



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

L2 AGRONEGÓCIOS LTDA

CNPJ: 27.793.119/0001-15

FAZENDA FORQUINHA

PERÍODO: 08/11/2021 a 09/12/2021



LOCAL: Zona Rural de Tapira/MG

ATIVIDADE: Cultivo de alho - CNAE: 0119-9/02

VOLUME I/I

Sumário

- EQUIPE.....5

- DO RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E DO EMPREENDIMENTO.....	7
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	8
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	9
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	11
5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA E DOS ALOJAMENTOS.....	11
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.....	13
7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	14
8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	19
9. DAS DEMAIS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.....	62
9.1. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.....	62
9.2. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.....	63
9.3. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.....	64
9.4. 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.....	65
9.5. Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.....	67
9.6. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho e prorrogar a jornada normal de trabalho além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.....	67
9.7. 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.....	69



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

10. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	70
10.1. Deixar de providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias para cada exame clínico ocupacional, ou providenciar a emissão do ASO sem o conteúdo previsto no item 31.3.8 da NR 31, e/ou deixar de entregar o resultado de exames complementares ao trabalhador, em meio físico, mediante recibo, quando não realizado exame clínico, e/ou deixar de manter a primeira via do ASO à disposição da fiscalização e/ou de entregar a segunda via ao trabalhador em meio físico, mediante recibo.....	70
10.2. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.....	71
10.3. Fornecer equipamentos de proteção individual e/ou dispositivos de proteção pessoal inadequados aos riscos e/ou deixar de mantê-los conservados e/ou em condições de funcionamento.....	72
10.4. Deixar de documentar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR - com plano de ação e deixar de incluir no PGRTR a etapa de avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados.....	73
10.5. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.....	74
10.6. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.....	75
10.7. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.....	77
10.8. Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.....	77
10.9. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31.....	78
10.10. Manter instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da NR 31.....	78
11. CONCLUSÃO	79

ANEXOS

I – Autos de Infração com anexos respectivos

II – Termos de declaração

III – Termo de Ajuste de Conduta (MPT)

IV – Termos de rescisão dos contratos de trabalho

V – Guias de Seguro-desemprego

VI – RGs trabalhadores

VII – CNPJ do empregador

VIII – Recibos de pagamento de salários

IX – Cheques para pagamento de salários

X – Controle de produção

XI – Controle de produção paralelo (sábados, domingos, feriados, outros)

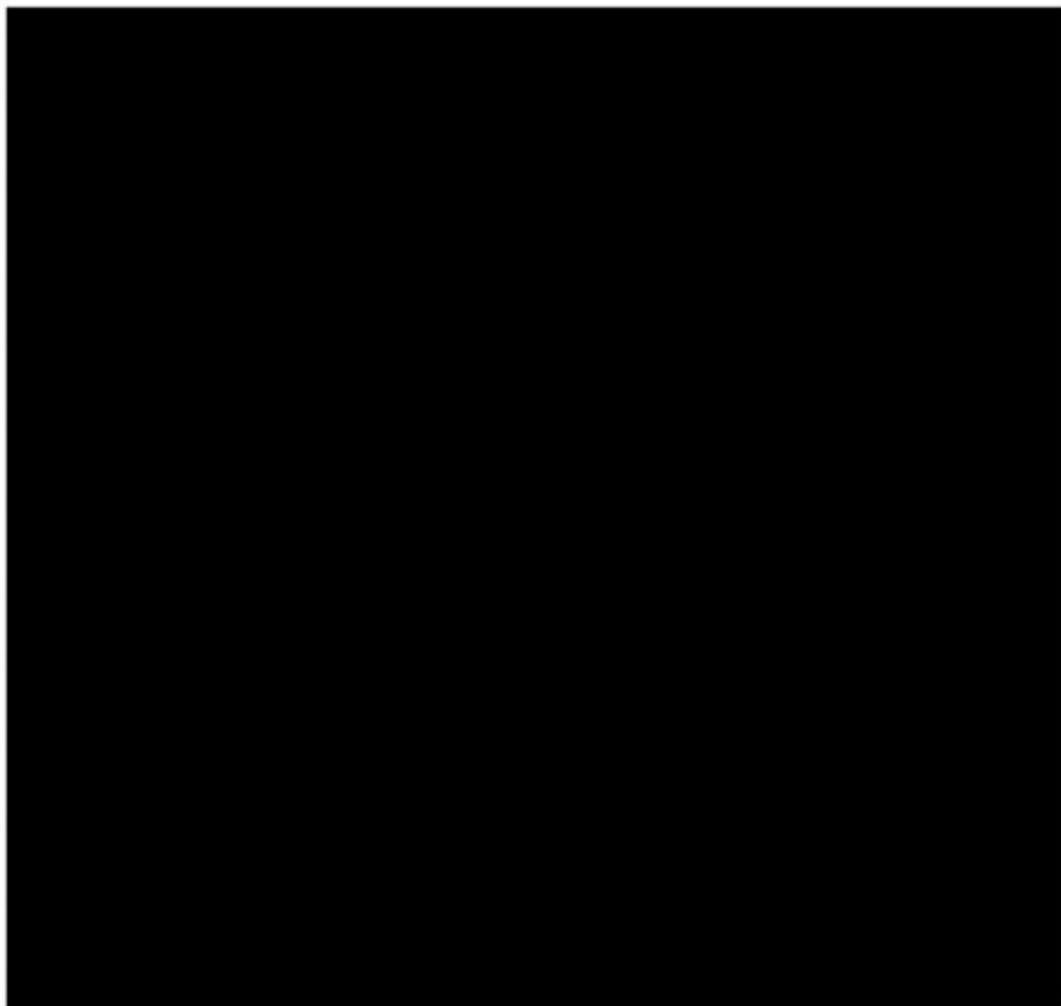
XII – Atestado de Saúde Ocupacional – ASO



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

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA





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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

37º BPM/MG - 270 Companhia de Araxá



1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR E DO EMPREENDIMENTO

Empregador

L2 AGRONEGÓCIOS LTDA

CNPJ: 27.793.119/0001-15

Nome Fantasia: L2 AGRONEGÓCIOS

CNAE: 0119-9/02 - Cultivo de alho

ENDEREÇO:

[REDACTED]

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:

[REDACTED]

Empreendimento fiscalizado

FAZENDA FORQUINHA

Zona rural do município de Tapira/MG

LOCALIZAÇÃO:

Coordenadas geográficas:

19°52'2.897"S, 46°42'25.756"W.

CNAE (atividade fiscalizada): 0119-9/02 - Cultivo de alho

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	79
Registrados durante ação fiscal	0
Empregados em condição análoga à de escravo	76
Resgatados - total	76
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	0
Adolescentes (menores de 16 anos)	0
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	0
Trabalhadores estrangeiros	0
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	0
Trabalhadores estrangeiros resgatados	0
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	0
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	0
Trabalhadores estrang. - Adlesc. (Entre 16 e 18 anos)	0
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	76
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	0
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	R\$ 490.014,12
Valor líquido recebido	R\$ 453.756,31
FGTS/CS recolhido	R\$ 44.866,98
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	R\$ 342.000,00
Valor Danos Morais Coletivos	R\$ 50.000,00
Valor/passagem e alimentação de retorno	-
Número de Autos de Infração lavrados	20
Termos de Apreensão de documentos	0
Termos de Interdição Lavrados	0
Termos de Suspensão de Interdição	0
Prisões efetuadas	0
Número de CTPS Emitidas	0
Constatado tráfico de pessoas	Não

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº AI	EMENTA	DESCRÍÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	222246863	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.
2	222398132	0013986	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	222306203	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.
4	222398167	0000361	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	222398256	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.
6	222398230	0000434	Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.	Art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.
7	222398001	0000175	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	222398213	0000183	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
9	222397969	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 Consolidação das Leis do Trabalho.
10	222329432	1318357	Deixar de providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias para cada exame clínico ocupacional, ou providenciar a emissão do ASO sem o conteúdo previsto no item 31.3.8 da NR 31, e/ou deixar de entregar o resultado de exames complementares ao trabalhador, em meio físico, mediante recibo, quando não realizado exame clínico, e/ou deixar de manter a primeira via do ASO à disposição da fiscalização e/ou de entregar a segunda via ao trabalhador em meio físico, mediante recibo.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.8, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 31.3.8.1 e 31.3.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677/2020.



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

	Nº AI	EMENTA	Descrição da Ementa	CAPITULAÇÃO
11	222329441	1318365	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
12	222398141	1318675	Fornecer equipamentos de proteção individual e/ou dispositivos de proteção pessoal inadequados aos riscos e/ou deixar de mantê-los conservados e/ou em condições de funcionamento.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
13	222329459	1318209	Deixar de documentar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGTR com plano de ação.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3.2, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
14	222329467	1318276	Deixar de incluir no PGTR a etapa de avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
15	222329483	1318390	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.12, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
16	222329505	1318837	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
17	222329521	2310325	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
18	222397454	2310090	Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.
19	222397462	2310228	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "i" e 31.17.6.1.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
20	222397489	2310163	Manter instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.3.1, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.3.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A ação fiscal aqui relatada teve como motivação a notícia, da qual tomaram ciência os órgãos competentes para averiguação da matéria - notadamente a coordenação do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais – SRT/MG e o Ministério Público do Trabalho-, tratando da possível existência de graves irregularidades de ordem trabalhista que estariam ocorrendo na colheita de alho na propriedade objeto da inspeção, com possíveis ocorrências de trabalho em condições degradantes e em regime de jornadas exaustivas.

Como se verá ao longo do presente relatório, a ocorrência de fato das situações acima referidas foi confirmada de maneira inequívoca durante a fiscalização, além de terem sido verificadas outras infrações de diferentes naturezas e gravidade, também aqui relatadas em detalhe.

5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE E DOS ALOJAMENTOS

A inspeção presencial na frente de trabalho foi realizada na propriedade rural denominada Fazenda Forquinha, situada na zona rural do município de Tapira/MG, onde eram realizadas as atividades afeitas à colheita de alho. Dentro dessa propriedade, a lavoura onde na ocasião era realizado o corte do alho colhido localiza-se nas coordenadas geográficas 19°52'2.897"S, 46°42'25.756"W.





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

Já os alojamentos vistoriados não se localizavam na propriedade rural, tratando-se de dois imóveis alugados pelo empregador para esse fim na área urbana do município de Tapira/MG, de onde os trabalhadores se deslocavam diariamente para o trabalho por ônibus fornecidos pelo empregador.

O primeiro desses imóveis tratava-se de um prédio originalmente destinado a um estabelecimento comercial desativado (denominado “Coração Sertanejo”) que foi adaptado para funcionar como alojamento, abrigando, no momento da inspeção, 59 (cinquenta e nove) trabalhadores. Esse imóvel era localizado em trecho urbano da rodovia MG 146, na entrada desta no município de Tapira (Obs.: o arregimentador [REDACTED] [REDACTED] informou o endereço como sendo [REDACTED], mas tal informação não pôde ser confirmada por nenhum documento e por não haver nenhuma sinalização indicativa nesse sentido no local).



O outro imóvel alugado pelo empregador para ser usado como alojamento tratava-se de uma casa localizada na [REDACTED] estando ali acomodados 18 (dezoito) trabalhadores por ocasião da inspeção.



6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A empregadora autuada, a L2 AGRONEGÓCIOS LTDA, empresa sediada no município de Tiros/MG, tem como atividade agro-comercial o cultivo de alho, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE – 0119-9/02, e explorava estabelecimento rural para esse fim situado no município de Tapira/MG, em área arrendada de aproximadamente 58 hectares. A ação fiscal foi desenvolvida nas fases de colheita do produto, especificamente durante as atividades de corte e carregamento do alho colhido.

