inúmeros cortes nos dedos dos trabalhadores causados pelas tesouras usadas no trabalho de enchimento das caixas de alho, dentre outros acidentes).



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

**DA GESTÃO DE SEGURANÇA NO TRABALHO:**

Foi apresentado um documento denominado Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente no Trabalho Rural – PGSSMATR, previsto na NR 31, elaborado em 03/12/2020 por profissionais da empresa acima citada. Trata-se de um documento contendo 85 páginas e conteúdo técnico muito abaixo do patamar mínimo para um programa de qualidade. Trata-se muito mais de uma dissertação teórica e uma espécie de guia para realização de ações do que algo que seja aplicado na prática. São informativos sobre como agir em situações de trabalho acompanhadas de ilustrações retiradas de livros ou da internet, que são coladas no programa. Não há proposição de ações de proteção coletiva ou de alterações no processo de trabalho. Não há nenhuma estatística sobre os acidentes sobre os quais tivemos vários relatos, nem ações práticas no campo da prevenção de acidentes e doenças. No cronograma de ação do PGSSMATR (Pág.63, visada pelo AFT) ações como emissão de ordem de serviço, ficha de entrega de EPI, extintores no setor (não informa qual setor) e outras ações ligadas a treinamentos, ou seja, nenhuma ação efetiva de cunho preventivo nas áreas de trabalho. Há também 09 ações de prevenção contra Covid-19. O mais interessante é que a responsabilidade para cumprimento de todas as ações previstas é atribuída ao [REDACTED], que sequer assinou o documento. Nas páginas onde consta o nome do empregador e uma linha para a assinatura registramos a expressão em branco, carimbamos e assinamos. Ao lado dessa situação inaceitável total ausência dos profissionais supostamente responsáveis pela execução dos programas. Nenhum dos profissionais contratados pela empresa apareceu, nem na frente de trabalho e nem nas reuniões para apresentação de documentos e pagamento dos trabalhadores. Cabe também salientar que o documento apresentado como PGSSMATR foi recebido sem nenhum sinal de manipulação, ou seja, parece nunca ter sido manuseado por alguém e sequer assinado pelo empregador.

**DA ATENÇÃO MÉDICA AOS TRABALHADORES:**

Foi elaborado um documento denominado Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, com data de 01/08/2021, de autoria do [REDACTED], médico do trabalho, CRM [REDACTED]. O documento é apresentado em 85 páginas. Observando o conteúdo do mesmo verificamos que a única ação efetivamente implantada é a realização dos exames médicos e emissão dos ASO – Atestados de Saúde Ocupacional. No PCMSO o suposto coordenador do programa (nos ASO apresentados aparece como coordenador o [REDACTED] - CRM [REDACTED]) cuida apenas da atenção individual dos trabalhadores (utilização dos instrumentos clínicos) e em nenhuma parte do programa aborda as questões coletivas (utilização dos instrumentos epidemiológicos) na abordagem da relação entre saúde e trabalho. Embora haja graves riscos ergonômicos na atividade (atividade altamente repetitiva) o profissional não aborda o tema e não propõe nenhuma ação para mitigar o risco. Os trabalhadores que executam essas atividades de alta repetição se queixam de dores e inchaço na região do punho e do antebraço e enfaixam o terço inferior do antebraço com ataduras de gase, segundo a sua linguagem, para “não abrir o pulso”. Na realidade estão desenvolvendo tendinites no antebraço e síndrome do túnel do carpo. O PCMSO apresentado é apenas um mero realizador de exames e emissão de ASO para fins de exibição para a auditoria do trabalho.

Durante a inspeção na frente de trabalho fizemos entrevistas com trabalhadores e abordamos também grupos de trabalhadores em conversas informais. Muito interessante observar que são pessoas simples, de poucos anos de estudo, às vezes nenhum, porém são pessoas inteligentes e perceptivas: informaram que o médico do trabalho que realiza os exames



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

admissionais é conhecido entre eles como “Doutor 12 por 8”, pois o único ato realizado durante o exame é a medida da pressão e sempre informa aos trabalhadores que a pressão medida foi 12/8 (sic).

O descaso do empregador para com a saúde dos trabalhadores também é evidenciado pelo tratamento dispensado a eles em caso de adoecimento. De fato, durante as entrevistas iniciais com trabalhadores diversos relatos foram feitos à fiscalização alegando que, durante o período em que estiveram alojados, as pessoas doentes não eram retiradas do alojamento nem levadas para atendimento médico. Os trabalhadores relataram que quando reclamavam de estarem se sentindo doentes eram desprezados pelo "gato" (encarregado) - [REDACTED]

[REDACTED] Os trabalhadores relataram que quando se sentiam doentes, com febre ou tosse, simplesmente eram orientados a permanecer no alojamento e não seguir para a frente de trabalho. Alguns relataram sofrer descontos na produção quando retornavam ao trabalho para "compensar" os dias perdidos.

Alguns desses depoimentos foram reduzidos a Termos de Declaração, assinados pelos trabalhadores. Citamos:

1 - [REDACTED] colhedor de alho, em seu relato consta, documento anexo: [...] QUE ficou aente por 02 (dois) dias; QUE apresentou quadro febril com tosse; QUE durante os dias doentes não foi trabalhar; QUE permaneceu no alojamento durante os dias doente [...]".

2 - [REDACTED] colhedor de alho, relata (documento anexo): "[...] QUE ficou doente e não foi afastado do alojamento ou do trabalho [...]".

3 - [REDACTED] colhedor de alho, relata (documento anexo): "[...] Quando algum trabalhador fica doente eles insistem para que trabalhe e só levam ao hospital, na cidade de Guimarães ou Patrocínio quando o trabalhador está "quase morrendo". E em geral cobram dos trabalhadores o valor R\$ 50,00 reais.[...]".

4 - O trabalhador [REDACTED] lata (documento anexo): "[...] que quando algum trabalhador fica doente é difícil receber atendimento, é demorado e fica somente a critério de [REDACTED] que às vezes quando está muito ocupado não os leva para que recebam atendimento médico." [...] Sabe que falta aos trabalhadores um carro para ir ao hospital de Patrocínio quando precisa de algum cuidado médico porque somente quando há algo muito grave é que são levados por [...]".

Agrava-se o fato de que as situações ocorreram em plena pandemia de COVID-19, portanto não se sabe se esses trabalhadores estavam gripados, resfriados, com COVID-19 ou simplesmente com algum mal-estar, já que o empregador não providencia a retirada dos trabalhadores do alojamento de forma preventiva nem as consultas médicas para determinar qual conduta deveria ser tomada. Ainda temos relatos de trabalhadores que quiseram sair para se vacinar contra COVID-19 na sede de algum município, mas não puderam sair do alojamento devido ao isolamento ao qual estavam submetidos.

Temos ainda a comentar que após notificação a empresa apresentou um certificado em que atesta que os funcionários do empregador [REDACTED] receberam orientação sobre noções básicas de primeiros socorros. Trata-se de um certificado genérico, sem carga horária, sem especificar os participantes e sem lista de presença, assinado por um técnico de segurança da empresa Grupo GRS.



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

## 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” [REDAÇÃO]

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. [REDAÇÃO]

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 beirando seu aniquilamento e com a responsabilização da vítima sobre seu próprio sofrimento. Aqui, mais uma vez, escraviza-se em



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

nome da liberdade, pois os trabalhadores que fazem jornadas exaustivas o fazem por livre e espontânea vontade. ( [REDACTED]

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” e [...] XXXII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos [...]”.

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: [REDACTED] 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 participes 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 estas presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seus incisos XIII e XXII), à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Norma Regulamentadora n.º 31, à Instrução Normativa n.º 76, de 15.05.2009 do então Ministério do Trabalho e à Instrução Normativa n.º 139, de 22.01.2018.

Foram identificados os seguintes indicadores da submissão das vítimas ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme previsto no artigo 33 da Instrução Normativa n.º 139 de 22 de janeiro de 2018, publicada no Diário Oficial da União de 24 de janeiro de 2018:

[...]



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

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;

[...]

3.2 Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

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.



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

4.9 Trabalhador induzido ou coagido a adquirir bens ou serviços de estabelecimento determinado pelo empregador ou preposto;

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 114 (CENTO E QUATORZE) vítimas à condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal, na hipótese de trabalho degradante e jornada exaustiva. São vítimas da conduta do autuado, os 114 (CENTO E QUATORZE) trabalhadores constantes do rol de trabalhadores alcançados pela infração, relacionados no Auto de Infração N° 22.174.495-9, capitulado no Art. 444 da CLT c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, em anexo.

O autuado deveria ter garantido condições de trabalho decente aos obreiros e não o fez.

## **9. DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS**

### **9.1. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS**

**9.1.1. Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.**

O empregador rural deixou de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.

Os trabalhadores migrantes do norte de Minas Gerais, são remunerados por produtividade, sendo que o empregador remunera com valoração diferenciada a colheita realizada no domingo. Durante a semana é remunerada a caixa de alho no valor de R\$ 3,30 (três reais e trinta centavos) a caixa de 22kg, sendo, no domingo, remunerada no valor R\$ 6,00 (seis reais).

Com isto, muitos trabalhadores, que não possuem área de vivência adequada, além do pouco espaço nos cômodos dos containers em que estão alojados, preferem ir para a frente de trabalho e aumentar a remuneração do que ficar descansando no alojamento.

O trabalho aos domingos é pago em dinheiro e por fora do contracheque. Também não consta anotação de trabalho aos domingos nas folhas de ponto. Verificou-se que há anotações em caderneta do "gato", responsável pela arregimentação de mão de obra, [REDACTED] o qual controlava toda a produtividade dos trabalhadores, sendo que há anotações com os números dos trabalhadores, como no dia 26 de setembro de 2021, com as respectivas produtividades obtidas, documento anexo ao Auto de Infração 22.200.654-4.

Declaração tomada a termo de [REDACTED] "gato", registrado pela empresa como Fiscal de Lavoura, pela Auditoria Fiscal do Trabalho, ele tratou do tema, conforme o seguinte trecho: "[...] que no início folgava todo domingo; que atualmente pagam R\$ 6,00 por caixa nos domingos como incentivo para adiantar a colheita, que o pagamento é feito em dinheiro e recibo a parte; que não assinam ponto aos domingos [...]".

A título ilustrativo, cita-se alguns trabalhadores prejudicados, com os correspondentes números atribuídos a eles pela empresa, constantes das anotações do domingo, 26/09/2021: 1)



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

[REDACTED]

No dia 01/10/2021, na assistência da rescisão contratual do trabalho, constatou-se que um domingo não tinha sido quitado, sendo adicionado o valor de R\$ 150,00 pelo domingo trabalhado (19/09/2021), conforme ressalva no TRCT de [REDACTED].