Quanto aos processos anteriores a este corte e carregamento, a primeira tarefa desenvolvida na colheita do alho é o chamado "corte do pito", que é o corte de sua haste floral, de realização necessária para fortalecer os bulbos da planta. O procedimento seguinte é a atividade chamada "mineração", que, na realidade, é o arrancamento dos bulbos de alho do solo. Em seguida é realizada a "tapetação" (também chamada pelos trabalhadores de "camaleão"), que consiste na formação de montes de planta arrancada (leiras), que devem ser cobertos por uma lona para proteção (10 ruas de 40 metros de alho colhido formam um monte). Por fim, é feito o corte das raízes e palhas do bulbo e o

enchimento das caixas (cada caixa comporta em torno de 22 kg – vinte e dois quilos), para posterior carregamento e transporte.

A produção média por trabalhador é de 38 a 40 (trinta e oito a quarenta) caixas por jornada de trabalho, mas há trabalhador que chega a completar 70 (setenta) caixas, diariamente.



Foi durante a realização desta última etapa da colheita que se realizou a inspeção na frente de trabalho e nos alojamentos e que se encontrou as situações descritas neste relatório.

7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Tratou-se de ação fiscal mista, conforme o artigo 30, § 3º do Decreto Federal n.º 4.552, de 27/12/2002, iniciada em 08/11/2021, realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais - SRT/MG, com participação de Auditores Fiscais do Trabalho das Gerências do Trabalho de Governador Valadares e Uberlândia e acompanhamento de dois Procuradores do Trabalho, dois Técnicos de Segurança Institucional e Transporte do Ministério Público do Trabalho e da Polícia Militar de Minas Gerais.

Em 07/01/2021 os integrantes da equipe se deslocaram de suas lotações de origem para a cidade de Araxá/MG, que foi usada como base da operação.



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

Na data de 08/11/2021, após reunião da equipe, esta deslocou-se de Araxá para a zona rural do município de Tapira/MG, onde foi realizada inspeção presencial em frente de trabalho de corte e carregamento de alho na propriedade conhecida como Fazenda Forquinha e em dois imóveis utilizados como alojamento para os trabalhadores que ali atuavam, ambos alugados pelo empregador no município de Tapira/MG. A lavoura onde era realizado o corte de alho era situada na zona rural também do município de Tapira, coordenadas geográficas 19°52'2.897"S, 46°42'25.756"W. Foram alcançados pela fiscalização 77 (setenta e sete) trabalhadores laborando nas atividades do corte de alho (havendo mais dois empregados que, embora registrados pela empresa, não foram localizados). A totalidade desses trabalhadores provinha da região do município de São Francisco, no norte de Minas Gerais, de onde tinham se deslocado para trabalhar especificamente na lavoura de alho do empregador, arregimentados por um deles próprios, o turmeiro [REDACTED]



As condições das frentes de trabalho, inclusive, de ônibus, tratores, máquinas e outros equipamentos, foram vistoriadas em detalhes pela fiscalização. Na ocasião foram efetuadas várias entrevistas com os trabalhadores que ali se encontravam em atividade, e ainda com o arregimentador de mão de obra e com o gerente do empreendimento. Já na frente de trabalho foram encontradas diversas e graves irregularidades nas condições de

trabalho ali inspecionadas, conforme se descreve neste relatório. A partir dessa constatação o trabalho foi interrompido e o gerente da empresa e o turmeiro foram orientados a levar os trabalhadores de volta para os alojamentos, onde se daria a continuidade dos procedimentos.



Em seguida a equipe se deslocou para a cidade de Tapira para proceder à inspeção dos dois alojamentos, cujas localizações foram informadas pelos responsáveis acima citados e pelos trabalhadores. Lá chegando, verificou-se uma superlotação de trabalhadores e o consequente subdimensionamento de toda a estrutura, o que levou à caracterização de diversas outras graves irregularidades, igualmente aqui descritas. Já nesta data a equipe optou por tomar os primeiros depoimentos formalizados dos empregados, procedimento que teve seguimento no dia seguinte.



A coordenação da equipe de fiscalização e os integrantes do MPT entraram em contato com o proprietário da empresa e, por meio de seus advogados e prestadores de serviço de contabilidade, foi explicitada a situação encontrada e as implicações e consequências dela advindas, tendo sido o empregador orientado a envidar esforços para rescindir os contratos dos trabalhadores com as devidas quitações e a providenciar o retorno dos mesmos a seus locais de origem.

No dia seguinte, 09/11/2021, enquanto seguiam as tratativas citadas no parágrafo acima, a equipe de fiscalização retornou aos alojamentos do município de Tapira e procedeu à tomada de mais depoimentos formalizados dos empregados e à coleta de informações complementares.

Já no dia 10/11/2021, na sede da Gerência do Trabalho de Araxá, foram realizadas as rescisões contratuais e pagamentos de todos os empregados resgatados (num total de 76 - setenta e seis), com assistência da Fiscalização, e os mesmos retornaram para suas cidades de origem com despesas por conta do empregador. Acrescente-se ainda que, além de todas as verbas trabalhistas, foi incluída no acerto (mediante prazo para pagamento), por negociação do Ministério Público do Trabalho, uma indenização por dano moral individual no valor de R\$ 4.500,00 (quatro mil e quinhentos reais) para cada trabalhador resgatado.

As condições de trabalho encontradas na ação fiscal estão descritas em pormenores ao longo deste relatório, mas a seguir descreve-se de maneira sucinta com o que a fiscalização se deparou.

Tanto na frente de trabalho inspecionada como nos alojamentos vistoriados as condições eram bastante precárias. Nenhum dos dois alojamentos da cidade de Tapira comportava a quantidade de trabalhadores que ali foram instalados. Um tratava-se de um imóvel comercial com alguns quartos improvisados, inclusive no local que seria destinado à cozinha, no qual foram colocados 59 (cinquenta e nove) trabalhadores, dos quais 56 (cinquenta e seis) em camas amontoadasumas próximas às outras e sem condições mínimas de conforto e convivência, havendo uma média de até 10 (dez) trabalhadores em cada quarto, acomodados em beliches, com espaço mínimo de circulação. Nesse alojamento havia apenas 3 (três) banheiros com um sanitário e um chuveiro em cada, que serviam a 56 (cinquenta e seis) trabalhadores, os quais tinham de esperar por horas após a chegada do trabalho para poderem tomar banho e usar as instalações sanitárias, dentre diversas outras irregularidades encontradas. Ainda nesse alojamento o turmeiro [REDACTED] seu irmão [REDACTED] e o apontador [REDACTED], conhecido como [REDACTED], dispunham de um quarto e um banheiro para uso privativo dos três.

O outro imóvel tratava-se de uma casa em que também foram colocados beliches até mesmo no cômodo destinado à cozinha, tendo sido acomodados 18 (dezoito) trabalhadores em local com apenas um banheiro, sem as menores condições de conforto,



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

não havendo sequer cadeiras, bancos ou mesa no local, além da ausência de armários e outras situações irregulares.

Na frente de trabalho as condições também estavam distantes das exigências legais, havendo falta de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, cobrança de ferramentas de trabalho por parte da empresa, jornadas extenuantes, trabalho exaustivo e repetitivo sem controle, insuficiência de água potável, ausência de programas efetivos de saúde e segurança do trabalho, supressão de folgas semanais, dentre outras condições precarizantes. Essas irregularidades se encontram descritas em detalhe nos pontos específicos deste relatório a elas referentes.



Assim, após inspeção na frente de trabalho, nos alojamentos, análise documental, entrevistas com os trabalhadores e prepostos do empregador, a Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que 76 (setenta e seis) dos trabalhadores alcançados pela fiscalização, que trabalhavam no corte de alho e atividades correlatas, estavam submetidos a condição análoga à de escravo, nos termos do artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº. 139/2018, então vigente, devido à degradância verificada nas frentes de trabalho e nos alojamentos, conforme descrito no auto de infração nº. 22.224.686-3, cópia anexa a este relatório, capitulado no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, lavrado por ter o empregador mantido empregados trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho e reduzidos a condições análogas às de escravo.

Face ao ocorrido, o empregador foi notificado para paralisar as atividades da colheita de alho no empreendimento fiscalizado e providenciar as rescisões dos contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas, o que efetivamente se deu.

Tais trabalhadores foram resgatados pela fiscalização (conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º-C e Instrução Normativa nº 139/2018 do Ministério do Trabalho, então vigente), tendo sido efetuadas as referidas rescisões contratuais e pagamentos respectivos nos termos previstos em lei, sendo também emitidas as respectivas guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado àqueles que faziam jus ao benefício. Após tais procedimentos, os trabalhadores foram encaminhados a sua localidade de origem, com despesas de retorno também custeadas pelo empregador.

8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Como adiantado acima, as condições encontradas pela fiscalização tanto na frente de trabalho da colheita de alho quanto nos alojamentos dos trabalhadores que nela prestavam serviço para o empregador apontaram situações de degradância e ocorrência de jornadas exaustivas.

Traz-se, assim, após uma descrição sucinta da atividade objeto da inspeção, o detalhamento de todas as situações e ocorrências averiguadas pela Fiscalização no caso presente que levaram à caracterização inequívoca de trabalho em condições análogas às de trabalho escravo, nos termos da legislação pertinente.

Quanto à atividade em si, a primeira tarefa desenvolvida na colheita do alho é o chamado "corte do pito", que é o corte de sua haste floral, de realização necessária para fortalecer os bulbos da planta. O procedimento seguinte é a atividade chamada "mineração", que é o arrancamento dos bulbos de alho do solo. Em seguida é realizada a "tapetação" (também chamada pelos trabalhadores de "camaleão"), que consiste na formação de montes de planta arrancada (leiras), que devem ser cobertos por uma lona

para proteção (10 ruas de 40 metros de alho colhido formam um monte). Por fim, é feito o corte das raízes e palhas do bulbo e o enchimento das caixas (cada caixa comportando em torno de 22 kg – vinte e dois quilos), para posterior carregamento e transporte.



A ação fiscal foi desenvolvida nas fases finais de colheita do alho, especificamente durante as atividades de corte e carregamento do alho colhido, onde se verificaram todas as irregularidades abaixo apontadas.

RISCOS OCUPACIONAIS DA ATIVIDADE

A atividade fiscalizada apresenta diversos riscos ocupacionais inerentes às funções nela inseridas e outros específicos, agravados pelas condições próprias da frente de trabalho vistoriada, conforme se descreve a seguir.

Riscos ergonômicos: o que mais se evidenciou durante a inspeção das atividades desenvolvidas na frente de trabalho foram os fatores de risco relacionados à



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

ergonomia. O primeiro fato observado foi a postura dos trabalhadores durante o enchimento das caixas, pois permaneciam sentados nos próprios calcanhares, sobre assentos improvisados ou ajoelhados durante toda a jornada. Porém, a situação que ressalta é a excessiva atividade, altamente repetitiva, envolvendo a articulação do pulso. Foi possível observar que muitos dos trabalhadores enfaixavam a parte inferior do antebraço para realizar esse trabalho e, ainda, relataram dores na região e inchaço no local. Na sua linguagem própria justificavam o enfaixamento como proteção para não "abrir o pulso". Na realidade, desenvolviam 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 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - 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. Ressalte-se 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.

Ainda, presentes os riscos ergonômicos também na atividade de carregamento das caixas para transporte subsequente, que implica no levantamento manual de carga de forma repetitiva.

Reitere-se que, embora a empresa tenha, como dito, apresentado um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, coordenado por médico do trabalho, não foi implementada nenhuma ação preventiva ou elaborada previsão de tanto para minimizar os problemas acima relatados.

Riscos físicos: ruído para operadores de máquinas (tratores e outros); exposição à radiação ultravioleta solar (radiação não ionizante), no caso, durante toda a jornada de trabalho, considerando que não havia sombra na frente de trabalho; presente também exposição à vibração de corpo inteiro na operação de tratores e outros equipamentos móveis.

Riscos de acidentes: quedas do mesmo nível (piso bastante irregular, por vezes molhado); ataques de animais peçonhentos (cobras, escorpiões, aranhas, marimbondos e outros); cortes com instrumento utilizado no trabalho repetitivamente e em alta velocidade (tesouras); riscos de acidentes com veículos.

Saliente-se que a empresa L2 Agronegócios Ltda. não possuía tratoristas e operadores de máquinas em seu quadro funcional do estabelecimento inspecionado, não se aplicando a seus empregados os aspectos relativos aos riscos químicos e a alguns riscos físicos, como o ruído e a vibração. Tais fatos foram considerados em todas as providências adotadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho.



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

Quanto aos principais riscos ali existentes, o que se verificou foi que o empregador não cumpriu sua obrigação de adotar na execução da atividade princípios ergonômicos que visassem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, não tendo havido qualquer ação da empresa no sentido de neutralizar e/ou minimizar os riscos ergonômicos existentes nas atividades desenvolvidas. A seguir, detalha-se tanto a descrição das atividades aqui referidas quanto os riscos delas decorrentes.

Após o chamado corte do pito e o arrancamento das plantas pelos trabalhadores da colheita, são elas depositadas em montes na área da plantação e cobertas por uma lona. A fase da colheita que estava sendo executada quando da inspeção foi o isolamento das cabeças de alho, feito com o corte de estruturas da planta ligadas às partes inferior e superior da cabeça do alho seguido do enchimento de caixas somente com o alho (sem os resíduos estruturais da planta), sendo que cada caixa tem capacidade para comportar cerca de 22 kg (vinte e dois quilos) de alho puro.



Para a execução dessa tarefa, os trabalhadores encarregados cortam os elementos estruturais da planta de um lado e de outro da cabeça de alho, utilizando para tanto uma tesoura apropriada para esse fim e realizando movimentos extremamente rápidos, em caráter altamente repetitivo. Tecnicamente, o movimento considerado altamente repetitivo se caracteriza quando um ciclo inteiro da tarefa se completa em menos de 30 (trinta) segundos. No que se refere ao ciclo da tarefa em questão, este se completa em torno de 2 (dois) segundos. Ainda, para a execução da tarefa os

trabalhadores permanecem sentados sobre os próprios calcanhares ou em assentos improvisados (garrafas, caixas plásticas) durante horas, posição esta prejudicial ao sistema musculoesquelético e ao sistema circulatório, tendo em vista a semiobstrução da circulação venosa de retorno.

As caixas carregadas, cada uma delas, como dito, pesando em torno de 22 kg, são recolhidas por outros trabalhadores e empilhadas inicialmente na carreta de um trator que passa as recolhendo, tarefa esta na qual ocorre, assim, o levantamento e transporte manual de cargas. Ocorre, ainda, que as caixas que são colocadas em posição mais alta obrigam o trabalhador a levantar os braços acima da linha dos ombros, outra movimentação muito prejudicial à articulação do ombro, frequentemente relacionada ao desenvolvimento de lesão na estrutura da articulação do ombro.

Na etapa seguinte, todas essas caixas são transferidas do trator para a carreta de um caminhão, o qual faz o transporte final (esta carreta fica afastada da área de colheita, não entrando no terreno fofo da plantação, uma vez que ali pode ter dificuldades de deslocamento).

Por fim, informa-se que durante os depoimentos colhidos junto aos trabalhadores e também ao encarregado da colheita foi obtida a informação de que cada trabalhador enche em média 40 a 50 (quarenta a cinquenta) caixas de alho cortado por dia, havendo, no entanto, trabalhadores que chegam a uma média diária de 70 (setenta) caixas, o que equivale a cerca de uma tonelada e meia de alho cortado a cada dia, por um único trabalhador.

RISCOS DECORRENTES DA JORNADA DE TRABALHO PRATICADA

Foi apurada uma jornada diária de trabalho efetiva iniciada em torno das 6:00 horas (com variação entre vinte a quarenta minutos conforme os horários dos dois ônibus), com descanso para repouso e alimentação de apenas quinze a vinte minutos, conforme verificado no local durante a ação fiscal e confirmado pelos entrevistados (arregimentador, apontador e demais trabalhadores). Tal redução do intervalo para repouso e alimentação foi justificada pelos trabalhadores em função do regime remuneratório exclusivo por produção, diante do qual quanto mais tempo ficassem parados, menos receberiam. O término da jornada diária foi apurado como sendo entre 16:00 e 17:00 horas, variando também em função dos horários dos ônibus.

Conforme aqui registrado as atividades se estendiam pelos fins de semana, incluindo os domingos, e feriados, com supressão das folgas, configurando a ocorrência de jornada exaustiva, especialmente agravada em função das condições ergonômicas do trabalho aqui relatadas. Cabe observar que o potencial de dano ergonômico é cumulativo, isto é, vai se acumulando nos elementos de sustentação corporal e movimentos sendo reduzido somente quando o trabalho é intermitente, com pausas para descanso dessas estruturas (articulações, tendões, bainhas sinoviais e outros elementos de sustentação e



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

movimentos), pausas estas não praticadas na atividade inspecionada, seja na forma de intervalos seja na observância de folgas.

No caso, promovendo um incremento dos riscos ocupacionais envolvidos estão os contratos de trabalho que levam em conta, para efeito de remuneração do trabalhador, exclusivamente a produção obtida pelo obreiro em atividade. De praxe, e como se dá no caso presente, os empregados contratados para esse tipo de trabalho vêm de regiões onde a oferta de emprego é muito baixa, e uma oportunidade de obter uma melhor remuneração se apresenta no trabalho sazonal, onde o trabalhador se esforça para alcançar a maior produção possível e levar o máximo de recursos para a família após o período de safra, muitas vezes ao custo da própria saúde. O que se dá é que o grande esforço despendido e o desgaste orgânico resultante desse período de trabalho intenso, sem intervalos devidos ou folgas, como no caso, levam frequentemente ao adoecimento e à redução da capacidade laborativa desse trabalhador. Verifica-se que a vida laboral desses trabalhadores é reduzida em função desses fatos e muito frequentemente ocorre a aposentadoria precoce ou simplesmente a dependência de auxílios sociais governamentais em fases ainda precoces da vida.

Mais abaixo, nos itens específicos referentes ao tema, traz-se descrição detalhada da jornada de trabalho praticada no estabelecimento fiscalizado, bem como da extração de limites e supressão contumaz de intervalos e folgas, com caracterização de ocorrência inequívoca da chamada jornada exaustiva.

DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA NAS FRENTES DE TRABALHO

- INSTALAÇÕES SANITÁRIAS – INADEQUAÇÃO

Quando da inspeção na frente de trabalho de corte e carregamento de alho, verificou-se que foram ali instalados três conjuntos com dois sanitários cada (um masculino e um feminino em cada conjunto), os quais se encontravam montados sobre um reboque passível de ser acoplado a um trator ou a outros veículos.

Entre os sanitários de cada conjunto havia um depósito de água para descarga e lavatório. As descargas foram acionadas e foram verificadas as torneiras das pias dos três conjuntos, tendo sido constatado o funcionamento de todos os itens.

No entanto, foi apurado que as condições dos sanitários disponibilizados nas frentes de trabalho eram diversas, visto que não atendiam às exigências legais, tendo sido informado pelos trabalhadores as ocorrências de subdimensionamento, de constante falta de água e de higienização precária ou inexistente, a ponto de vários deles optarem por fazer suas necessidades fisiológicas no mato, nos arredores da frente de trabalho, ao invés de usarem os banheiros até então disponíveis. A seguir cita-se trechos dos depoimentos formais dos trabalhadores no que se refere ao tema.

Depoimento de [REDACTED]:



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

“(...); que na frente de trabalho, apesar de ter banheiro químico, os trabalhadores utilizam o mato para fazer suas necessidades fisiológicas, uma vez que ficam muito sujos durante a jornada, o que impossibilita seu uso; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que no local de trabalho também usava o mato para fazer as necessidades fisiológicas, pois os banheiros são muito sujos; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na frente de trabalho o depoente e os colegas preferiam usar o mato para as necessidades do que o banheiro que foi disponibilizado, pois não tinha descarga; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na fazenda fazia as necessidades fisiológicas no mato, pois os sanitários disponíveis para os trabalhadores geralmente não tinham água; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que até outubro só tinha um sanitário na frente de trabalho; que não costumava usar, pois era muito sujo e ficava muito distante da frente de trabalho e também estavam sempre sujos; (que) em outubro, depois que uma nova turma começou a trabalhar no corte de alho, colocaram mais dois banheiros sanitários e começaram a cuidar da limpeza; que atualmente utiliza o banheiro para fazer suas necessidades fisiológicas; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na frente de trabalho tinha banheiro químico, mas que faltava água; (...)”.



- LOCAL PARA REFEIÇÃO – SUBDIMENSIONAMENTO

No que concerne à instalação de local para refeições na frente de trabalho, foi verificada ali a presença de três reboques com estruturas destinadas a tal fim. Em cada uma dessas estruturas havia mesa de madeira fixa com bancos acoplados, cobertura

metálica de latão e proteções laterais móveis que, suspensas, funcionam como marquises nas duas laterais.

Ocorre que o dimensionamento dessas estruturas somadas era claramente insuficiente para comportar o número de trabalhadores que estavam em atividade no local, ainda que houvesse um revezamento parcial entre eles, considerando que a grande maioria deles tinha necessidade de fazer as refeições assim que estas eram entregues no local, dado o elevado gasto energético ocasionado pelo ritmo do trabalho e pelos esforços despendidos, além do longo tempo decorrido desde a refeição anterior, o café da manhã.



Essa situação não só foi informada e descrita pelos trabalhadores como foi presenciada pela própria equipe de fiscalização no momento da inspeção. Esclarecendo, na data da inspeção na frente de trabalho a equipe já se encontrava no local procedendo à fiscalização quando chegaram as refeições que foram distribuídas aos trabalhadores. Observou-se, além da aglomeração e de filas para a retirada das refeições por cada um dos trabalhadores, que em curto espaço de tempo as estruturas destinadas ao consumo das refeições já ficaram totalmente tomadas, antes que um número expressivo de trabalhadores conseguisse assento. A partir daí os trabalhadores que não conseguiram



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

lugar para fazer a refeição nas estruturas existentes se dispersaram pela frente de trabalho, individualmente ou em pequenos grupos, procurando algum local com sombra ou com alguma proteção e com alguma possibilidade de conforto mínimo para realizar as refeições. Muitos se instalaram à sombra de tratores, debaixo de carretinhas, nos ônibus, sob algumas das poucas áreas de vegetação existentes em locais afastados e até mesmo a céu aberto, sentados em objetos improvisados, tais como as garrafas de água ou caixas de alho.



Declararam os trabalhadores, em seus já referidos depoimentos formalizados:
Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na frente de trabalho o local para refeição é insuficiente para a quantidade de trabalhadores; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na frente de trabalho também não há lugares suficientes para tomada de refeições, o que obriga os trabalhadores a tomar a refeição dentro dos ônibus, debaixo do trator ou debaixo de lonas; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:



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

“(...); que almoçavam em um carrinho com bancos, na sombra do ônibus ou na própria frente de trabalho porque não tinha espaço pra todos; (...).”

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que algumas vezes também era obrigado a improvisar algum local para tomar suas refeições, pois se chegasse um pouco depois dos outros trabalhadores não sobrava lugar para o declarante; que devido à falta de local procurava alguma sombra para fazer as refeições, em regra debaixo da carretinha do trator; (...).”

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que tomava as refeições dentro do ônibus, pois não havia lugar para todo mundo nas mesas e cadeiras; (...).”

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na frente de trabalho, apesar de ter alguns abrigos para fazerem a refeição, não são suficientes para todos os trabalhadores; que costuma fazer sua refeição assentado em alguma caixa de alho; (...).”