Ressalta-se que não há compensação de dias para o domingo trabalhado, sendo o ritmo de trabalho contínuo. Mesmo os trabalhadores que gozaram de uma folga, em julho de 2021, de 10 (dez) dias, não tiveram tais dias remunerados.

Apesar do trabalho desgastante que se realiza na colheita de alho, com diversos trabalhadores tendo relatado dores musculares e punhos comprometidos, todos expostos a alojamento e frente de trabalho indignos, o empregador permite que se subtraia o descanso semanal a título de acelerar a colheita de alho. Não há como permitir que o interesse econômico se sobreponha aos direitos sociais, contrariando um preceito constitucional, conforme consta do art. 170, inciso III:

"Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

...

III - função social da propriedade; ...".

Portanto, o empregador deixou seus interesses econômicos prevalecerem e deixou de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.200.654-4, capitulado no Art. 1 da Lei n 605/1949, em anexo.

**9.1.2. 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.**

Constatou-se que o empregador rural deixou 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.

Na safra do alho, os trabalhadores realizam atividades remuneradas por produtividade, seja no corte do pito (pendão do alho), enleirar (puxar o alho e enfileirar para secagem), tapete (estender pelo solo o montante arrancado e depois coberto por uma lona) e o corte do alho e enchimento das caixas que em média pesam 22 kg.

A frente de trabalho não tem espaço suficiente para realizar as refeições em local adequado. Trabalhador declarou que a tenda do refeitório só serve para buscar a marmita e depois comem



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

“na barra do solo”. Diversos trabalhadores declararam que realizam o almoço entre 10 e 20 minutos e voltam para o batente.

Pelas condições precárias ofertadas nas frentes de trabalho e pela atividade desgastante com sérios riscos ergonômicos, o repouso para alimentação e descanso é condição salutar e essencial para tais trabalhadores.

A Auditoria Fiscal do Trabalho presenciou a entrega de marmitas e verificou como os trabalhadores realizam a sua refeição e identificou a pressa para retomar ao trabalho.

O controle de ponto não reproduz com fidedignidade a jornada de trabalho executada, tanto que os domingos trabalhados são ignorados na marcação de ponto. Os repousos são anotados com entrada e saída com 1 hora de descanso ou próximo disso, mas pelas diversas entrevistas realizadas percebeu-se tratar de um engodo.

Para ilustrar cita-se o trechos do termo de declarações da cozinheira [REDACTED] sendo que seu controle de ponto de setembro de 2021, registrou intervalo para o almoço por cerca de 3h diárias, entre 12h e 15h, vejamos então a diferença da realidade: "[...] que trabalha na cozinha preparando as refeições dos trabalhadores (aproximadamente 50 durante o plantio e 120 durante a colheita do alho); que trabalha de segunda a domingo, de 04h às 19h; que levanta às 04h da manhã e coloca a água do café para ferver; que passa o café às 04h40min.; que a partir daí não para mais de trabalhar; que prepara o almoço e o leva para servir nas frentes de trabalho às 10h30min; que leva as comidas de carro e as serve de 11h até às 12h; que não almoça (apenas fica "beliscando" enquanto prepara as refeições); que não faz horário de almoço; que retorna para o alojamento às 12h; que vai lavar as vasilhas e iniciar o preparo do café da tarde e jantar; que coloca o café da tarde no balcão da cozinha por volta das 15h; que os trabalhadores se servem na hora do lanche da tarde; que o jantar é servido às 18h; que arruma a cozinha até às 20h; que se recolhe para quarto às 20h; [...]".

Portanto, o empregador desrespeitou a legislação vigente e deixou de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, a todos os trabalhadores alcançados pela fiscalização, que laboraram na colheita de alho, na safra de 2021, conforme relação constante no Auto de Infração N° 22.200.260-9, capitulado no Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com o § 1º do art. 5º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 73.626, de 12.2.1974, em anexo.

#### **9.1.3. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.**

O empregador rural desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

A jornada normal de trabalho de 8h por dia e 44h semanal dificilmente era respeitada. Mesmo o controle de ponto adotado pelo empregador não expressando com fidedignidade a jornada executada, foi possível identificar tal infração, como o caso da cozinheira, [REDACTED] P. 1, cuja extrapolação é muito grande.

De fato, a cozinheira [REDACTED] no mês de setembro de 2021 teve seu ponto preenchido de segunda a sábado, com domingos de folgas, sendo que 7 de setembro (feriado) e 8 de setembro não tem anotação. As entradas são entre 6h e 6h30min, com repouso das 12h às 15h ou 15h30min e saída entre 19h e 19h30min de segunda a sexta e no sábado das 6h às 12h. Por tais marcações, seriam 2h diárias de jornada extraordinária, de segunda a sábado. Mas constou no dia 23 de setembro um quantitativo de horas extras de 2h30min.



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

Entretanto, a própria cozinheira declarou que trabalhava direto, apenas com uma “folga parcial” na quarta-feira, quando era substituída por sua filha. Pelas declarações dos demais trabalhadores, o horário expresso no controle de ponto da citada trabalhadora era inverossímil, pois ela era responsável por preparar e servir o café da manhã dos trabalhadores, o almoço, o lanche da tarde e o jantar. Os trabalhadores saíam do alojamento entre 5h e 5h30min da manhã, estando disponível o café coado e o pão com margarina, antes de saírem. Quando realizavam atividade de tapete saíam com uma hora de antecedência, estando também o café disponível. Portanto, a cozinheira no mínimo iniciava seus trabalhos entre 4h e 5h da manhã.

Em 22 dias trabalhados no mês de setembro, até o dia 28, a trabalhadora recebeu 44h30min de horas extras, como o controle de jornada nunca espelhou a realidade, a extração além de 10h diárias era frequente.

Podemos constatar o excesso de jornada também nas declarações prestadas à Auditoria Fiscal do Trabalho pela cozinheira [REDACTED] (documento anexo): “[...] que trabalha de segunda a domingo, de 04h às 19h; que levanta às 04h da manhã e coloca a água do café para ferver; que passa o café às 04h40min.; que a partir daí não para mais de trabalhar; que prepara o almoço e o leva para servir nas frentes de trabalho às 10h30min; que leva as comidas de carro e as serve de 11h até às 12h; que não almoça (apenas fica “beliscando” enquanto prepara as refeições); que não faz horário de almoço; que retorna para o alojamento 12h; que vai lavar as vasilhas e iniciar o preparo do café da tarde e jantar; que coloca o café da tarde no balcão da cozinha por volta das 15h; que os trabalhadores se servem na hora do lanche da tarde; que o jantar é servido às 18h00min; que arruma a cozinha até às 20h; que se recolhe para quarto às 20h; que folga todas as quartas-feiras; [...]”.

Pelos termos de declaração também é perceptível a extração da jornada de trabalho dos demais trabalhadores, vejamos os trechos selecionados abaixo.

1) [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] que iniciou os trabalhos no dia 08/06/2021 (terça-feira); que trabalha de 05h até às 16h40min, de segunda a sexta-feira; que trabalha no sábado de 05h às 14hs; que trabalha alguns domingos de 05h até às 13h; [...]”

Caso descontássemos 20 minutos para a refeição resultaria em uma jornada diária de 11h20min e semanal de 64h20min ( $11h20min \times 5$ ) + 7h40min, se considerarmos o sábado e o domingo trabalhados, serão 72h semanais ( $11h20min \times 5$ ) + ( $7h40min \times 2$ ) = 72h.

2) [REDACTED] colhedor de alho, documento anexo: “[...] O trabalho é realizado de forma ininterrupta, desde o momento que chegam nas frentes de trabalho até o horário de saída dos ônibus. Não há um intervalo para refeições e descanso, o almoço é levado pela cantineira de 11h às 11h30min e o trabalhador para rapidamente, por aproximadamente 15 minutos e retorna ao trabalho, já que ele ganha por produção e não pode parar. ... O trabalho é prestado de forma ininterrupta, sem qualquer intervalo, sentado no chão, sob o sol escaldante. [...]”

3) [REDACTED] colhedor de alho: “[...] QUE trabalhou os três últimos domingos para ganhar um pouco mais, pois a produção da caixa no domingo é remunerada em R\$ 6,00 (seis reais) e nos demais dias R\$ 3,30 (três reais e trinta centavos); QUE outra forma de aumentar a remuneração é realizar a juntação do alho em formato de tapete; QUE para realizar a juntação tem que começar mais cedo o trabalho; QUE a jornada normal de trabalho é começar na frente de trabalho às 5h30min até 11h ou um pouco mais, conforme a hora que chega o almoço; QUE o almoço é realizado no tempo, na barra do solo (chão), em poucos minutos, cerca de 10 minutos, para retornar a produção e para entre 16h e 16h30min; QUE



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

este horário é de segunda a sexta; QUE sábado e domingo sai um pouco antecipado, por volta das 14h; ... QUE no caso de realizar a atividade de tapete, que já realizou umas 15 (quinze) vezes, inicia o trabalho por volta das 4h30min e sai na hora que acaba o serviço, por volta das 14h, sendo o descanso do almoço no mesmo ritmo dos outros dias[...]"'. Portanto, 10h50min de segunda a sexta.

4) [REDACTED] colhedor de alho: "[...] que o horário de trabalho diário é de 5h30min às 16h30min; que não faz intervalo para almoço pra não perder produção, come o almoço no menor tempo que dá; que quando acaba a água de beber na frente de trabalho não tem de onde tirar para repor, tem de pedir de alguém ou ficar sem; que acaba o serviço bastante puxado, principalmente por causa do calor e do sol; [...]".

5) [REDACTED] colhedor de alho: "[...] QUE o trabalho começa às 5h30min com a saída do alojamento; QUE iniciam na colheita por volta das 6h; QUE fazem um intervalo às 11h; QUE almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção; QUE o horário de retorno é por volta das 16h; QUE aos sábados o horário de trabalho se encerra às 14h[...]".

6) [REDACTED] [...] QUE iniciam na colheita por volta das 6h; QUE fazem um intervalo às 11h; QUE almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção; QUE retornam para o alojamento por volta das 16h30min; [...]".

7) [REDACTED] colhedor de alho: "[...] Relata que todos os domingos onde houve trabalho optou por trabalhar, exceto por um. Que não é obrigatório o trabalho aos domingos; que pagam na hora o trabalho aos domingos. [...] Relata que marca uma hora de intervalo para almoço, mas não faz esse tempo, almoça rápido para fazer mais caixas. [...]".

Pelo trabalho executado e pelas condições oferecidas pelo empregador na frente de trabalho e no alojamento, mesmo se respeitassem a jornada diária e semanal, já seria um trabalho que requereria um cuidado intenso com a saúde e segurança dos trabalhadores. Nas proporções constatadas não resta dúvida que é um trabalho exaustivo e com graves consequências para a saúde dos trabalhadores.