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que na frente de trabalho também não havia lugares suficientes para tomada de refeições, o que obrigava os trabalhadores a tomarem as refeições no chão ou em cima das garrafas; (...).”

- ÁGUA POTÁVEL – AUSÊNCIA DE REPOSIÇÃO

Não havia fornecimento de água potável nos locais de trabalho. Todos os trabalhadores levavam a água que consumiam durante a jornada em garrafas térmicas, próprias ou fornecidas pelo empregador, que enchiam nos bebedouros dos alojamentos antes de saírem para o trabalho, visto que na frente de trabalho não havia fornecimento de água para beber. Tal situação se tornou agravada por tratar-se o caso de trabalho realizado “de sol a sol”, em área descampada, sem sombras, e em região e época de calor, o que tornava a necessidade de hidratação adequada ao longo da jornada ainda mais premente.

Ocorre que, caso algum desses trabalhadores ao longo do dia necessitasse de mais água além da que tivesse podido levar, não havia nenhuma espécie de procedimento que pudesse proporcionar a devida reposição, visto que não havia de onde tirar essa água em nenhum local nos arredores da frente de trabalho e os encarregados do empregador não proporcionavam nenhum sistema que pudesse atender a eventual demanda de suplementação de água.

Cumpre observar que em muitas áreas rurais, em diversas culturas, vê-se ônibus de transporte de trabalhadores adaptados com a instalação de recipientes de água potável gelada acessível por torneiras. É também corrente o uso de carretas de pequeno porte acopladas a ônibus ou tratores com suprimento de água potável gelada para atender aos trabalhadores no local de trabalho. Assim, não havia nenhum impedimento de ordem técnica ou operacional que impedissem o empregador de zelar pelo suprimento de água



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

potável e fresca necessário ao consumo dos trabalhadores no local de trabalho, tendo ele, no entanto, optado por se omitir diante de tal obrigação.

Diante dessa circunstância, os trabalhadores relataram que a eles restavam apenas duas opções caso necessitassem de reposição de água para beber: ou contavam com a colaboração de algum colega que pudesse compartilhar a água que ainda tivesse disponível ou teriam que aguardar o retorno ao alojamento ao final da jornada. Sobre a situação, assim se manifestaram os trabalhadores abaixo.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); teve um dia que faltou água no alojamento; que leva água do filtro do alojamento para a frente de trabalho em garrafa própria; que se acabar a água lá não tem de onde tirar; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que a água que levava para o trabalho tirava de um bebedouro ou de alguma torneira da casa; que levava em garrafa própria; que quando acabava a água não tinha onde pegar; que um colega costumava pegar com outro quando fosse possível; (...)”.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que antes de sair para o trabalho, enche a garrafa térmica com água, no alojamento, mas, na frente de trabalho, não tem reposição de água, se acabar a água tem que pedir ao colega; (...)”.

- MATERIAL PARA PRIMEIROS SOCORROS – INEXISTÊNCIA

O empregador rural deixou de equipar o estabelecimento rural com materiais destinados à prestação de primeiros socorros, necessários para minimizar as lesões ocorridas até que o trabalhador possa ser conduzido a serviços de atendimento médico com maiores recursos para seu atendimento.

Durante vistoria realizada nas frentes de trabalho de colheita do alho constatou-se a presença de dois veículos de transporte coletivo que conduziam os trabalhadores até o seu local de trabalho e os levavam de volta aos alojamentos após a jornada de trabalho. Foram inspecionados os dois ônibus, tendo sido constatado que neles não havia materiais necessários à prestação dos primeiros socorros, assim como tal não havia em nenhum outro local da frente de trabalho.

Quanto à existência de material para primeiros socorros, os responsáveis pela contratação dos trabalhadores afirmaram que tal item existiria para eventual uso na frente de trabalho, mas que o mesmo estaria armazenado em um outro ônibus usado para o transporte dos empregados. No entanto, foi alegado que esse ônibus não estava no local no momento da ação fiscal porque estaria avariado, o que não só impediu a verificação das afirmações sobre a existência do referido item como deixou evidente não haver na ocasião material de primeiros socorros disponível para o caso de necessidade. Da mesma

forma, verificou-se também não haver no local pessoa treinada para prestação de primeiros socorros.

Embora o presente ponto trate da descrição das condições na frente de trabalho, cumpre observar que também em nenhum nos dois alojamentos onde permaneciam os trabalhadores, ambos situados no município de Tapira/MG, havia material para prestação de primeiros socorros.

Ocorre que, mesmo tendo sido concedida oportunidade para que a empresa demonstrasse o cumprimento da presente obrigação, até o encerramento da inspeção na localidade não foi demonstrada a existência de material destinado a primeiros socorros nem na frente de trabalho nem nos alojamentos. Tampouco foi apresentado alguma pessoa treinada para prestação do atendimento de primeiros socorros e utilização do material respectivo, muito embora tal seja obrigatório no estabelecimento rural que conta com mais de dez trabalhadores.

- EPI – NÃO FORNECIMENTO

Durante vistoria realizada na frente de trabalho foram encontrados trabalhadores laborando descalços, sem perneiras e sem óculos com filtro solar. Foi observado o uso efetivo de luvas, no entanto, a maioria delas estava avariada (furada ou rasgada). Os trabalhadores usavam ainda roupas de mangas compridas até o punho, próprias, e também bonés próprios. Muitos trabalhadores preferiam utilizar blusas com capuz.

Verificou-se que o empregador deixou de fornecer diversos Equipamentos de Proteção Individual – EPI - e que também deixou de manter os que existiam conservados e em condições de funcionamento para uso pelos trabalhadores em atividade no trabalho de colheita de alho. Na frente de trabalho da Fazenda Forquinha, foram observados trabalhadores laborando descalços, como já dito, ou de chinelos, além de vários trabalhadores usando botas próprias ou com presença de furos e outras inadequações.

Indagados sobre essa situação, alguns empregados informaram que receberam a botina quando chegaram para trabalhar, mas não tiveram reposição quando houve necessidade, enquanto outros relataram não ter sequer recebido tal equipamento. Situação parecida se deu com o par de luvas de tecido para proteção das mãos, EPI fornecido gratuitamente. Os empregados relataram que receberam o referido equipamento, mas não tinham a reposição dele quando precisavam e, assim, continuavam usando o equipamento avariado, mesmo de forma inadequada, conforme a Fiscalização pôde observar presencialmente, quando foi constatado que diversos trabalhadores abordados estavam com as luvas furadas ou rasgadas. Ainda, nenhum trabalhador usava perneiras, embora houvesse o risco de ataque de animais peçonhentos. O empregador também não forneceu óculos com filtro solar, muito embora houvesse intensa exposição à radiação solar ultravioleta.



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



Foi verificado pela fiscalização, ainda, que uma camisa de manga comprida era vendida por R\$40,00 (quarenta reais), o que fez com que a maioria dos trabalhadores optasse por não comprar. Além disso, o empregador cobrava pela tesoura usada no trabalho um valor de R\$170,00 (cento e setenta reais), além de um valor variável (em torno de R\$ 6,00 – seis reais) pelas molas da mesma, que precisam ser trocadas com frequência. A irregularidade aqui descrita se torna agravada por ser notório que o fornecimento dos EPI e de outros materiais usados em função da atividade realizada deve se dar gratuitamente quando a tarefa ou o risco da tarefa assim o exigirem.

- DAS AÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Foi exibido à Fiscalização um Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural – PGSSMATR, com data de março de 2021, apresentado em 91 páginas. Elaborado sob a responsabilidade técnica do Engenheiro de Segurança [REDACTED] do Especialista em



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

Segurança do Trabalho [REDACTED] dos
Técnicos de Segurança do Trabalho [REDACTED] e [REDACTED]
registros respectivos [REDACTED], além do Médico do Trabalho [REDACTED]
[REDACTED]

Ao se examinar o conteúdo do programa foi verificado tratar-se de um documento inteiramente teórico em relação aos riscos existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores no estabelecimento fiscalizado. Os textos inseridos no corpo do programa são absolutamente genéricos e em muitos pontos alheios aos riscos existentes na atividade efetiva dos trabalhadores. Exemplificando, o referido programa se refere a grãos, fumos metálicos, (pág. 49), fibras ou fibrozes, névoas, neblinas, agentes asfixiantes, alergênicos (pág.50), agentes químicos irritantes, anestésicos (pág.51), silica, asbesto (amianto), madeira (pág.52), benzeno, (pág. 53), risco biológico (pag. 54 e 55), elementos estes que não guardam qualquer correspondência com a atividade à qual o programa deveria ser dirigido.

Ainda, tal documento menciona ergonomia e qualidade de vida, porém sequer aborda os riscos ergonômicos existentes na atividade dos trabalhadores da empresa e muito menos adota, ou ao menos propõe, alguma ação para prevenir os potenciais adoecimentos daí decorrentes. Isso considerando que, no caso efetivo da atividade fiscalizada, os trabalhadores reclamavam de dores no corpo, enfaixavam os pulsos obedecendo a um instinto próprio de prevenção, utilizavam medicamentos frequentemente para conseguirem trabalhar com abrandamento das dores musculares decorrentes do trabalho, tendo inclusive mostrado à Fiscalização caixas de Nimesulida (antifiinflamatório), Paracetamol e Dipirona (analgésicos), Dorflex (relaxante muscular) e outros.

Da mesma forma que o programa acima referido é absolutamente omissivo quanto às reais condições de trabalho, também o médico do trabalho emissor dos ASO – Atestados de Saúde Ocupacional – sequer cita o risco ergonômico nas atividades dos trabalhadores, risco este exacerbadamente acentuado e profuso, conforme se descreve ao longo do presente relatório.

O que se viu é que o programa apresentado parece não guardar qualquer pertinência com a atividade real dos trabalhadores. A saber, o cronograma de ações (págs. 69 e 70) se constitui numa peça ficcional em relação à realidade laboral. No caso concreto eram 76 (setenta e seis) dos trabalhadores da empresa lidando diretamente com colheita de alho de forma manual, não obstante, no documento analisado há proposta de treinamento de segurança com máquinas e equipamentos (as quais, no caso, eram operados por trabalhadores que não os da autuada), há proposta de treinamento para trabalho em altura, sendo que não há trabalho em altura na atividade, há proposta de outros treinamentos, sem que nenhum tenha sido aplicado, dentre outras discrepâncias grosseiras. Trata-se, enfim, de um programa imprestável ao fim a que deveria se destinar, inaplicável à situação real e que em nada cumpre o objetivo de sua elaboração que deveria ser melhorar a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos.



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

Da mesma forma que não existiam, no caso, programas efetivos de preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores da empresa, verificou-se que, na prática, também não havia acompanhamento médico destinado aos empregados.

Verificou-se que a única ação médica realizada, ainda que apenas formalmente, como ficou evidente, foi o exame clínico (que se resume à tomada da pressão e ausculta torácica), com emissão de ASO respectivo. Ocorre que, como já adiantado acima, viu-se nos ASO avaliados que o médico emissor não registra a existência de riscos ocupacionais de nenhuma espécie, quando é notório que na atividade em questão estes estão presentes de maneira acentuada e incontestável.



Quanto à atuação do profissional referido, imperioso salientar ainda que em ASOs emitidos pelo Dr. [REDACTED], consta impressa uma declaração no seguinte teor: “Declaro que fui examinado pelo Dr. [REDACTED] e que recebi a segunda via deste documento”. Ocorre que todos os trabalhadores entrevistados declararam que não receberam a segunda via do ASO, mas que, anda assim, foram instados a assinar abaixo dessa declaração.

O que se viu assim é que o médico do trabalho tido como responsável adotou como ação exclusiva a emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional de forma burocrática. Ficou evidenciado que o profissional que deveria zelar pela preservação da saúde dos trabalhadores não acompanhava o absenteísmo e suas causas, não se informou de que os trabalhadores enfaixavam os punhos para suportar a dor durante o trabalho e que ingeriam medicamentos antiinflamatórios e analgésicos rotineiramente ou, se teve ciência de tanto, nada providenciou para a mitigação dos danos e adoecimentos.



Ainda, foi informado à Fiscalização que este profissional, ao realizar os exames, não verificava as queixas dos trabalhadores – e mesmo as ignorava-, não realizava nenhum tipo de levantamento que demonstrasse a real situação dos trabalhadores antes e durante a permanência dos mesmos na empresa, não supervisionou nenhum tipo de vacinação - nem antitetânica, nem relativa à Covid-19-, não realizava visitas técnicas aos locais de trabalho e, enfim, não adotou nem propôs nenhuma ação para mitigar as graves consequências advindas da exposição a riscos ergonômicos altamente adoecedores, como os presentes na atividade em questão.

Assim, ficou evidenciado que o empregador rural ora autuado incorreu na irregularidade, dentre outras, de providenciar a emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional - ASO sem o conteúdo previsto na Norma Regulamentadora 31 - NR 31, uma vez que, como já explanado, o médico do trabalho contratado pelo empregador, ao preencher o documento, deixou de considerar e de relatar os riscos ocupacionais



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

existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em seu labor diário. No auto de infração específico referente à irregularidade em tela são citados nominalmente os atestados de diversos desses trabalhadores, tendo sido tais documentos vistoriados pela Fiscalização.

Ainda, além dos ASO acima referidos, emitidos pelo Dr. [REDACTED]
[REDACTED] foram identificados alguns atestados emitidos nas mesmas condições pela Dra. [REDACTED]

Quanto às ações e programas aqui abordados, necessário fazer uma consideração acerca do período de transição previsto na legislação acerca da Norma Regulamentadora 31 – NR 31, que trata da saúde e da segurança do trabalho nas atividades rurais. A Portaria SEPRT n.º 22,677, publicada no D.O.U. em 27 de outubro de 2020, alterou o conteúdo da NR 31 e previu a entrada em vigor da nova versão da NR no mês de outubro de 2021. Esse período de um ano entre a publicação e a entrada efetiva em vigor consistiu em um prazo para que as empresas se adaptassem às modificações implementadas. Não obstante, verificou-se que a empresa objeto da presente ação fiscal não adotou as providências para observar as alterações necessárias ao atendimento das novas exigências. A nova NR 31 extinguiu o Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural – PGSSMATR e em seu lugar foi criado o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, promovendo aperfeiçoamentos no programa. Tal alteração foi proposta pela portaria acima citada no mês de outubro de 2020, tendo sido concedido prazo de um ano para a adaptação daqueles sobre o qual a norma incide. Entretanto, em março de 2021, cinco meses depois da referida publicação, a empresa providenciou a elaboração do documento previsto na norma anterior, o PGSSMATR, a despeito de já haver previsão legal de outro programa em substituição a este.

No entanto, mais grave do que ter procedido como descrito acima foi o fato, também acima relatado, de ter a empresa elaborado e exibido à Fiscalização um programa de qualidade técnica totalmente incompatível com seus objetivos de zelo pela saúde e pela segurança do trabalho e flagrantemente descolado da realidade laborativa, além de destituído de propostas ou ações efetivas de prevenção, pelo que completamente incapaz de atender às demandas de segurança e saúde dos pontos de vista técnico e legal.

Ainda quanto às ações referentes à saúde e a segurança do trabalho, deu-se que o empregador também deixou de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.

Verificou-se que o empregador não possibilitou a ida de seus empregados aos órgãos de saúde do município para aplicação da vacina antitetânica, antiCovid-19 ou outras. Como demonstrado acima, além da convivência coletiva nos alojamentos e nas frentes de trabalho, ambientes favoráveis ao contágio pelo Coronavírus, é notório o risco de acidentes nas atividades executadas pelos trabalhadores para consecução dos objetivos do empreendimento rural fiscalizado. A lida com instrumentos cortantes durante toda a

jornada, principalmente, mas também o risco de quedas, o carregamento e descarregamento carga e outras situações ali presentes, podem ensejar cortes mais ou menos graves, perfurações por objetos e instrumentos pontiagudos e outros ferimentos. Tais situações podem propiciar o adoecimento pelo tétano, doença grave, por vezes fatal, mas que pode facilmente ser prevenida por meio da vacinação, a qual não foi viabilizada pelo empregador.



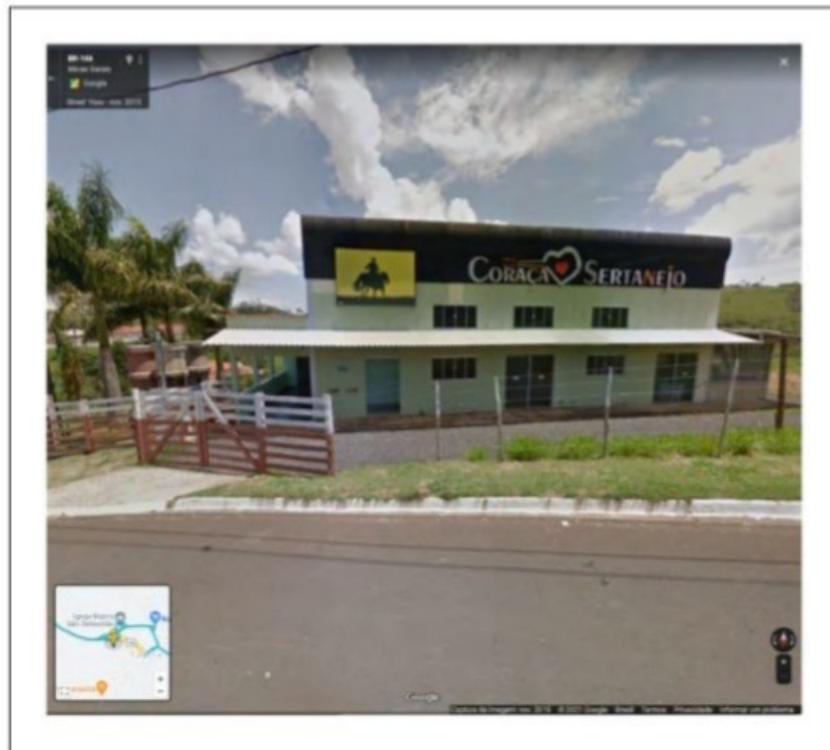
O empregador, embora aparentemente orientado por empresa de assessoria técnica que possuía em seus quadros engenheiros, médicos do trabalho e técnicos de segurança, não adotou a providência de possibilitar a vacinação daqueles que lhe prestavam serviço. Os trabalhadores em atividade, embora tivessem sido submetidos a um exame clínico admissional, não foram questionados sobre o fato de já terem sido

vacinados ou não. O que se deu, assim, foi que a empresa nem providenciou para que os trabalhadores fossem aos órgãos de saúde para aplicação de vacina nem solicitou possíveis comprovantes de vacinação anteriores à data em que foram contratados, deixando os empregados descobertos quanto à cobertura vacinal necessária, notadamente a referente ao tétano e à Covid-19.

DAS CONDIÇÕES DOS ALOJAMENTOS

A equipe de Auditores Fiscais do Trabalho inspecionou os dois alojamentos utilizados pelo empregador para abrigar os trabalhadores da colheita de alho dos quais aqui se trata, ambos instalados na área urbana do município de Tapira/MG.

O primeiro desses alojamentos se localizava na chegada da Rodovia MG 146 ao município de Tapira, em trecho urbano, em um edifício onde supostamente funcionava uma casa de shows, onde ainda havia uma grande placa indicativa estilizada com a denominação “Coração Sertanejo” (o arregimentador [REDACTED] informou o endereço como sendo [REDACTED]). Tal recinto possuía dois pavimentos, e o do nível da via pública não estava sendo utilizado, havendo indícios de estar fechado e abandonado. Entretanto, tendo o terreno uma declividade acentuada, a porção do nível inferior do prédio, que seria um pavimento em subsolo, funcionava como alojamento dos trabalhadores, o qual era acessado por uma entrada lateral após um corredor de descida.





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

Havia ali uma pequena área aberta na entrada que levava a um corredor extenso, ao longo do qual estavam dispostos os cômodos usados como quartos e demais instalações do alojamento. No final deste corredor havia uma área parcialmente aberta que era utilizada como local para refeições. Nesse espaço foi verificada a existência de duas mesas longas com bancos acoplados, sendo todo o conjunto de madeira. Havia ainda nesse local destinado a refeições dois filtros industriais e uma pia.

Na extensão desse corredor que ia do local de entrada até a local para refeições, estavam dispostos os cômodos usados como quartos, inclusive uma cozinha desativada que estava sendo usada como quarto improvisado, com cinco beliches, estando distribuídos ali também os banheiros disponibilizados aos trabalhadores. Além da cozinha com beliches havia mais seis quartos, que mediam em média 15m², e em cada um deles foram colocados quatro ou cinco beliches.



Essa estrutura abrigava 59 (cinquenta e nove) trabalhadores, dos quais 56 (cinquenta e seis) estavam em camas amontoadasumas próximas às outras e sem condições mínimas de conforto e convivência, havendo uma média de cerca de 6 (seis) a 10 (dez) trabalhadores em cada quarto, com espaço mínimo de circulação. Os trabalhadores mostraram à equipe um quarto com cinco beliches que chegou a abrigar onze trabalhadores, sendo que o décimo-primeiro leito foi feito com um colchão colocado de forma improvisada em um vão transversal na parede, ao fundo do cômodo.

O desconforto pela superlotação era agravado ainda pela ausência de armários nos quartos, situação que obrigava os trabalhadores a colocar suas roupas, produtos de



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

higiene, objetos pessoais e outros pertences em sacolas, mochilas penduradas, malas, que ficavam sobre as camas ou espalhadas pelo piso, ou tais itens eram colocados diretamente sobre os colchões em que dormiam. Um dos trabalhadores relatou que quando ia dormir tinha que dividir a cama com seus próprios pertences, empurrando-os para o lado para abrir um espaço onde pudesse repousar. Cumpre dizer que fora dos quartos, ao longo do corredor, foram disponibilizados escaninhos metálicos para os alojados, mas, de qualquer forma, os mesmos não atendiam as exigências legais por não poderem ser trancados e porque sua capacidade ficava muito aquém das necessidades dos trabalhadores.