É preocupante a postura dos trabalhadores durante o enchimento das caixas. Permanecem assentados nos próprios calcanhares ou ajoelhados durante toda a jornada. Porém, a situação que impressiona é a excessiva atividade repetitiva, na realidade altamente repetitiva envolvendo a articulação do pulso. Observou-se 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". Na realidade estão desenvolvendo doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho: tendinites do antebraço e síndrome do túnel do carpo.

O profissional médico contratado pela empresa para acompanhar a evolução da saúde dos empregados sequer relata esse fato no PCMSO elaborado e 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, recrutado em outra região 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.



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

Deve-se 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. Constatou-se que, embora a empresa tenha apresentado um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, naturalmente coordenado por um médico do trabalho, não há nenhuma ação preventiva por parte desse profissional para minimizar o problema.

A título ilustrativo dos trabalhadores prejudicados, cita-se na função de cozinheira [REDACTED] e na colheita de alho os demais que extraímos trechos dos termos de declaração acima.

Portanto, o empregador rural desrespeitou o limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.2-662-5, Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, em anexo.

#### **9.1.4. Do controle imprestável da jornada de trabalho.**

Constatou-se que o empregador rural deixou 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.

O registro de ponto utilizado pelo empregador apresentou diversas inconsistências com as entrevistas realizadas com o turmeiro (gato) e seus trabalhadores. Primeiro, concluímos ser uma verdadeira ficção o descanso para repouso e alimentação na frente de trabalho, pois todos tentam se alimentar o mais rápido possível para retornar ao trabalho e incrementar sua produtividade.

Houve relatos e comprovação documental através da análise do caderno de produtividade, que uma grande parcela dos trabalhadores tinha jornada de trabalho aos domingos, sem folga compensatória, sendo que, no controle de jornada de trabalhado adotado pelo empregador, os domingos nunca tinham registro de trabalho e o pagamento da produtividade obtida neste dia era realizado por fora.

Para incrementar a remuneração, o trabalhador que realizava a atividade de tapete começava a trabalhar às 4h30min da manhã, sendo que tal horário nunca constou das anotações de ponto.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.200.658-7, Art. 74, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho, em anexo.

#### **9.1.5. Do trabalho de menor de 18 anos de idade.**

O empregador rural fiscalizado manteve trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.

O trabalhador [REDACTED] nascido em 30/07/2003, portanto com 17 anos completos em 06 de junho de 2021, quando viajou de São Francisco para Coromandel e registrado em 08/06/2021, acompanhado apenas de um primo, completou 18 anos, no dia 30/07/2021.



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

Trata-se de trabalhador rural envolvido com a colheita do alho, tendo realizado o corte do pito (pendão do alho), corte de alho com tesoura, enleiramento do alho e tapete de alho. Sempre trabalhou por produtividade e com aferição individual.

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 do alho, 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 de pé ou de cócoras durante longos períodos da jornada, atividades realizadas em posturas prejudiciais ao sistema musculo esquelético, especialmente o desgaste do pulso, esforço físico, atividade repetitiva, levantamento e carregamento de peso. 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 antes de completar 18 anos é totalmente inapropriada para trabalhadores da 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. Ressalta-se que a média das caixas preenchidas de alho é de 22 kg, sendo que houve informação que umas das atividades mais penosas é a formação do tapete de alho, pois movimenta-se muito peso.

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 actinias; hipertermia; dermatoses; conjuntivite; queratite; pneumonite e fadiga.

As repercussões nocivas do trabalho sobre o adolescente é possível resgatar pelas declarações tomadas a termo pela Auditoria Fiscal do Trabalho, pois vejamos os seguintes trechos, documento anexo: "[...] QUE o primo do declarante, [REDACTED] já tinha trabalhado com o [REDACTED] no ano passado e informou que tinha trabalho; QUE se apresentou na reunião que o [REDACTED] fez em São Francisco para explicar sobre o trabalho na colheita de alho; QUE quando entrou no ônibus pediram a identidade, olharam e deixaram o declarante viajar; QUE ninguém se preocupou com a idade do declarante, que na época ainda contava com 17 anos; QUE o primo [REDACTED] veio junto no ônibus, o qual estava cheio e veio para a Fazenda Rio Brilhante; QUE o médico, no dia 07/06/2021, também olhou o documento e medi a pressão do declarante e não fez nenhuma restrição; QUE apresentou os documentos para ser registrado e ninguém ponderou sobre as atividades laborativas a serem exercidas; QUE ficou alojado no cômodo número 6, com o primo e outros 8 (oito) trabalhadores; QUE o cômodo é abafado e quente; [...] QUE trabalhou uma semana descalço, depois comprou botina (R\$ 30,00), tesoura (R\$ 200,00), blusa (R\$ 9,00) e óculos (R\$ 5,00); QUE já cortou a mão com a tesoura e criou calosidade na mão e na coxa; QUE o trabalho proporcionou dores musculares no ombro e pulso; QUE desde que começou a trabalhar não faltou, tendo apenas a folga de 10 dias em julho para a cidade de origem; QUE os EPI foram descontados no salário a título de adiantamento; QUE na frente de trabalho nunca teve banheiro e nem lugar adequado para realizar as refeições; QUE a tenda da refeição na frente de trabalho só serve para distribuir a marmita; QUE pega a marmita e vai comer no chão; QUE os banheiros do alojamento



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

*são sujos, pois tem limpeza apenas uma vez por semana; QUE não tem sabão disponível para lavar as mãos; QUE a comida fornecida não tem variedade e gostaria que tivesse mais qualidade; QUE repete muito frango e linguiça e gostaria que tivesse mais carne; [...]".*

Portanto, o empregador desrespeitou a legislação vigente entre 06/06/2021 a 29/07/2021 por manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.200.657-9, Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho, em anexo.

#### **9.1.6. Dos descontos ilegais nos salários do empregado.**

Sem qualquer amparo legal ou convencional o empregador rural fiscalizado fornecia onerosamente aos seus empregados ferramentas como: tesoura de corte, lima ou equipamentos de proteção individual como: botina, óculos, camisa de manga cumprida para o trabalho, sendo descontado no contracheque a título de adiantamento de salário.

Havia trabalhadores que para não sofrer o respectivo desconto trabalhava mais desprotegido que os demais, sendo constatado diversos trabalhadores sem botina na frente de trabalho, outros sem a proteção lateral da coxa para firmar a tesoura de corte, tendo inclusive constatado calosidades em coxas dos trabalhadores.

O sistema era entregar tais ferramentas de trabalho e EPI ao trabalhador e no mês seguinte haver o desconto de adiantamento de salário em sua remuneração.

Pelo alto custo das tesouras (R\$ 200,00), e após intervenção da fiscalização, houve decisão do empregador em receber a ferramenta de volta, sendo devolvido o mesmo valor para os trabalhadores que a devolvesse, antes de embarcar nos ônibus para o retorno a sua cidade de origem. Alguns descontos ainda constavam de alguns TRCT, mas foram revertidos com a assistência da Auditoria Fiscal do Trabalho.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.201.763-5, Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, em anexo.

### **9.2. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **9.2.1. Da Inexistência de Instalações Sanitárias na Frente de Trabalho**

Constatou-se que o empregador rural não disponibiliza instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios em frentes de trabalho de acordo com as exigências da NR 31.

Os trabalhadores iniciam sua jornada de trabalho em torno das 6:00 horas da manhã. A equipe de fiscalização chegou à frente de trabalho por volta das 11:00 e logo após chegou um trator trazendo um sanitário móvel. O Sanitário ficou disponível após mais de 05 horas de jornada. Além disso o dimensionamento previsto na NR 31 prevê uma instalação sanitária para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração em atividade. Nessa frente de trabalho laboravam em torno de 114 pessoas. Portanto, nesse caso seriam necessárias pelo menos 03 instalações sanitárias, o que não ocorreu. O sanitário apareceu somente após a chegada da fiscalização e abaixo do dimensionamento previsto na norma. Em entrevistas com os



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

trabalhadores que cumpriam as suas tarefas diárias fomos informados que não são disponibilizados sanitários no dia a dia. Eles acreditam que a chegada do sanitário naquele dia ocorreu em função da presença da equipe fiscal.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.203.198-1, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

**9.2.2. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição.**

Na frente de trabalho de colheita de alho onde laboravam em torno de 116 trabalhadores instalou carreta/refeitório com cobertura de metal e laterais móveis que podem ser suspensas a guisa de marquises, piso de madeira, tábuas de madeira nas laterais funcionando como mesas para apoio das marmitas e bancos de metal funcionando como banco e que são caixas d'água não potável que servem para a lavagem das mãos.

Houve descumprimento da alínea b) do item 31.23.4.1 que prevê capacidade para atender todos os trabalhadores. No caso em tela atuavam na frente de trabalho em torno de 116 trabalhadores e a carreta/refeitório pode abrigar simultaneamente em torno de, no máximo, 14 pessoas. É aceito o dimensionamento do local de refeições que abrigue 30% dos trabalhadores em atividade, assim seriam organizados 03 horários consecutivos de utilização. Essa estratégia, no entanto, exigia da empresa uma logística para servir as refeições, que fica disponível na frente de trabalho por, no máximo 1h00.

No caso, o local para refeição abriga em torno de 10% ou menos dos obreiros que laboram na frente de trabalho, em flagrante desacordo com a norma. Outra irregularidade observada é o não fornecimento de água potável para consumo durante as refeições. A água disponibilizada não é potável e serve apenas para lavagem das mãos e utensílios tais como talheres. As superfícies utilizadas como mesas são de madeira sem tratamento, portanto os tampos não são lisos e laváveis. Assim a empresa, no requisito local para refeição descumpre 03 dispositivos do item 31.23.4.1.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.285-1, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.3. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos.**

O empregador utilizava contêineres como alojamento alocados em área do estabelecimento rural, onde também estavam instaladas as áreas de vivência, sendo os banheiros também no interior de contêineres.

Estavam sendo utilizados 16 contêineres para alojamento dos empregados, treze numerados e três desprovidos de numeração.

Os contêineres numerados de 2 a 13, dispostos em linha, estavam sendo utilizados por 7 a 10 empregados cada, sendo que o número 1 abrigava somente 3 empregados, o “gato” Aclécio mais dois empregados.



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

Estes contêineres eram constituídos de metal com estrutura para eletricidade, uma porta de acesso e duas pequenas janelas. Havia duas dimensões padrão.

Os contêineres numerados 1 a 5 eram um pouco menores com 2,5 metros de largura livre interna, 6 metros de profundidade livre interna e 3 metros de altura, as janelas do tipo *maxim ar*, portanto basculantes com abertura parcial, apresentavam 55 centímetros de largura por 55 centímetros de altura.

Havia 4 beliches nos contêineres 2 a 5, três mantidos em linha e outro na lateral oposta, mantendo os beliches dispostos em linha colados um ao outro e com um corredor de somente 50 centímetros para o quarto beliche e nem todos possuíam armários. Nos alojamentos 2, 4 e 5 pernoitavam oito empregados em cada e no 3, sete empregados.