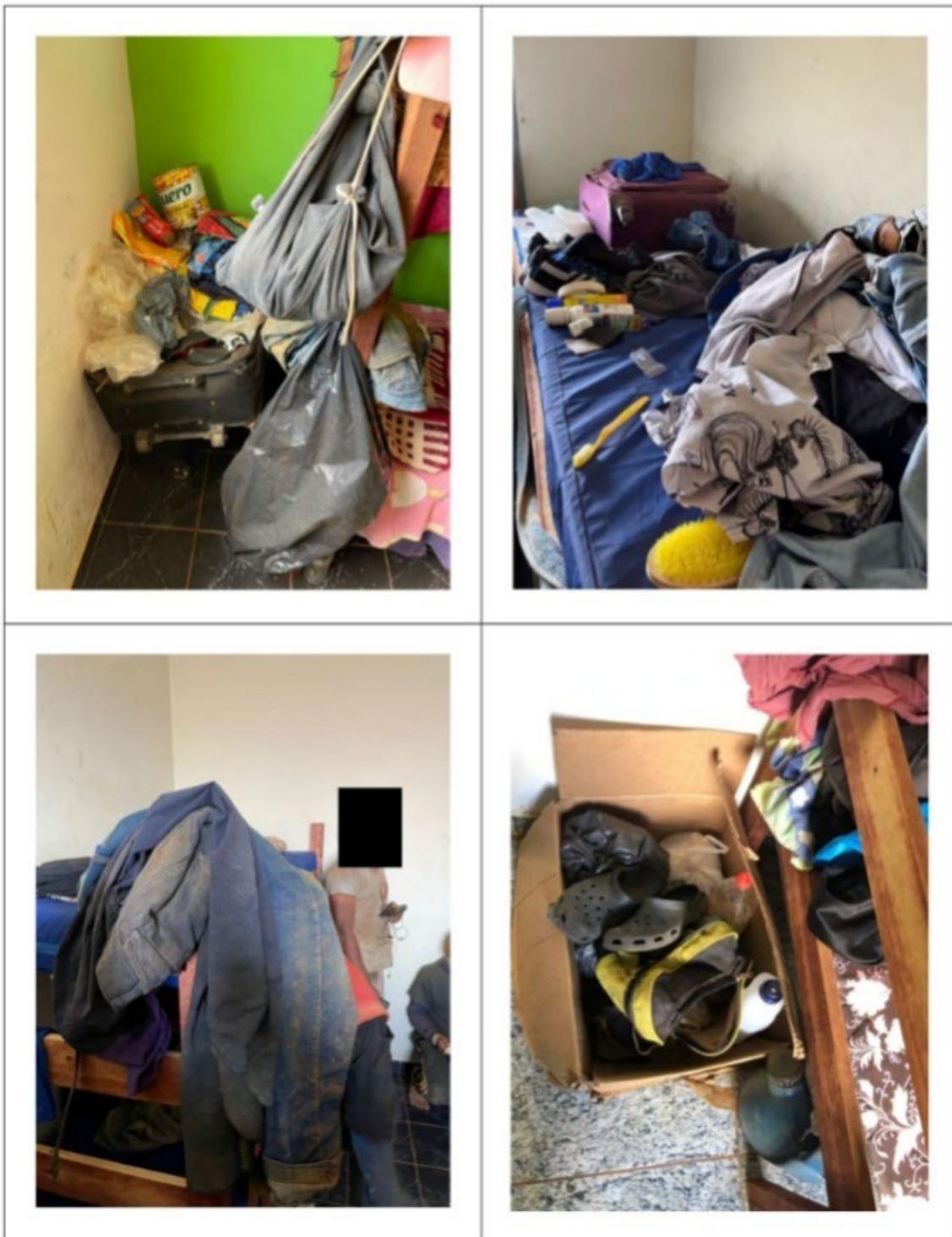
Foi verificado ainda que, como não havia cozinha ativa no local, os trabalhadores levavam diversos itens para fazer café e lanches dentro dos quartos, onde foi possível ver vários utensílios, tais como ebulidores, leiteiras, canecas, e itens alimentícios, tais como café, açúcar, pães, biscoitos e outros. Ressalte-se que em vários desses cômodos os trabalhadores ferviam água para fazer café, o que, associado à



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

superlotação dos locais e ao espaço mínimo de circulação, agravava ainda mais o risco de acidentes já inerente à situação.

Acrescente-se que os quartos localizados na parte voltada para a rua, lado direito de quem adentra o corredor que atravessa a área dos quartos e banheiros, ficavam numa parte rebaixada do lote, pelo que não possuíam janelas.





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

Nesse alojamento havia apenas 3 (três) banheiros com um sanitário, um chuveiro e um lavatório em cada, que serviam a 56 (cinquenta e seis) trabalhadores, os quais tinham de esperar por horas após a chegada do trabalho para poderem tomar banho e usar as instalações sanitárias, o que às vezes só conseguiam tarde da noite. Os trabalhadores relataram que por vezes não conseguiam esperar que algum sanitário fosse desocupado e acabavam por fazer suas necessidades fisiológicas num lote vago que havia ao lado do alojamento. Informaram também que nesse mesmo lote havia uma caixa d'água ao ar livre, ao nível do solo, que alguns deles usavam para tomar banho “de caneca” em virtude da dificuldade de conseguirem usar algum dos três chuveiros disponibilizados para eles.



Trabalhadores aguardando vaga nos banheiros



Garrafas usadas como marcação de lugar na fila dos banheiros

Importante ressaltar ainda que nesse mesmo alojamento o arregimentador [REDACTED], seu irmão [REDACTED] e o apontador [REDACTED], conhecido como [REDACTED] dispunham de um quarto com banheiro (suíte) para uso privativo dos três.

Havia ainda uma área aberta próxima à entrada que estava sendo usada para lavagem de roupas, na qual havia dois tanques e dois tanquinhos instalados. Foram observadas roupas secando na cerca de arame próximo que separava o corredor de saída do alojamento do imóvel vizinho.

O outro imóvel alugado pelo empregador para ser usado como alojamento dos trabalhadores tratava-se de uma casa localizada na [REDACTED], também em Tapira. A entrada dessa casa se dava por portão de uma garagem que se estendia até o fundo do lote, sendo o imóvel todo construído em alvenaria com piso cerâmico e telhas de barro, com uma pequena área descoberta na frente da casa.





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

Nesse alojamento também foram colocados beliches até mesmo no cômodo destinado à cozinha, tendo sido acomodados 18 (dezoito) trabalhadores em local com apenas um banheiro, sem as menores condições de conforto, não havendo sequer cadeiras, bancos ou mesa no local, além de também não terem sido disponibilizados armários

No cômodo de entrada da casa, que seria uma sala de visitas, com uma metragem aproximada de 9m², foram instalados uma cama e um beliche, não havendo outros móveis. Havia também na casa dois quartos, com quatro beliches em cada, tendo sido ainda instalados mais dois beliches no local que seria a cozinha, havendo inclusive uma pia metálica com bancada de granito entre esses dois beliches. E para atender a todos os dezoito trabalhadores ali alojados havia apenas um único banheiro, com chuveiro, sanitário e lavatório. Na área externa do fundo da casa, coberta, havia um tanque, um tanquinho e um bebedouro industrial.

Verificou-se que nesse alojamento não havia local destinado às refeições, pelo que os trabalhadores se alimentavam sobre as camas ou sentados em peças de madeira ou em outros objetos improvisados. Além de não haver cadeiras, bancos ou mesas, também não havia outros móveis na casa, incluída aí a ausência de armários individuais para guarda de roupas, objetos pessoais, produtos de higiene e outros pertences dos trabalhadores.

Ressalte-se que os trabalhadores informaram já ter havido vinte trabalhadores simultaneamente alojados no local, mas dois deles teriam ido embora justamente por não terem suportado a precariedade das condições de trabalho e de alojamento.

Trazemos a seguir excertos dos depoimentos formais dos trabalhadores no que se referiram a condições dos alojamentos:

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que está direto na lavoura há 5 (cinco meses); que esse tempo todo ficou instalado no alojamento do município de Tapira/MG; que desde abril ficou nesse alojamento; que o alojamento sempre foi cheio; que os banheiros do alojamento não são suficientes para o tanto de gente, são apenas três banheiros para cerca de 60 (sessenta) trabalhadores; que às vezes o depoente e os colegas têm que recorrer ao mato nas redondezas do alojamento porque não conseguem usar o banheiro; que a fila do banho é muito demorada, às vezes têm que esperar até a noite para poder usar o banheiro; que alguns colegas escolhem até tomar banho com água de uma caixa d’água que fica no chão do lote ao lado, aberta, usando vasilhames para retirar a água; que o depoente prefere esperar para conseguir tomar banho de chuveiro; que hoje está num quarto com mais seis colegas; que o quarto é apertado, não tem onde colocar as coisas; que deixa suas coisas todas sobre a cama, até enquanto dorme, quando as afasta para o lado; que não tem cozinha no alojamento, nem fogão, nem geladeira;(...); que no alojamento também não tem lugar para comer para todos, a maioria come nos quartos; (...); que quando chegou tinha cama com colchão disponível, mas não tinha roupa de cama, tem que usar sua própria; (...).”

Depoimento de [REDACTED]:



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

“(...); que vieram direto para o alojamento Coração Sertanejo; que em [REDACTED] data da chegada em Tapira, no alojamento já estavam cerca de 15 (quinze) trabalhadores; que ficou em um quarto com mais 5 pessoas; (que) alguns dias depois chegaram mais trabalhadores no alojamento e passou a ficar um total de 9 (nove) no seu quarto; que foi fornecida apenas a cama, colchão e um pequeno armário, sem tranca, para guarda de pertences; que o declarante tinha trazido suas roupas de cama, mas quem não trouxe teve que improvisar alguma coisa, pois na região chegou a marcar 3º C em algumas noites; que no alojamento tem apenas 3 (três) banheiros, providos de chuveiro, pia e gabinete sanitário, para atender mais de 60 (sessenta) trabalhadores, o que provoca a formação constante de filas; que normalmente janta dentro do quarto, porque o local providenciado pela empresa não é suficiente para o número de trabalhadores; (...”).

Depoimento de [REDACTED]

“(...); que não sabia onde ia ficar alojado, só viu quando chegou ao local, no dia [REDACTED] num alojamento em frente ao batalhão da Polícia Militar de Tapira; que quando chegou o alojamento já estava cheio e não tinha cama disponível; que foi seu irmão quem ajudou a arranjar uma cama no dia, conseguindo de última hora; que teve um trabalhador que não conseguiu cama e teve de ser deslocado para outro alojamento, em uma casa; que quando viu a situação do alojamento pensou duas vezes e se perguntou o que tinha vindo fazer nesse lugar, apesar de que a situação de trabalho em sua cidade não estava boa; (...); que antes de sair para o trabalho tinha de encher galão de água para levar, preparar o material e as roupas e, como tinha muita gente, fazia fila e acabava que alguns se atrasavam; que teve um dia que ele se atrasou por causa da fila e foi deixado para trás pelos motoristas junto com mais seis ou sete trabalhadores; que foi conversar com o gerente da fazenda, o [REDACTED] mas ele falou que o dia seria descontado mesmo, que quem ficasse para trás tinha o dia descontado e não podia fazer nada; que foi realmente descontado quando foi feito o pagamento; (...); que no alojamento todo tem de 60 para mais trabalhadores; que são apenas 3 (três) banheiros para todos esses trabalhadores; que os chuveiros e as descargas funcionam; que sempre dá fila para usarem o banheiro, dando até briga entre os trabalhadores às vezes para poderem usar; que o [REDACTED] e os fiscais estão no mesmo alojamento mas têm banheiro próprio; (...) que não tem armário no seu quarto; que tem que colocar suas coisas no chão, dentro da mala; que tem escaninhos no corredor mas não dá pra todo mundo, quando chegou não tinha pra ele; que tem janela no quarto; que teve um dia que faltou água no alojamento; (...) que quando conseguiu a cama tinha colchão disponível, mas roupa de cama tem que usar a própria, não forneceram; (...) que desde que chegou não estava bom trabalhar, que até falou para sua mulher que se tivesse dinheiro já teria ido embora; (...”).

Depoimento de [REDACTED]

“(...); que [REDACTED] disse que pagariam somente a produção; que iria ter boas condições de alojamento e alimentação; (...); que vieram diretamente para o alojamento; que o alojamento (antes) tinha umas 30 pessoas; que não receberam roupa de cama;



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

(...); que no alojamento (hoje) havia quase 70 pessoas; que no alojamento há 03 banheiros compostos por um vaso sanitário e um chuveiro; que formava filas imensas para tomar banho e fazer as necessidades fisiológicas; que frequentemente faziam as necessidades fisiológicas no mato porque os banheiros estavam sendo utilizados; que tinha dia que a fila do banho ia até as 22:00; (...); que dorme em 10 pessoas em um quarto; que não tem nem como entrar no quarto; que tem que deixar seus pertences em cima da cama porque não havia armários para todos os trabalhadores; (...)".

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que o alojamento no qual está alojado é precário; que está em um quarto pequeno com mais seis trabalhadores; que são sete trabalhadores com o declarante; que é difícil até se mover dentro do alojamento (quarto); que não recebeu roupa de cama; que devido ao trabalho de domingo a domingo não tem tempo para lavar as roupas de cama que trouxe de São Francisco; que as roupas de cama estão sujas; que sente como se não tivesse nenhum valor; que não há como descansar em um local tão precário; que no alojamento há somente 3 (três) banheiros para 60 (sessenta) trabalhadores; que os trabalhadores são obrigados a usar o mato para realizar as necessidades fisiológicas; que devido ao reduzido número de banheiros os trabalhadores usam o mato ao lado do alojamento; que também são obrigados a tomar banho junto a uma caixa d`água que há ao lado do alojamento; que no alojamento também não possui local para refeições para todos os trabalhadores, dessa forma muitos comem nos quartos; que prefere comer no quarto; (...)".

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que quando chegou já foi direto para o alojamento instalado na casa situada na rua [REDACTED]; (...); que quando chegou no alojamento tinha cama disponível com colchão, mas não tinha roupa de cama, tendo que usar a sua própria; que o cômodo que era para ser usado como cozinha da casa está sendo usado como quarto, com dois beliches; que na casa não tem fogão nem geladeira; que a casa só tem um banheiro para cerca de vinte trabalhadores; que não é fácil usar o banheiro da casa, pois tem muita gente; que aconteceu de um colega ter de fazer suas necessidades em uma sacola, por não ter como usar o banheiro e por não haver nenhum local que pudesse usar nas redondezas; (...); que acha que não valeu a pena ter saído de sua cidade para vir fazer esse serviço; (...); que no alojamento está alojado na cozinha que está sendo improvisada como quarto, onde foram instalados duas beliches, com mais três trabalhadores; que não tem armário na casa, que guarda suas coisas embaixo da cama; que a casa não é confortável, é muito pequena para muitas pessoas; que não tem conforto, que não tem lugar para comer, nem mesa nem cadeiras; (...)".

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que está alojado no Coração Sertanejo; que nesse alojamento não há sanitários e banheiros suficientes para todos os 60 trabalhadores que estão no local; que em decorrência disso, muitas vezes teve que usar o mato que existe nos fundos do alojamento para realização das necessidades fisiológicas; que nesse alojamento também



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

não há mesas e bancos suficientes para todos os trabalhadores, dessa forma muitas vezes tem que comer na cama em que dorme; que não recebeu roupa de cama; (...)".

Depoimento de [REDACTED]:

"(...); que o ônibus deixou os trabalhadores na porta do alojamento conhecido como "Coração Sertanejo"; que no inicio gostou do alojamento, ficou alojado em um quarto com mais 7 trabalhadores, mas, quando chegou mais trabalhadores, ficou muito apertado; que o alojamento, atualmente, tem 57 trabalhadores, distribuídos em 6 quartos; que tem apenas 3 banheiros com um chuveiro, um vaso sanitário e um lavabo, cada; que ao final do dia tem fila para tomar banho; que é muita gente para tomar banho; que apesar do alojamento ter armários, são muito pequenas para colocar sua bagagem; que coloca no armário apenas a roupa que usa para trabalhar; que sua bolsa e seus pertences ficam sobre a cama; (...) que chega no alojamento por volta de 17h00; que chega e vai correndo tomar banho, senão tem que esperar muito tempo; (...)".

Depoimento de [REDACTED]

"(...); que vieram direto para o alojamento localizado na rua [REDACTED] [REDACTED] nesta cidade; que em [REDACTED] data da chegada em Tapira, ficaram uns 15 (quinze) trabalhadores naquele alojamento; (que) alguns dias depois chegaram mais 5 (cinco); que não tinha quartos suficientes para todos e o declarante ficou com mais 3(três) trabalhadores acomodados na cozinha; que os demais trabalhadores ficaram em dois quartos e na sala; que foi fornecida apenas a cama com colchão; que não havia nenhum lugar adequado para guarda de pertences; que o declarante tinha trazido suas roupas de cama, pois já tinham sido avisados para trazerem; que no alojamento tem apenas 1 (um) banheiro, provido de chuveiro, pia e gabinete sanitário, para atender os 20 (vinte) trabalhadores, o que provoca a formação constante de filas; que uma vez quase fez as necessidades na roupa porque o banheiro demorou a desocupar; que costuma jantar na cama, dentro do quarto, porque no alojamento não tinha local para tomada de refeições; (...)".

Depoimento de [REDACTED] apontador:

"(...); que aqui atua apenas como apontador, sendo responsável pelas anotações de produtividade e anotações de jornada de trabalho; (...); que anteriormente o alojamento era adequado, mas a partir de outubro houve necessidade de aumentar o número dos trabalhadores; (...); que uma melhoria para os trabalhadores poderia ser a diminuição do quantitativo de alojados nos cômodos; que o alojamento do declarante é um pouco diferenciado, pois fica num quarto com banheiro e somente 3 (três) alojados, que são o declarante, o [REDACTED] e o [REDACTED] irmão do [REDACTED]"

DO ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS E PAGAMENTO EM CHEQUE

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

Durante a auditoria dos controles de jornada e de produtividade, constatou-se que o empregador fazia um controle separado do trabalho prestado aos sábados depois das 11h, aos domingos, aos feriados e das horas extras. Esses valores eram apurados e pagos em mãos e em espécie, sem inclusão na folha de pagamento, o comumente chamado de pagamento “por fora”.

Na data da inspeção ocorrida em 08/11/2021, o pagamento referente ao mês de outubro/2021 não tinha sido feito para todos os empregados. Além disso, o empregador tinha o costume de pagar essas horas que eram controladas por fora somente depois de ter encerrado o pagamento normal do mês vencido. Se não bastasse essas situações apontadas, o pagamento normal do mês era efetuado através de cheque, em horário que não permitia o seu desconto imediato (Instrução Normativa nº 01, de 7.11.1989).

Desse modo, os trabalhadores que tinham recebido o pagamento de parte do salário do mês vencido (outubro/2021), não podiam dispor livremente de sua remuneração, uma vez que os cheques eram de uma agência do Sicoob localizada no município de São Gotardo/MG, distante cerca de 20 quilômetros da cidade de Tapira. Ainda, o empregador não liberava os trabalhadores para descontar os cheques, nem disponibilizava transporte para que eles fossem até a agência bancária do emitente para descontá-los. Vários empregados relataram que para descontar os cheques no comércio da cidade de Tapira era cobrado um valor de até R\$150,00 (cento e cinquenta reais).

Além de todo o exposto acima, as horas extras habitualmente prestadas não eram utilizadas para cálculo do repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula nº 172, do Tribunal Superior do Trabalho.

DA EFETUAÇÃO DE DESCONTOS INDEVIDOS

O empregador descontava dos empregados valores referentes à aquisição de tesouras e peças para o corte de alho, ou seja, vendia para os empregados instrumento de trabalho para lhe prestarem serviço e descontava os valores correspondentes da remuneração.

Verificou-se, assim, que o empregador efetuou descontos indevidos na remuneração dos empregados, visto que não abrangidos pelas hipóteses legais, quais sejam, os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Conforme se apurou de maneira inequívoca, o empregador fornecia onerosamente aos trabalhadores, sem qualquer amparo legal ou convencional, ferramentas como tesoura de corte e molas para a tesoura, sendo que no pagamento dos salários mensais realizava o desconto correspondente, a que dava o título de adiantamento de salário, fazendo recair sobre o trabalhador os custos de ferramenta essencial para execução de suas tarefas laborativas de corte do alho.



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

O sistema adotado consistia em entregar o empregador tais ferramentas de trabalho aos empregados no início da prestação de serviços e no mês seguinte efetuar o desconto na remuneração do trabalhador, a título simulado de “adiantamento de salário”. O valor cobrado pelas tesouras era de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) e das molas R\$ 5,30 (cinco reais e trinta centavos), sendo que as primeiras turmas tiveram desconto integral de R\$ 170,00, pela tesoura, e outras mais recentes tiveram desconto parcelado em duas vezes de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), estando a segunda parcela ainda pendente em alguns casos. Ressalte-se, tais fatos foram relatados em unanimidade por diversos trabalhadores, inclusive em termos de declaração formalizados, e ainda confirmados pelo apontador [REDACTED] e pelo turmeiro [REDACTED] responsáveis pela operacionalização do mecanismo. Verificou-se também que alguns trabalhadores levaram a própria tesoura que já possuíam, não tendo sido as ferramentas em tais casos adquiridas do empregador.

A título de exemplo, traz-se a seguir excertos do que se refere ao tema nas declarações de trabalhadores formalizadas.

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que a tesoura usada para cortar o alho teve que comprar da empresa, sofrendo desconto de R\$ 170,00 em seus pagamentos, em duas vezes de R\$ 85,00; (...”).

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que teve que comprar a própria tesoura e duas molas, pagando R\$170,00 pela tesoura e R\$6,70 (seis reais e setenta centavos) por cada uma das molas; (...”).

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que a tesoura usada para o corte era vendida pela empresa, tendo sido descontado em R\$ 170,00 reais pela que recebeu; (...”).

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que tiveram que comprar a tesoura, pedra de amolar e molas para a tesoura; que seria descontado R\$ 170,00 das tesouras; (...”).

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que teve que comprar uma mola mais leve para sua tesoura para conseguir trabalhar, mas sua produção ficou prejudicada por isso; que teve que comprar não só a mola como a própria tesoura para trabalhar; que a empresa descontava R\$ 170,00 referente à aquisição da tesoura; (...”).

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que o valor da tesoura argentina é descontado dos empregados; que o valor descontado pela tesoura é de R\$ 170,00 (cento e setenta reais); que não teve esse desconto, pois não pegou a tesoura; que já possuía uma tesoura argentina; (...”).

Depoimento de [REDACTED]:

“(...); que teve que comprar a tesoura por R\$170,00; que a tesoura é descontada do salário como “adiantamento de salário”, de duas vezes; que o desconto



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

aconteceu nos meses de setembro e outubro (holerite); que a mola da tesoura também é cobrada (R\$5,00); (...)".

Informe-se que por ocasião dos acertos rescisórios houve exigência de devolução dos valores descontados indevidamente dos trabalhadores no curso do contrato, sendo que o empregador providenciou, mediante rubrica específica, o reembolso nas rescisões contratuais dos valores cobrados a título de tesoura e mola.

Portanto, restou evidenciado de maneira inequívoca que o empregador efetuou descontos ilegais dos trabalhadores relativos à cobrança por ferramentas de trabalho fornecidas onerosamente para a colheita de alho.

DA SUPRESSÃO DE FOLGAS E INTERVALOS

O empregador deixou de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Apesar de ter apresentado folhas de ponto manual dos trabalhadores, a auditoria dessas folhas junto com os controles de produtividade e dos recibos dos valores que seriam pagos sem inclusão nas folhas (pagamentos por fora), demonstraram claramente a falta de concessão aos empregados de um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

A cada trabalhador foi atribuído um número utilizado no caderno de produtividade, onde eram anotadas as quantidades de caixas de alho que cada trabalhador enchia diariamente ou, quando a tarefa era remunerada por diária, era anotado o seu valor na frente do número correspondente a cada empregado, controles estes que apontaram a supressão sucessiva do descanso semanal aqui referido.

Os depoimentos dos trabalhadores também evidenciam a ocorrência da infração, conforme se vê a seguir.

[REDACTED] declarou:

"que a caixa é remunerada a R\$ 3,90 pro trabalho de segunda a até às 12:00h de sábado; que a partir de 12:00 de sábado pagavam R\$ 5,70; que pelo trabalho de domingo o combinado era R\$ 7,80; que há pouco tempo que aumentaram o pagamento da caixa enchida no domingo pra 100% do valor da semana, porque os trabalhadores não estavam querendo ir no domingo com o valor de sábado; que desde junho até a presente data trabalha em quase todos os sábados e domingos; que nesse período só tirou cerca de 3 (três) folgas;".