Os alojamentos 2, 3 e 5 não possuíam nenhum armário e o 4, possuía armário constituído de metal, com pequena dimensão: 45 cm de altura, 30 cm de largura e 35 cm de profundidade, desprovidos de sistema de trancas das portas.

Os contêineres numerados de 6 a 13 apresentavam 2,6 metros de largura livre interna, 6 metros de profundidade livre interna e 3 metros de altura. As janelas também do tipo *maxim ar* com 80 centímetros de largura por 60 centímetros de altura.

Havia 5 beliches em cada um dos contêineres, três em linha em um dos lados e dois na lateral oposta, mantendo um vão livre de passagem de aproximadamente 80 centímetros. Nos contêineres de número 6, 7, 8, 10, 12 e 13 estavam pernoitando dez empregados, nos de número 10 e 11, pernoitavam nove empregados e no de número 9, oito empregados.

Todos os contêineres possuíam armários de metal, com as mesmas dimensões já citadas e sem sistemas de trancas, alguns com portas ausentes.

Nestes contêineres os empregados geralmente improvisavam banquetas com tijolo e madeira ou mesmo engradado de alho aos fundos do corredor e nas laterais da entrada, para apoiar utensílios pessoais, também improvisavam varais em fios, arame, tubos de PVC ou mesmo utilizavam os próprios conduites da rede elétrica interna do contêiner, para pendurar roupas. Também colocavam lençóis nas aberturas do beliche, para conseguir alguma privacidade.

Um contêiner, sem numeração, disposto ao lado do tanque de diesel utilizado para abastecimento do gerador era desprovido de janelas e possuía dimensões inferiores aos demais, com 2,4 metros de largura, 3 metros de comprimento e 2,4 metros de altura, havendo dois beliches em seu interior e 3 empregados alojados. Devido a baixa altura, o empregado que era mantido na cama superior do beliche ficava encurvado e às vezes batia a cabeça para levantar, pois restava uma altura livre entre o colchão e o teto de somente 70 centímetros. Outro contêiner, também sem numeração e sem janelas, disposto nos fundos do refeitório, onde pernoitava a auxiliar de cozinha, apresentava as mesmas dimensões.

O terceiro contêiner sem numeração, disposto nos fundos da cozinha, apresentava uma janela também do tipo *maxim ar* e estava sendo utilizado para pernoite de um casal, sendo a cozinheira e seu companheiro.



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

Também não havia lixeiras nos alojamentos, sendo que os empregados improvisavam sacolas penduradas em algum suporte, com mais frequência nos próprios beliches, onde depositavam o lixo produzido.

O item 31.23.5.1 da Norma Regulamentadora determina que os alojamentos devem ter: camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão; armários individuais para guarda de objetos pessoais; e recipientes para coleta de lixo o que não foi observado pelo empregador.

Dentre os empregados atingidos pela irregularidade, cito: [REDACTED] empregado alojado no contêiner sem número situado ao lado do tanque de combustíveis e que pernoitava na cama de cima de um dos beliches e [REDACTED] trabalhador rural alojado.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.693-7 capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

#### **9.2.4. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às áreas de vivência.**

O empregador utilizava contêineres como alojamento alocados em área do estabelecimento rural, onde também estavam instaladas as áreas de vivência, sendo os banheiros também no interior de contêineres.

Estavam sendo utilizados 16 contêineres para alojamento dos empregados, 13 numerados e três desprovidos de numeração.

Os contêineres numerados de 2 a 13, dispostos em linha, estavam sendo utilizados por 7 a 10 empregados cada, sendo que o número 1 abrigava somente 3 empregados, [REDACTED] mais dois empregados.

Estes contêineres eram constituídos de metal com estrutura para eletricidade, uma porta de acesso e duas pequenas janelas. Havia duas dimensões padrão.

Os contêineres numerados 1 a 5 eram um pouco menores com 2,5 metros de largura livre interna, 6 metros de profundidade livre interna e 3 metros de altura, as janelas do tipo *maxim ar*, portanto basculantes com abertura parcial, apresentavam 55 centímetros de largura por 55 centímetros de altura.

Portanto, apresentavam uma área de 15 metros quadrados dimensionados para comportar 8 empregados em beliches, o que daria uma área de 3,75 metros quadrados por beliche, além de somente 60,50 centímetros quadrados de área de abertura total para ventilação, sem considerar que o fluxo de ar era comprometido pelas janelas serem de abertura parcial do tipo *maxim ar*, representando aproximadamente 4 % da área do piso.

Havia 4 beliches nos contêineres 2 a 5, três mantidos em linha e outro na lateral oposta, mantendo os beliches dispostos em linha colados um ao outro e com um corredor de somente 50 centímetros para o quarto beliche e nem todos possuíam armários. Nos alojamentos 2, 4 e 5 pernoitavam oito empregados em cada e no 3, sete empregados.



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

Os contêineres numerados de 6 a 13 apresentavam 2,6 metros de largura livre interna, 6 metros de profundidade livre interna e 3 metros de altura. As janelas também do tipo *maxim ar* com 80 centímetros de largura por 60 centímetros de altura.

Portanto, apresentavam uma área de 15,6 metros quadrados dimensionados para comportar 10 empregados em beliches, o que daria uma área de 3,12 metros quadrados por beliche, além de somente 96 centímetros quadrados de área de abertura total para ventilação, também destacando o comprometimento do fluxo de ar devido a amplitude de abertura das janelas ser parcial, representando um pouco mais de 6 % da área do piso.

Havia 5 beliches em cada um dos contêineres, três em linha em um dos lados e dois na lateral oposta, mantendo um vão livre de passagem de aproximadamente 80 centímetros. Nos contêineres de número 6, 7, 8, 10, 12 e 13 estavam pernoitando dez empregados, nos de número 10 e 11, pernoitavam nove empregados e no de número 9, oito empregados.

Nestes contêineres os empregados geralmente improvisavam banquetas com tijolo e madeira ou mesmo engradado de alho aos fundos do corredor e nas laterais da entrada, para apoiar utensílios pessoais, também improvisavam varais em fios, arame, tubos de pvc ou mesmo utilizavam os próprios conduites da rede elétrica interna do contêiner, para pendurar roupas. Também colocavam lençóis nas aberturas do beliche, para conseguir alguma privacidade.

Um contêiner, sem numeração, disposto ao lado do tanque de diesel utilizado para abastecimento do gerador era desprovido de janelas e possuía dimensões inferiores aos demais, com 2,4 metros de largura, 3 metros de comprimento e 2,4 metros de altura, havendo dois beliches em seu interior e 3 empregados alojados. Outro contêiner, também sem numeração e sem janelas, disposto nos fundos do refeitório, onde pernoitava a auxiliar de cozinha, apresentava as mesmas dimensões.

O terceiro contêiner sem numeração, disposto nos fundos da cozinha, apresentava uma janela também do tipo *maxim ar* e estava sendo utilizado para pernoite de um casal, sendo a cozinheira e seu companheiro.

A sensação térmica no interior dos contêineres era alta, sendo uma reclamação reiterada dos empregados que ali pernoitavam, especialmente considerando que a região é quente e não havia ventilação artificial conjugada com estas pequenas aberturas das janelas, além de dois dos contêineres nem contarem com qualquer abertura para ventilação, salvo a porta.

Muito embora a Norma Regulamentadora 31 não determine uma relação entre área mínima nos quartos e capacidade de alojamento, a Norma Regulamentadora 24, que trata especificamente de condições sanitárias e de conforto determina uma relação mínima de 4,50 metros quadrados por beliche, incluídas a área de circulação e armário, isto associado a uma ventilação natural que deve ser utilizada conjuntamente com a ventilação artificial, considerando as condições climáticas locais, o que não vinha sendo observado. Além do que, a própria Norma Regulamentadora 24 determina como oito o número máximo de empregados por quarto, o que não vinha sendo observado nos alojamentos numerados de 6 a 13, já que no 9, muito embora houvesse no momento da fiscalização oito empregados alojados, possuía cinco beliches e já houve mais empregados alojados no local. Quanto a ventilação, muito embora a Norma Regulamentadora 31 também não trate do tema, a Norma Regulamentadora 18, quando faz referência a alojamentos da Construção Civil determina uma área de ventilação natural, efetiva, de



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

no mínimo 15% da área do piso, o que fica muito acima da condição encontrada nos contêineres disponibilizados pelo empregador como alojamento.

Também não havia lixeiras nos alojamentos, sendo que os empregados improvisavam sacolas penduradas em algum suporte, com mais frequência nos próprios beliches, onde depositavam o lixo produzido.

Os contêineres apresentavam acúmulo de sujeira, já que o empregador não se responsabilizava pela higienização destes. Havia em alguns quartos uma escala elaborada pelos próprios empregados para se revezarem na limpeza do local, o que não supria as necessidades de limpeza, já que as atividades desenvolvidas, além do odor característico do alho que permanecia na roupa e utensílios dos empregados carreava sujeira, principalmente poeira e terra, não mantendo boas condições de asseio e higiene em seu interior. As instalações sanitárias estavam sendo submetidas a higienização duas vezes por semana, realizada por dois empregados que, segundo informações, recebiam R\$ 45,00 pela limpeza realizada, porém, como eram rotineiramente utilizadas por mais de 100 empregados, este sistema estabelecido não estava suprindo as necessidades do local, apresentando também condições inadequadas de higiene e limpeza.

A isto soma-se a situação de pandemia pela COVID-19 ainda vivenciada no país, onde como práticas obrigatórias estão a manutenção de ambientes bem ventilados, distanciamento social e diminuição de capacidade, o que é essencial em alojamentos, além de aumento da frequência de limpeza e higienização dos locais, nenhum dos quais vinha sendo observado pelo empregador. Destaca-se que muitos dos empregados ali alojados, devido a faixa etária baixa, ainda não tinham sido vacinados e o empregador também não proporcionou sequer deslocamento até a cidade para busca desta vacinação conforme as faixas etárias evoluíram na vacinação. Estes fatos denotam descaso para com a saúde dos trabalhadores.

As instalações sanitárias dedicadas aos empregados do sexo masculino estavam instaladas em quatro contêineres, possuindo, ao todo: 10 gabinetes sanitários, 20 chuveiros, 4 mictórios e 4 piás com 3 torneiras cada. Também havia 3 gabinetes sanitários em estruturas de metalon com bacias turcas instaladas. As instalações sanitárias femininas, instaladas atrás da cozinha, que serviam a cozinheira e a auxiliar de cozinha, possuíam um chuveiro, uma pia e um vaso sanitário instalados.

O esgoto das áreas de vivência estava sendo direcionado a quatro biodigestores, dois instalados próximo aos containers das instalações sanitárias e outros dois aos fundos da cozinha e sanitário feminino. Ambos os biodigestores estavam instalados em declive, para recebimento por gravidade do esgoto, porém acima do piso, o que descumpre suas norma de instalação, já que deveriam ser instalados em vala protegida. Também havia extravasamento de material dos biodigestores os quais estavam se acumulando sob estes, especialmente nos biodigestores situados atrás da cozinha, onde havia uma piscina de dejetos e água formada, exalando cheiro extremamente desagradável.

O item 31.23.2, da Norma Regulamentadora 31, determina que as áreas de vivência devem apresentar, dentre outros requisitos, condições adequadas de conservação, asseio e higiene e ventilação adequadas, o que não foi observado pelo empregador, conforme descrito no presente auto de infração.



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

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.694-5, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", e 31.23.2.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

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

Durante inspeções nos alojamentos disponibilizados no estabelecimento rural, em 28/09/2021, constatamos que o empregador fornecia colchões ao empregados, porém lençóis, colchas, cobertores e fronhas eram todos diferentes e os empregados informaram que adquiriram estes utensílios com recursos próprios, não tendo sido fornecidos pelo empregador.

O item 31.23.5.3 da Norma Regulamentadora 31 determina a obrigação de fornecimento de roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, o que não foi observado pelo empregador, conforme descrito.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.691-1, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.6. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.**

Inicialmente, constatamos, na frente de trabalho de colheita de alho, que não havia material necessário à prestação de primeiros socorros nos ônibus que transportam os trabalhadores. Por outro lado, ouvimos muitos relatos de trabalhadores dando conta que é bastante frequente a ocorrência de ferimentos nos dedos causados pelas tesouras (muito afiadas) utilizadas no processo de trabalho. No alojamento utilizado pelos trabalhadores entrevistamos o [REDACTED] responsável pelo recrutamento dos trabalhadores na cidade de origem. Esse turmeiro nos apresentou uma pequena caixa de primeiros socorros, guardada no fundo de uma caixa de papelão em seu quarto no alojamento, com soro fisiológico, algodão, iodo e gaze. Além de incompleta para a atividade, o [REDACTED] admitiu que a mesma nunca foi utilizada. Indagado sobre o responsável, com conhecimento sobre primeiros socorros o entrevistado disse que não havia um trabalhador treinado para tal fim.

Durante a reunião para apresentação de documentos solicitamos dos prepostos do empregador a informação sobre um responsável com conhecimento para prestação de primeiros socorros. No dia seguinte foi-nos enviado um certificado assinado pelo [REDACTED] técnico de segurança do trabalho. Certifica que os trabalhadores da empresa [REDACTED] receberam orientações sobre noções básicas de primeiros socorros, ministrado pela GRS Medicina e Engenharia do Trabalho Eireli no dia 03 de agosto de 2021. O certificado é genérico, não consta carga horária nem conteúdo e não tem lista de presença assinada pelos trabalhadores supostamente orientados. As empresas com mais de 10 empregados devem manter material necessário à prestação de primeiros socorros sob a responsabilidade de pessoas treinada, o que não ocorreu no caso em questão.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.282-6, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.6 e 31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.



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

#### **9.2.7. Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores**

Constatou-se que o empregador rural fiscalizado deixou de fornecer equipamentos de proteção individual - EPI aos trabalhadores em atividade no trabalho de colheita de alho. Na frente de trabalho encontramos trabalhadores laborando descalços ou de chinelos. Indagados sobre essa situação informaram que para fornecer uma botina o empregador cobra, através de prepostos a quantia de R\$25,00 (vinte e cinco reais). Nenhum trabalhador usava permeiras, embora haja o risco de ataque de animais peçonhentos. O empregador não fornece óculos com filtro solar, muito embora haja intensa exposição à radiação solar ultravioleta, causadora de catarata precoce. Uma camisa com capuz e proteção para os braços é vendida por R\$9,00 (nove reais). O único EPI fornecido gratuitamente é o par de luvas de tecido para proteção das mãos. Todos os trabalhadores abordados estavam com as luvas furadas ou rasgadas e questionaram a qualidade do equipamento. Durante a reunião para apresentação de documentos prepostos da empresa justificaram a questão das botinas informando que fornecem uma botina de qualidade inferior. Se o trabalhador quiser uma botina melhor, paga a quantia de vinte e cinco reais, segundo eles, abaixo do preço de mercado. Entretanto, nenhuma cobrança pode ser feita para o fornecimento dos EPI, que devem ser fornecidos gratuitamente quando a tarefa ou o risco da tarefa assim o exigir.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.204.272-9, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.20.1 e 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

#### **9.2.8. Das condições ergonômicas do trabalho**

O empregador, em desacordo com o disposto nos itens 31.10.1 e 31.10.8, da Norma Regulamentadora NR-31, deixou de adotar princípios ergonômicos que visam à adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar melhorias nas condições de conforto e segurança no trabalho, além de não adequar a organização do trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e à natureza do trabalho a ser executado; conforme se detalha a seguir.

No curso da ação fiscal, foi inspecionada a frente de trabalho onde estava sendo efetuado o corte do alho, foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foram registrados e analisados os procedimentos de trabalho executados por esses trabalhadores.

O trabalho prescrito consistia no corte das ramas e raízes do alho e enchimento de caixas com as cabeças cortadas mediante remuneração de R\$ 3,30 por caixa. O trabalho real era executado em péssimas condições ergonômicas, sob o ponto de vista da sobrecarga térmica em razão do trabalho a céu aberto, da repetitividade de movimentos com membros superiores, da adoção de posturas nocivas, de que é exemplo o desvio de punho e a flexão extrema de joelhos, e do emprego excessivo de força para a realização do corte com a ferramenta (tesoura). De acordo com o depoimento do trabalhador [REDACTED] "o trabalho é prestado de forma ininterrupta, sem qualquer intervalo, sentado no chão, sob o sol escaldante".

Sob o ponto de vista da organização do trabalho, destaca-se que a remuneração por produção possui importantes repercussões sobre a saúde e a segurança do trabalhador, especialmente se considerado o modo operatório, que envolve a utilização de ferramenta cortante (tesoura) e o ritmo de trabalho, aumentando a incidência de acidentes e de agravos



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

osteomusculares em razão da pressão por produtividade por parte do empregador e da autoaceleração que essa forma de remuneração provoca nos trabalhadores.

Como resultado, as exigências de tempo fazem com que os obreiros trabalhem intensamente durante sua jornada diária, mediante a redução de micropausas e do intervalo para repouso e alimentação, o qual se restringia ao tempo destinado à ingestão do alimento no próprio posto de trabalho, dado o subdimensionamento do abrigo para refeições. Segundo [REDACTED] [REDACTED] doravante chamado por suas iniciais [REDACTED] os trabalhadores "almoçam bem rápido para retornar ao trabalho para aumentar a produção". Com efeito, ao serem entrevistados, os trabalhadores relataram que o trabalho era muito pesado e que outros trabalhadores haviam desistido do trabalho em razão dessas condições, o que impôs um reajuste em 10 (dez) centavos no valor da caixa produzida. Informou [REDACTED] que "a remuneração se daria por produção – R\$ 3,20 por caixa de alho e que esse valor depois passou para R\$ 3,30; QUE o aumento do valor se deu porque algumas pessoas estavam indo embora".

De acordo com [REDACTED] em geral os trabalhadores colhem de 20 caixas a 70 por dia, conforme a habilidade e experiência para o trabalho". O empregador, portanto, tem conhecimento das diferenças interindividuais e, em razão do fornecimento das luvas, não pode negar a principal consequência dessa intensividade do trabalho: os acidentes com a tesoura. Isso porque é responsável pelo fornecimento de luvas, as quais, "não dura[m] nem um dia inteiro de trabalho; QUE se a luva rasga durante a jornada precisa seguir com a luva rasgada; QUE só pode repor a luva no alojamento para a nova jornada", conforme informação prestada por [REDACTED]

[REDACTED] informou aos auditores que lhe tomaram o depoimento "QUE já se cortou aproximadamente 03 (três) vezes durante o trabalho machucando a mão". Seu Colega [REDACTED] reportou "QUE se cortou na colheita no dia do depoimento". [REDACTED]

[REDACTED] relatou "QUE já se cortou aproximadamente 03 (três) vezes durante o trabalho machucando a mão". Anexas a este auto fotografias que evidenciam os cortes sofridos por um trabalhador e o estado de sua luva no momento da inspeção da frente de trabalho.

Além dos frequentes acidentes, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT emergem das condições e da organização do trabalho. [REDACTED] relatou "ter dores nos pulsos, nos dedos, no joelho e na coluna em razão do trabalho". Relatou, ainda, "ter queimaduras de sol nas costas e no rosto" e protestou que "mesmo com todas essas queixas, nunca foi examinado por médico (exceto no exame admissional em que somente foi verificada a pressão)".

[REDACTED] iluziu "QUE a tesoura faz o pulso doer; QUE amarra uma faixa para apertar o punho para aliviar a dor; QUE usa um gel (medicamento) para aliviar a dor; QUE a faixa ajuda a aliviar a dor e dá mais firmeza ao pulso". O trabalhador [REDACTED] exemplifica uma consequência prática da incapacidade temporária provocada pelas péssimas condições ergonômicas ao afirmar "que já teve vezes de não conseguir lavar roupa porque o pulso estava doendo". Segundo ele, "a tesoura faz o pulso doer", o que lhe motiva a amarrar "uma faixa para apertar o punho para aliviar a dor. Segundo o trabalhador "a faixa não alivia a dor, mas ajusta o pulso". O trabalhador qualifica seu trabalho como "sofrido e pesado".

Utilizado o checklist OCRA para análise ergonômica da atividade de corte desempenhada pelo trabalhador [REDACTED] que inicia suas atividades às 5 horas e 30 minutos e a encerra às 16 horas e 30 minutos, com cerca de 15 minutos de intervalo para



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

alimentação, e processa uma cabeça de alho a cada 1,7 segundos, chega-se a uma pontuação final para membro superior direito de 142,5, classificada como risco ALTO para o desenvolvimento de doenças osteomusculares, como tendinites no antebraço, síndrome do túnel do carpo, doença de Quervain e bursite da articulação do punho. Ainda que a atividade fosse exercida dentro dos limites de jornada e observado integralmente o intervalo intrajornada, não haveria alteração na referida pontuação, visto que inalterados os fatores de multiplicação duração e recuperação, que se mantêm em 1,5 e 2,5, respectivamente.

Considerado o conforto e a segurança do trabalhador, que trabalha sentado sobre seus calcanhares, apoiando a rama do alho sobre as pernas, faz-se necessário o uso de uma "coxeira", instrumento de trabalho improvisado pela maioria dos trabalhadores para auxiliar no corte do alho, impedindo o apoio direto do alho e tesoura sobre sua coxa, no momento do corte. Os Trabalhadores chamam esse equipamento de "perneira", no entanto, preferimos utilizar a expressão "coxeira" para diferenciar do EPI perneira. Contudo, esse equipamento, que propicia conforto e segurança, não é fornecido pelo empregador. [REDACTED] informou que "a perneira (de couro que é usada para apoiar a tesoura sem se machucar) também foi trazida por ele". O depoimento de [REDACTED] que foi admitido como cortador antes de completar 18 (dezento) anos, ilustra bem os riscos de acidente, de adoecimento e o desconforto causado pela ausência da perneira. O jovem informou "que já cortou a mão com a tesoura e criou calosidades na mão e na coxa, QUE a calosidade na coxa é em decorrência da posição agachada e repetidamente vai batendo o cabo da tesoura na coxa, QUE o trabalho proporcionou dores musculares no ombro e pulso".

Observam-se, portanto, dois agravantes em relação ao trabalho realizado nessas condições: a remuneração por produção e a falta de ferramentas e equipamentos de proteção adequados à natureza do trabalho executado. A jornada que estes trabalhadores cumpriam, conforme os relatos dos trabalhadores, caracterizava-se como uma jornada exaustiva, tendo em vista a realização contínua de esforços físicos extenuantes, sob sol e calor intenso. Essas condições de trabalho contribuem para ampliar o risco de acidentes ou o desenvolvimento de doenças osteomusculares devido às más condições ergonômicas de trabalho.

Ao furtar-se à adoção de princípios ergonômicos que permitam a adaptação do trabalho ao homem, o empregador deixa a cargo dos próprios empregados o ônus de estabelecer um modo de trabalho que lhes permita conciliar produtividade e saúde. Os empregados, quando inquiridos, declararam que não receberam nenhuma instrução por parte do empregador em matéria de segurança e saúde, incluindo as questões referentes à ergonomia.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.175.027-4, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.10.1 e 31.10.8 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

#### **9.2.9. Do transporte manual de cargas.**

Constatou-se que o empregador rural fiscalizado agia em desacordo com o disposto nos itens 31.10.2 e 31.10.3, da Norma Regulamentadora NR-31, que vedam o levantamento e o transporte manual de carga com peso suscetível de comprometer a saúde do trabalhador, determinando que todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas receba treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.



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

No curso da ação fiscal, foi inspecionada a frente de trabalho onde estava sendo efetuado o corte do alho, foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foram registrados e analisados os procedimentos de trabalho executados por esses trabalhadores.

O trabalho prescrito para o posto de trabalho do "chapa" consistia no levantamento e transporte manual de caixas de alho na frente de trabalho. Essas caixas deveriam ser empilhadas pelo "chapa" para posterior movimentação por paleteiras a fim de carregar os caminhões com o produto cultivado.

O trabalho real era executado em péssimas condições ergonômicas, sob o ponto de vista da sobrecarga térmica em razão do trabalho a céu aberto, da repetitividade de movimentos com membros superiores, da sobrecarga da coluna vertebral, da adoção de posturas nocivas, de que é exemplo a flexão de coluna e de ombros, e do emprego excessivo de força para o levantamento e arremesso de caixas de alho com massa aproximada de 22kg.

Em inspeção da frente de trabalho, foi identificado que o trabalhador [REDACTED] [REDACTED], na função de chapa, montava paletes com 6 caixas na base e 8 caixas de altura. Considerada a altura de cada caixa (30 cm) e do palete (10cm), a última caixa era arremessada a uma altura superior a 2,10 metros, conforme imagem anexa. O trabalhador realizava o levantamento e movimentação manual de 4.000 caixas de 22 kg por dia, excedendo em 78 toneladas o limite diário de 10 toneladas para uma jornada de 8 horas, limite esse que se aplica somente em condições ideais de levantamento, conforme a norma internacional ISO 11228-1:2003.

Realizada a análise ergonômica com a ferramenta Equação de Levantamento NIOSH, utilizada na avaliação de riscos associados à movimentação manual, chegou-se a um índice de levantamento superior a 10, isto é, a massa da caixa de alho movimentada é 10 vezes maior do que a massa máxima recomendada para aquelas condições de levantamento.

Ao furtar-se à adoção de princípios ergonômicos que permitam a adaptação do trabalho ao homem, o empregador deixa a cargo dos próprios empregados o ônus de estabelecer um modo de trabalho que lhes permita conciliar produtividade e saúde. Da forma como exercida a atividade, há alta probabilidade de desencadeamento de agravos osteomusculares, em especial discopatias, bursite de ombro e síndrome do manguito rotador.

Nenhum dos chapas recebeu treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deveria utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.205.072-1, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.10.2 e 31.10.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

#### **9.2.10 Da cobrança de ferramentas manuais.**

O empregador rural fiscalizado agia em desacordo com o disposto nos itens 31.11.1 e 31.11.2, da Norma Regulamentadora NR-31, que determinam que se disponibilize, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador, substituindo-as sempre que necessário. As ferramentas necessariamente devem ser seguras e eficientes e mantidas em perfeito estado de uso.



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

No curso da ação fiscal, foi inspecionada a frente de trabalho onde estava sendo efetuado o corte do alho, foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foram registrados e analisados os procedimentos de trabalho executados por esses trabalhadores.

O empregador alegou disponibilizar gratuitamente aos empregados uma tesoura reconhecidamente de baixa qualidade, de marca nacional, oferecendo em um sistema de barracão um modelo de melhor qualidade, argentino, mais adequado ao trabalho e às características físicas dos trabalhadores. Nenhum dos trabalhadores entrevistados relatou ter recebido gratuitamente qualquer tesoura, antes informaram tê-las adquirido por R\$ 200,00 ou trazido consigo uma de sua propriedade. Não foram exibidos comprovantes de fornecimento gratuito de tesouras.

Em depoimento, o arregimentador ("gato") [REDACTED] confirmou "que a tesoura e a lima são vendidas; (...) QUE a tesoura foi vendida por R\$ 200,00 e a pedra de amolar por R\$20,00; QUE estes valores são descontados e registrados como adiantamento". [REDACTED]  
[REDACTED] informou que "sabia apenas que teria que comprar a tesoura; que comprou a tesoura de [REDACTED] ao chegar aqui [alojamento]"

[REDACTED] relatou "QUE precisou comprar tesoura no valor R\$ 200,00 para trabalhar". [REDACTED] por sua vez, afirmou que "QUE comprou a tesoura para trabalhar no valor de R\$ 210,00; QUE comprou pedra de amolar no valor de R\$ 20,00".

O depoimento de [REDACTED] evidencia que a qualidade da tesoura influencia a eficiência do trabalho e a qualidade do alho cortado, com impacto direto sobre a remuneração por produção. Disse o empregado "QUE recebeu de presente uma tesoura de seu irmão; QUE a tesoura que possui está ficando desgastada; QUE vai precisar comprar em breve uma nova tesoura para evitar de machucar o alho; QUE se houver muitos alhos machucados há desconto da caixa inteira; QUE divide a pedra de amolar com o irmão; QUE o irmão pagou R\$ 20,00 pela pedra de amolar". Pelo relato, verifica-se que o empregador não se encarregava de substituir as tesouras quando necessário. Ora, é obrigação do empregador fornecer gratuitamente ferramentas eficientes, as quais devem ser mantidas em perfeito estado de uso. A fim de manter a qualidade do corte e não danificar o alho durante a remoção das raízes e das ramas, duas vezes por dia o trabalhador necessita dar manutenção ao fio da tesoura, mediante procedimento de amolação, o qual é feito com uma lima. Tampouco a lima (pedra de amolar) era fornecida gratuitamente, sendo seu fornecimento cobrado dos empregados.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.205.074-8, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.11.1 e 31.11.2, alíneas "a", "b" e "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.11. Manter ou permitir a permanência de pessoas com doenças infecto-contagiosas no interior do alojamento.**

Constatou-se que o empregador rural fiscalizado mantinha trabalhadores doentes dentro dos alojamentos. Durante as entrevistas iniciais com trabalhadores diversos relatos foram feitos à fiscalização alegando que, durante o período em que estiveram alojados, as pessoas doentes não eram retiradas do alojamento nem levadas para atendimento médico. Os trabalhadores relataram que quando reclamavam de estarem se sentindo doentes eram desprezados pelo "gato" (encarregado) - [REDACTED] Os trabalhadores relataram que quando se sentiam



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

doentes, com febre ou tosse, simplesmente eram orientados a permanecer no alojamento e não seguir para a frente de trabalho. Alguns relataram sofrer descontos na produção quando retornavam ao trabalho para compensar os dias perdidos. Alguns desses depoimentos foram reduzidos a Termos de Declaração, assinados pelos trabalhadores. É o caso do relato do colhedor de alho [REDACTED] - em seu relato consta: "[...]QUE ficou doente por 02 (dois) dias; QUE apresentou quadro febril com tosse; QUE durante os dias doentes não foi trabalhar; QUE permaneceu no alojamento durante os dias doente[...]" Há também o Termo de Declaração do trabalhador [REDACTED] "[...]QUE ficou doente e não foi afastado do alojamento ou do trabalho[...]" Coletou-se também o relato de [REDACTED] que disse: "[...]Quando algum trabalhador fica doente eles insistem para que trabalhe e só levam ao hospital, na cidade de Guimarães ou Patrocínio quando o trabalhador está "quase morrendo". E em geral cobram dos trabalhadores o valor R\$ 50,00 reais [...] Esse valor refere-se ao cobrado pelo transporte para que o trabalhador possa ter acesso a uma consulta médica. Já o trabalhador [REDACTED] relatou em seu Termo de Declarações que: "[...]quando algum trabalhador fica doente é difícil receber atendimento, é demorado e fica somente a critério de [REDACTED] que às vezes quando está muito ocupado não os leva para que recebam atendimento médico [...]Sabe que falta aos trabalhadores um carro para ir ao hospital de Patrocínio quando precisa de algum cuidado médico porque somente quando há algo muito grave é que são levados por [REDACTED]..."

Agrava-se o fato de que as situações ocorreram em plena pandemia de COVID-19, portanto não se sabe se esses trabalhadores estavam gripados, resfriados, com COVID-19 ou simplesmente com algum mal-estar, já que o empregador não providencia a retirada dos trabalhadores do alojamento de forma preventiva nem as consultas médicas para determinar qual conduta deveria ser tomada. Ainda temos relatos de trabalhadores que quiseram sair para se vacinar contra COVID-19 na sede de algum município, mas não puderam sair do alojamento devido ao isolamento ao qual estavam submetidos.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.203.653-2, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.5 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

#### **9.2.12. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para aplicação de vacina antitetânica.**

Constatou-se que o empregador rural fiscalizado deixou de proporcionar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para a vacinação antitetânica.

Esses trabalhadores, durante a sua atividade, permanecem expostos aos riscos de acidentes tais como quedas, cortes e outras lesões como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos.

Esses ferimentos, algumas vezes, são provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

Entretanto, o empregador não proporcionou o acesso dos trabalhadores para receberem a vacinação preventiva contra o tétano.

Foram solicitados em Notificação para Apresentação de Documentos – NAD os comprovantes de vacinação antitetânica, os quais não foram exibidos.



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

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.286-9, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.9, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.13. Adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.**

Durante o transcorrer da ação fiscal empreendida pela Equipe da SRTb/MG constatamos que os trabalhadores contratados pelo empregador permanecem expostos a riscos ocupacionais com forte potencial para o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho, além de acidentes diversos.

Verificamos riscos físicos tais como ruído, vibração, radiações não ionizantes e calor; riscos químicos tais como exposição a combustíveis; riscos ergonômicos como posturas prejudiciais ao sistema musculoesquelético, atividades altamente repetitivas, levantamento e transporte manual de cargas e compressão de tecidos moles com instrumentos de trabalho; riscos de acidentes tais como picada de animais peçonhentos, quedas, acidentes com veículos e outros.

Após Notificação para Apresentação de Documentos - NAD exibiu documento denominado Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente no Trabalho Rural - PGSSMATR. O programa apresentado, com data de 03/12/2020 ignora a ordem de prioridade estabelecida pela NR 31. A NR 31 estabelece a seguinte ordem de prioridade: a) eliminação dos riscos b) Controle dos riscos na fonte c) Redução dos riscos ao mínimo por meio de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras, inclusive através de capacitação d) Adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma a complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco.

O programa apresentado não prevê nenhuma intervenção no processo de trabalho, não prevê nenhuma ação de proteção coletiva, não prevê nenhuma ação organizacional ou administrativa. No seu cronograma de ações (pag.63/85) fala genericamente em eliminar ou neutralizar agentes nocivos sem citar quais as ações propostas para atingir tal objetivo, fala em registrar o fornecimento de EPI, instalar extintores de incêndio em setor (quais setores?), treinamento de trabalho em altura (todo o trabalho é realizado ao nível do solo) e outras ações fora das prioridades reais. Estabelece também 09 ações para prevenção da Covid-19 e atribuem a responsabilidade para execução das medidas ao [REDACTED], que sequer assinou o documento. O programa foi elaborado por equipe de engenheiros de segurança e técnicos de segurança do trabalho. Nenhum dos responsáveis pela elaboração do programa esteve presente durante a ação fiscal, nem no campo (frente de trabalho) nem nas reuniões de apresentação de documentos.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.283-4., capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "l", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.14. Da não implementação do Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR).**

O empregador rural fiscalizado não mantinha Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR) durante o período de contratação de empregados para colheita de alho.



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

O empregador contava no curso da ação fiscal com 136 empregados, entre trabalhadores de atividades perenes e trabalhadores contratados para o período de colheita de alho. O quadro I da Norma Regulamentadora 31 determina que a partir de 51 empregados é obrigatória a constituição de SESTR.

O empregador não mantinha técnico de segurança do trabalho registrado em seu quadro de empregados, não possuindo, portanto, SESTR próprio e também não apresentou nenhuma documentação que comprovasse existência de SESTR externo.

Foi apresentado somente um contrato de prestação de serviços de segurança do trabalho firmado com a empresa GRS Medicina e Engenharia do Trabalho Eireli, CNPJ 22.335.230/0001-44, firmado em 03/08/2020, como sendo suficiente para suprir a obrigação de constituição de SESTR.

O item 31.6.5.1 da Norma Regulamentadora 31 determina que sempre que um empregador rural ou equiparado proceder à contratação de trabalhadores, por prazo determinado, que atinja o número mínimo exigido nesta Norma Regulamentadora para a constituição de SESTR, deve contratar SESTR Próprio, Externo ou Coletivo durante o período de vigência da contratação, o que não foi observado pelo empregador conforme descrito.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.698-8, capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.15. Deixar de planejar e implementar as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho com base na identificação dos riscos.**

Constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de planejar e implantar medidas de preservação da saúde ocupacional dos obreiros atuantes na frente de trabalho de colheita de alho. Foi observado que os colhedores de alho permanecem expostos a riscos ocupacionais com potencial para desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho. Assim verificamos exposição a riscos ergonômicos intensos e adoecedores. O primeiro se refere à postura dos trabalhadores no momento do enchimento das caixas de alho: permanecem assentados sobre os próprios calcanhares ou ajoelhados no chão enquanto trabalham com uma tesoura própria para o corte de ramos que ficam presos ao conjunto de "cabeças de alho. Para alcançar esse objetivo executam cortes com a tesoura em uma atividade altamente repetitiva (Atividade altamente repetitiva é quando um ciclo do trabalho dura menos de 30 segundos e já se inicia um outro ciclo). No caso cada ciclo completo dura em torno de um segundo (consiste em cortar dos dois lados do conjunto e lança-lo dentro da caixa). Essa atividade repetitiva não permite a recuperação e descanso das estruturas osteomusculares envolvidas no processo - tendões, bainhas, estruturas articulares). Trata-se de atividade denominada "cumulativa" que somente pode ser mitigada pela diminuição do ritmo e pausas para descanso. Observamos ritmo muito intenso e ausência de pausas para descanso. O resultado é o desenvolvimento de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT tais como tendinites, bursites, síndrome do túnel do carpo, Doença de D Quervain, entre outras. Ouvimos vários trabalhadores e eles se queixam de dores e inchaço na região do punho. Muitos mantêm o antebraço enfaixado na sua metade inferior (distal) e justificam o enfaixamento como uma prevenção para "não abrir o pulso". Na realidade já estão desenvolvendo algumas das doenças osteomusculares citadas acima,



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

o que é motivo de grande preocupação já que, uma vez instalada, a doença é irreversível e significa redução ou incapacidade para o trabalho com o uso das mãos. Desenvolvem dor crônica, de difícil tratamento, o que ocasiona graves consequências para a saúde do trabalhador e para sua sobrevivência digna. Quase todos os trabalhadores que desenvolvem tais doenças acabam também por sofrer síndromes psiquiátricas como a depressão e a ansiedade.

O empregador, após notificação para apresentação de documentos exibiu um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, elaborado por médico do trabalho. Nesse programa, o profissional responsável pelo acompanhamento da saúde dos trabalhadores sequer cita alguns dos riscos ergonômicos existentes e não propõe nenhuma ação preventiva para evitar essas ocorrências patológicas. Limita-se à realização de exames médicos de rotina previstos na NR 31. Trata-se de uma grave omissão que avulta a dignidade do ser humano e leva a consequências catastróficas para a saúde e sobrevivência do trabalhador. Leva também à incapacidade laboral precoce com graves prejuízos para toda a sociedade. Esses trabalhadores deverão ser acolhidos pelo Estado Brasileiro na Previdência Social onde já se encontram afastados do trabalho mais de um milhão e oitocentos mil trabalhadores com enormes gastos para a Previdência Social e para o SUS que arca com todos os tratamentos. Além dessa situação, citamos uma outra, onde um trabalhador empilha caixas de alho, pesando cada uma em torno de 22 Kg. São oito caixas em cada pilha e nos últimos níveis, a partir da sexta caixa empilhada o trabalhador arremessa a caixa sobre a pilha mantendo os braços acima da linha do ombro com esforço físico. Poderá desenvolver lesão do manguito rotador e bursite do ombro. Nada mais fácil para resolver: basta diminuir o tamanho da pilha. Inadmissível tal situação.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22., capitulado no Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3 e 31.5.1.3.5 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.16. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à capacitação dos trabalhadores para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos.**

Constatou-se que o empregador rural fiscalizado deixou de providenciar capacitação de trabalhador que realizava condução de trator.

Em inspeções no estabelecimento constatamos que vinham sendo utilizados tratores para o desenvolvimento das atividades, sendo a empresa solicitada a apresentar os comprovantes de capacitação para operação de tratores, tendo enviado, via email comprovantes de capacitação para operação de tratores e maquinários agrícolas de seis de seus empregados.

Ocorre que no curso da inspeção em frente de trabalho de colheita de alho no dia 28/09/2021 encontramos um trator John Deere 5700, sendo conduzido pelo empregado [REDACTED] chegando a frente de trabalho de colheita de alho. Em informações prestadas pelo empregado referido, este informou nunca ter realizado qualquer capacitação para operação de tratores e que realizava eventualmente sua condução no estabelecimento, quando havia alguma necessidade. Neste dia foi determinado que levasse uma instalação sanitária móvel até a frente de trabalho onde estava ocorrendo a colheita de alho devido a presença da fiscalização. A referida instalação sanitária estava em outro local do estabelecimento rural e o empregado estava carregando esta acoplada ao trator John Deere 5700 no momento da chegada da fiscalização a frente de trabalho.



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

Dentre os comprovantes de capacitação para operação de tratores apresentados pelo empregador não consta nenhum do empregado citado, corroborando as informações prestadas por este de ausência de curso para operação de tratores.

A falta de treinamento para operação segura de tratores agrícolas agrava os riscos decorrentes da operação inadequada destas máquinas, como executar atividades acima da capacidade da máquina, realizar manobras impróprias e não detectar indícios de problemas mecânicos, maximizando a possibilidade de capotamentos, atropelamentos, tombamentos e colisões. Todos os empregados estavam expostos aos riscos gerados, devido aos riscos de atropelamentos, além do próprio condutor citado.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.685-6, capitulado no Art. 13 da Lei no 5.889/1973, c/c itens 31.12.74 e 31.12.75, alíneas "a", "b", "c" e "d", da NR-31, com redação da Portaria n.º 2546/2011.

**9.2.17. Deixar de instalar proteção cobrindo parte superior e/ou partes laterais na tomada de potência de tratores agrícolas.**

Em inspeção no estabelecimento no dia 28/09/2021 encontramos um trator John Deere 5700, sendo conduzido pelo empregado [REDACTED] chegando à frente de trabalho de colheita de alho, cuja tomada de potência estava desprotegida.

A ausência de proteção em suas tomadas de potência, deixava expostos os movimentos rotativos destas, com possibilidade de contatos acidentais que poderiam causar lesões graves, como fraturas, especialmente pelo agarramento de peças de roupas como beiradas de calças e mangas de camisas. O item 31.12.35 da Norma Regulamentadora 31 determina que as tomadas de potência dos tratores agrícolas devem possuir proteção que cubra sua parte superior e laterais, o que não foi observado pelo empregador, configurando o ilícito conforme descrito acima.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.204.283-0, capitulado no Art. 13 da Lei no 5.889/1973, c/c item 31.12.35, da NR-31, com redação da Portaria n.º 2546/2011, em anexo.

**9.2.18. Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores**

Constatou-se que a empresa possui tanque de armazenamento de óleo diesel destinado ao abastecimento de máquinas agrícolas e geradores, cuja existência requer a observância de uma série de dispositivos que não foram cumpridos. Foi calculado o volume do cilindro reservatório em cerca de 6m<sup>3</sup>, aplicando-se o anexo II da NR-20 em razão dessa capacidade, visto se tratar de uma exceção ao item 20.4 da NR 20. O referido anexo prevê que se deve contemplar no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais uma série de medidas de prevenção. Vale ressaltar que, em razão de o estabelecimento ser caracterizado como rural, o programa de gestão de riscos denomina-se Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural - PGSSMATR. O empregador deveria realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores decorrentes da instalação de tanque reservatório de armazenamento com capacidade inferior a 10m<sup>3</sup>.

O anexo II da NR 20 cita expressamente a necessidade de: constituir inventário e descrever a características dos inflamáveis e/ou líquidos combustíveis; identificarem-se os riscos



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

específicos relativos aos locais e atividades com inflamáveis e/ou líquidos combustíveis; estabelecerem-se procedimentos e planos de prevenção de acidentes com inflamáveis e/ou líquidos combustíveis e medidas para atuação em situação de emergência. No caso concreto, identificou-se que o empregador deixou de realizar tais avaliações.

Assim, registre-se a ausência: de medidas de controle de derramamentos e vazamentos; de avaliação de risco das atividades de abastecimento dos tanques por caminhões-tanque (o que requer equipotencialização); de avaliação de risco que disponha sobre os riscos de acúmulo e descarga de energia estática, o que regularia, por exemplo, o posicionamento do bocal da mangueira em posição submersa para se iniciar o abastecimento do reservatório em sistema top load ou tubos de enchimento de acordo com o item 4.2.4 da NBR 17505-2:2015; de avaliação de risco dos cenários de incêndio, estando ausentes medidas de prevenção e controle desse tipo de sinistro; avaliação de risco quanto ao distanciamento do tanque de eventuais áreas de vivência e/ou de trabalho. Assim, resta claro que o empregador deixou de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em atividades, o que certamente resultaria na adoção de procedimentos de segurança, treinamento e capacitação de pelo menos 2 (dois) trabalhadores.

Ignorados aspectos de segurança e saúde com potencial impacto sobre a integridade física dos trabalhadores e meio ambiente, como o risco de explosão e de vazamento previstos em Ficha de Informação de Segurança do Produto Químico. O local não possuía qualquer sinalização de segurança apta à prevenção de acidentes, tais como a proibição de certas condutas próximas ao tanque, como não fumar, não portar dispositivo gerador de ignição, não portar aparelho celular, conforme previsto no item 4.5.2.3 da NBR 17505-2.

A prevenção de ignição de vapores inflamáveis em instalações com tanques de armazenamento deve se dar de acordo com a ABNT NBR 17505-5:2013, Seção 6. Ausente Plano de Ação de Emergência, em desacordo com o item 4.4.5.1 da ABNT NBR 17505-2.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.205.075-6 Art. 13 da Lei n° 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo.

**9.2.19. Projetar as instalações para armazenamento de diesel sem considerar os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade dos trabalhadores**

o empregador rural fiscalizado, em desacordo com o disposto no item 20.5.1, da Norma Regulamentadora NR-20, projetou as instalações para armazenamento de diesel sem considerar os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade física dos trabalhadores previstos na Norma Regulamentadora nº 23 - Proteção contra incêndios e em normas técnicas nacionais, como a NBR 17505-2, e regulamentações pertinentes em vigor, como a Instrução Técnica nº 22, do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais. De acordo com o item 23.1 da NR 23, todos os empregadores devem adotar medidas de prevenção de incêndios, em conformidade com a legislação estadual e as normas técnicas aplicáveis. Assim, exigível pela inspeção do trabalho a observância da norma estadual sobre ARMAZENAMENTO DE LÍQUIDOS INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

Independentemente de terem sido montados em fábrica ou em campo, os tanques deveriam ter sido ensaiados de acordo com a norma brasileira ou internacionalmente aceita sob a



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

qual foram projetados e fabricados ou montados antes de serem colocados em operação, de acordo com o item 4.3.1 da NBR 17505-2: 2015. Como evidência do atendimento a esse requisito de segurança do tanque, o reservatório deveria ostentar uma placa de identificação adequada e aprovada, a qual não foi identificada no caso concreto. O tanque possuía apenas uma placa com a anotação "reservatório 3".

O item 4.5.2.3 da NBR já citada determina que a área de localização dos tanques seja protegida de violação ou invasão, o que não se verificava no caso concreto, já que o tanque estava posicionado em meio às áreas de vivência, sem cadeado ou tranca que impedisse o acesso de pessoas não autorizadas. Ainda, não observada na instalação a distância mínima de 1,5 m ao lado mais próximo de qualquer via de circulação interna, já que, como evidenciado no anexo a este auto de infração, o tanque situava-se em meio à área de vivência da propriedade rural, em desacordo com a Tabela A.4 - Localização de tanques de superfície para armazenamento de líquidos da NBR 17505-3.

O item 5.14 da já referida NBR estabelece também que os fornecedores apresentem, na entrega dos tanques e equipamentos, documentos comprobatórios indicando métodos e normas aplicáveis, assim como recomendações para instalação e ensaios dos tanques e seus acessórios. Em caso de aproveitamento de tanques e seus acessórios em um novo projeto, estes devem ser verificados para as novas condições de operação, devendo o responsável pelo projeto apresentar prontuários relativos aos equipamentos e seus ensaios. Até a data de lavratura do presente auto de infração, nenhum documento referente às instalações de armazenamento de inflamáveis foi exibido à inspeção, apesar de oportunizada, em 5/10/2021, ao administrado, a manifestação acerca do envio de documentos referentes ao reservatório de diesel.

Ressalte-se que a falta de informação sobre o volume exato do tanque e a pressão de operação em placa prejudica a especificação e o dimensionamento dos dispositivos de proteção contra incêndio na instalação, a julgar pelo disposto nas Tabelas 1 e 2 da Instrução Técnica - IT nº 22 - Armazenamento de Líquidos Inflamáveis e Combustíveis do Corpo de Bombeiros do Estado de Minas Gerais, aprovada pela Portaria n. 05, de 25 de outubro 2005, anexa a este auto de infração.

Em seu item 6.1, a IT nº 22 estabelece que todos os tanques que armazenam líquidos combustíveis e/ou inflamáveis deverão ser providos de bacias de contenção, cuja capacidade volumétrica deve ser no mínimo igual ao volume do tanque mais o volume correspondente a base deste tanque, nos termos da alínea C do item 6.5.4, o que não se verificava no caso concreto. Assim, além do risco de acidentes com impacto sobre a integridade física dos trabalhadores, a instalação desconsiderava aspectos ambientais que salvaguardam o solo, as águas subterrâneas e as águas superficiais adjacentes.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.205.070-5, capitulado no Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 20.5.1 da NR-20, com redação da Portaria SEPRT 1360/2019, em anexo.



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

## 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 [REDAÇÃO] 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)*

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal [REDAÇÃO] 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



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

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. [REDACTED] Relator(a) p/ Acórdão: Min. I [REDACTED]  
[REDACTED] 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 114 (cento e quatorze) vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal, abaixo relacionados.

Nº	Nome	CPF	DtAdmissão
1	[REDACTED]		20/07/2021
2	[REDACTED]		03/03/2021
3	[REDACTED]		08/06/2021
4	[REDACTED]		20/07/2021
5	[REDACTED]		17/09/2021
6	[REDACTED]		08/06/2021
7	[REDACTED]		20/07/2021
8	[REDACTED]		17/09/2021
9	[REDACTED]		01/07/2021
10	[REDACTED]		04/08/2021
11	[REDACTED]		20/07/2021
12	[REDACTED]		01/07/2021
13	[REDACTED]		20/07/2021



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

Nº	Nome	CPF	DtAdmissão
14			01/07/2021
15			01/07/2021
16			20/07/2021
17			17/09/2021
18			08/06/2021
19			01/07/2021
20			08/06/2021
21			17/09/2021
22			01/07/2021
23			08/06/2021
24			01/07/2021
25			01/07/2021
26			08/06/2021
27			04/08/2021
28			08/06/2021
29			23/09/2021
30			04/08/2021
31			01/07/2021
32			08/06/2021
33			03/03/2021
34			20/07/2021
35			01/07/2021
36			17/09/2021
37			20/07/2021
38			20/07/2021
39			17/09/2021
40			01/07/2021
41			01/07/2021
42			08/06/2021
43			01/07/2021
44			01/07/2021
45			01/07/2021
46			23/09/2021
47			08/06/2021
48			20/07/2021
49			01/07/2021
50			01/07/2021
51			08/06/2021
52			08/06/2021
53			03/03/2021
54			01/07/2021



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

Nº	Nome	CPF	DtAdmissão
55			01/07/2021
56			20/07/2021
57			08/06/2021
58			01/07/2021
59			20/07/2021
60			08/06/2021
61			01/07/2021
62			08/06/2021
63			08/06/2021
64			23/09/2021
65			20/07/2021
66			01/07/2021
67			08/06/2021
68			20/07/2021
69			08/06/2021
70			08/06/2021
71			01/07/2021
72			20/07/2021
73			08/06/2021
74			01/07/2021
75			20/07/2021
76			01/07/2021
77			01/07/2021
78			20/07/2021
79			08/06/2021
80			08/06/2021
81			23/09/2021
82			08/06/2021
83			17/09/2021
84			01/07/2021
85			23/09/2021
86			03/03/2021
87			01/07/2021
88			01/07/2021
89			04/08/2021
90			20/07/2021
91			01/07/2021
92			20/07/2021
93			01/07/2021
94			20/07/2021
95			20/07/2021



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

Nº	Nome	CPF	DtAdmissão
96	[REDACTED]	[REDACTED]	03/03/2021
97	[REDACTED]	[REDACTED]	17/09/2021
98	[REDACTED]	[REDACTED]	01/07/2021
99	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021
100	[REDACTED]	[REDACTED]	01/07/2021
101	[REDACTED]	[REDACTED]	20/07/2021
102	[REDACTED]	[REDACTED]	20/07/2021
103	[REDACTED]	[REDACTED]	01/07/2021
104	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021
105	[REDACTED]	[REDACTED]	20/07/2021
106	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021
107	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021
108	[REDACTED]	[REDACTED]	20/07/2021
109	[REDACTED]	[REDACTED]	17/09/2021
110	[REDACTED]	[REDACTED]	20/07/2021
111	[REDACTED]	[REDACTED]	01/07/2021
112	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021
113	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021
114	[REDACTED]	[REDACTED]	08/06/2021

Diante dos graves fatos relatados, propomos o encaminhamento de cópia do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Pùblico 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.

Belo Horizonte, 30 de outubro 2021

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]