[REDACTED] declarou:

"que chegou em Tapira no dia [REDACTED]; Que começou a trabalhar no mesmo dia [REDACTED] que saia do alojamento às 05h e 40 minutos para pegar o ônibus; que chegava na fazenda às 06 horas e 20 minutos; que tomava café (café, leite e 02 pães pequenos) em 10 minutos e começava a trabalhar; que parava de trabalhar às 11 horas para almoçar; que esse intervalo era de 15 minutos; que trabalhava até às 17 horas; que



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

chegava no alojamento por volta das 17 horas e 40 minutos; que trabalhava de domingo a domingo;".

No mesmo sentido, [REDACTED] afirmou:

"que desde o começo das atividades que o declarante tem trabalhado sem folga, sendo o trabalho prestado de segunda a domingo, inclusive nos feriados; que as únicas folgas que teve no mês de outubro foi por causa das fortes chuvas que ocorreram na região; que apesar de haver trabalho aos sábados após as 11:00h e aos domingos, o pagamento é feito por fora, em mãos e em espécie; (que) não é apresentado nenhum documento ou fornecido comprovante desses pagamentos."

Ainda mais esclarecedoras são as declarações do apontador [REDACTED]

[REDACTED]: *"que aqui atua apenas como apontador, sendo responsável pelas anotações de produtividade e anotações de jornada de trabalho; (...); que recebe cerca de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) de horas extras por mês, sendo que no mês de outubro os números de horas extras foram maiores, pois houve necessidade de acelerar o serviço em razão da chuva, trabalhando sábados e domingos; que tem por mês somente 2 (dois) dias de folga, há muita demanda de serviço e não tem como ser de outro jeito;"*

A situação era tão gravosa que houve relatos de que o empregado de nome [REDACTED] cuja filha nasceu no dia [REDACTED], não pode sequer usufruir da licença paternidade, garantido no art. 473, inciso III da CLT, e ampliado para 5 (cinco) dias pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Foi informado que, como o bebê precisou ficar internado em Unidade de Tratamento Intensivo (UTI), o trabalhador pediu demissão em [REDACTED], e retornou para sua cidade para dar assistência e acompanhar o tratamento do filho recém-nascido.

Vale ressaltar que o trabalho sem a concessão de descanso ao empregado impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social. A situação se mostra mais grave se considerarmos que os trabalhadores executavam atividades com esforços repetitivos, em condições ergonômicas inadequadas e em trabalho a céu aberto.

Apenas a título de esclarecimento, os empregados informaram que o último dia em que não houve trabalho tinha sido [REDACTED] devido às fortes chuvas que caíram na região.

Ressalte-se que a informação de que o trabalho era prestado de domingo a domingo, sem folga, foi fornecida não só pelos trabalhadores que prestaram depoimento formal, mas por todos aqueles entrevistados durante a inspeção, ficando evidenciado que a infração referente à supressão do descanso semanal remunerado por longos períodos atingia praticamente a totalidade dos trabalhadores.

Ainda, o empregador não só suprimia o descanso semanal dos empregados como também manteve empregados trabalhando em dias de feriados nacionais e

religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.

Pela análise dos controles de produtividade, dos quais, como já dito, constavam os números atribuídos a cada trabalhador, ficou evidenciado, mesmo não havendo anotação de jornada no dia 02/11/21 (feriado nacional), que os seguintes empregados, dentre outros, identificados através dos números que lhes são atribuídos pelo apontador [REDACTED] laboraram naquele dia: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED].

Ainda, os recibos vistoriados demonstraram o trabalho prestado no referido feriado, cujo valor seria pago separadamente pelo empregador, tendo sido apresentados junto com os demais documentos aos Auditores Fiscais do Trabalho, estando sem a assinatura porque, conforme se apurou, os pagamentos respectivos seriam realizados nos dias em que ocorreu a ação fiscal.

Verificou-se ainda, que o empregador não só suprimia o descanso semanal dos empregados e os mantinha trabalhando em feriados como também adotava regime de trabalho que levava à redução drástica do intervalo intrajornada, uma vez que os trabalhadores paravam pelo menor tempo possível para alimentar-se para não perderem tempo de produção.

O empregador, assim, incorreu também na infração de 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.

Nos cartões de pontos apresentados, apesar de não haver consignação dos horários efetivos de entrada e saída em todos os dias trabalhados, ficou demonstrada de forma inequívoca, juntamente com as declarações dos trabalhadores e de prepostos do empregador, a não concessão do intervalo mínimo para repouso e alimentação. Em entrevistas com os empregados e nos termos de depoimentos tomados separadamente, restou confirmado que o intervalo para repouso ou alimentação era, em média, de cerca de 15 a 20 minutos, havendo trabalhador que declarou que tirava apenas o tempo de “engolir a comida”.

Desse modo, apesar de estarem expostos a jornadas extenuantes, esses trabalhadores, premidos de suas vontades, sujeitavam-se a continuar a executar as atividades que lhes eram impostas pelo regime remuneratório exclusivamente por produção, especialmente em razão de suas condições de vulnerabilidade social e pela necessidade de prover seu sustento e de suas famílias.

Os depoimentos dos empregados igualmente confirmam a falta de concessão do intervalo mínimo.

Entre esses depoimentos, citamos parte do que foi prestado pelo empregado [REDACTED] que declarou: *"que ele e os colegas pegam o café na padaria próxima, já preparado, e levam para tomar na roça; que chegam cerca de 6:00h*



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

e começam a trabalhar por volta de 6:15h; que almoça por volta de 11:40h; que come em "dois minutos" para não perder tempo e dinheiro, porque o pagamento é por produção;".

[REDACTED] declarou: "que nos primeiros dias começou a catar o mato (limpando a plantação de alho), das 6:00h até por volta das 16:00h, com intervalo de aproximadamente 15 minutos;".

No mesmo sentido declarou [REDACTED]: "que fez outras atividade da frente de trabalho, chamadas leiração, que é tirar o alho da terra, que é paga por produção, e também trabalhou alguns dias com diária fixa de R\$ 75,00, em atividades diversas; que o trabalho para trabalhar recebendo diária era combinado de ser feito até as 14:00h, mas o turmeiro [REDACTED] falava que se não continuasse até o final da jornada, por volta de 17:00h, não poderia continuar trabalhando na diária e teria que voltar para a produção; que acabava trabalhando de 6:00h até 17:00h em vários dias seguidos, só parando um tempo de cerca de quinze minutos para almoçar, voltando logo ao serviço;".

[REDACTED] também declarou: "que chegava na fazenda às 06 horas e 20 minutos; que tomava café (café, leite e 02 pães pequenos) em 10 minutos e começava a trabalhar; que parava de trabalhar às 11 horas para almoçar; que esse intervalo era de 15 minutos; que trabalhava até às 17 horas; que chegava no alojamento por volta das 17 horas e 40 minutos; que trabalhava de domingo a domingo;".

Em suas declarações, [REDACTED] relatou: "que depois que começa a trabalhar, não tem pausa; que para às vezes para beber água; que para almoçar, para apenas o tempo de comer a comida; (que) se parar para almoçar, digo, se fizer uma pausa maior para almoçar, perde muito, pois o trabalho é por produção;".

Houve ainda as declarações do apontador [REDACTED]: "que o horário de almoço é no máximo 30 (trinta) minutos e não tem horário certo, sendo que tem dia que não tem sequer tempo para alimentação, mas acaba almoçando rapidinho;".

Ressalte-se que o trabalho em jornadas sem folgas e sem intervalo mínimo para repouso e alimentação impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social. A situação, como dito, se agrava ainda em virtude de os trabalhadores executarem atividades com esforços repetitivos, em condições ergonômicas inadequadas e em trabalho a céu aberto.

Considerando as atividades executadas e as condições oferecidas pelo empregador na frente de trabalho e nos alojamentos, mesmo que se respeitassem o intervalo mínimo já seria um trabalho que requereria um cuidado intenso com a saúde e segurança dos trabalhadores. Nas condições encontradas, não restam dúvidas de que se trata de trabalho exaustivo e com graves consequências para a saúde dos trabalhadores.

DO DESRESPEITO AOS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO

Além da supressão de folgas e intervalos, o empregador ainda desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho, tendo ocorrido tanto a extração do limite de jornada de 44 horas semanais quanto o desrespeito ao limite diário de duas horas em caráter extraordinário.

Apesar de estar obrigado a proceder o controle das jornadas e de ter apresentado folhas de ponto manual dos trabalhadores, o empregador não consignava os horários de entrada e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados, o que foi inclusive objeto de autuação específica. No entanto, foi possível verificar, pelos demais documentos, entrevistas e outros elementos analisados pela Fiscalização, que não era respeitado o limite legal de 44 horas semanais, conforme se vê a seguir.

Nos cartões de pontos apresentados, nota-se que as anotações do horário de início da jornada eram sempre de horários próximos às das 7:00h, embora os trabalhadores fossem para a frente de trabalho em ônibus fornecido pela empresa e iniciassem suas atividades antes daquele horário, o que foi confirmado por todos os entrevistados, inclusive pelos prepostos do empregador. Os ônibus que faziam o transporte dos empregados chegavam com os obreiros por volta de 6:00h da manhã no local de trabalho e retornavam com eles para o alojamento somente no final do dia, por volta das 17:00h, com intervalo intrajornada de cerca de 15 a 20 minutos para alimentação.

Também não era anotada a jornada após as 11:00h do sábado, nem o trabalho realizado aos domingos e feriados, sendo confirmado tanto pelos empregados como pelos representantes e prepostos da empresa que era feito um controle paralelo da frequência e da produtividade naqueles dias. Contudo, como não era feita a anotação da sobrejornada nos controles de pontos, os pagamentos referentes aos trabalhos prestados aos sábados após as 11:00h, domingos e feriados, eram feitos separadamente pelo empregador, sem inclusão nas folhas e recibos, como já mencionado ao se descrever o referido pagamento “por fora” ali praticado.

Tal controle era de responsabilidade do apontador da empresa, [REDACTED] [REDACTED] apelidado de [REDACTED] que o fazia diariamente através da anotação da quantidade de caixas de alho que cada trabalhador enchia sempre que o pagamento era feito por produção ou anotando o tipo de atividade que fora executada em cada dia de trabalho, quando o pagamento era feito por diária. Todas essas informações foram comprovadas através da auditoria dos cadernos de produtividade apresentados aos Auditores Fiscais do Trabalho, onde era consignada a produtividade dos trabalhadores que laboravam no local. Nesses mesmos cadernos onde eram anotadas a produção, também eram anotados os horários de início e fim das jornadas, normalmente iniciando às 06:00h, e encerrando aproximadamente às 17:00h.



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

No canto direito das folhas de ponto constava um número atribuído a cada empregado, correspondente ao mesmo utilizado no caderno de produtividade. Desse modo, ficou ainda mais evidente a infração, restando comprovado haver trabalho em domingos, feriados e sábados após as 11:00h, conforme demonstram as anotações de produção ou das tarefas executadas, demonstrando o desrespeito reiterado ao limite legal de 44h (quarenta e quatro horas) semanais expressamente fixado para a duração normal do trabalho desses empregados.

Pela análise da produtividade, constata-se, por exemplo, que mesmo não havendo anotação de jornada nos dias 2/11 (feriado nacional) e dia 7/11 (domingo), os empregados identificados através dos números que lhes são atribuídos pelo apontador [REDACTED] laboraram também naqueles dias. Como a jornada de trabalho era de mais de 10:00h por dia e prestada em todos os dias, inclusive sábados, domingos e feriados, foi apurado que vários trabalhadores cumpriam até mais de 70 (setenta) horas por semana.

Importante informar que a produção realizada após as 11:00h de sábado tinha um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor pago por caixa colhida de segunda a sexta-feira. Já nos domingos e feriados, o pagamento era com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor pago durante a semana, que era de R\$ 3,90 (três reais e noventa centavos) por caixa de alho colhido.

Desse modo, apesar de estarem expostos a jornadas extenuantes, esses trabalhadores sujeitavam-se a continuar a executar as atividades que lhes eram impostas pelo sistema de remuneração que privilegiava o trabalho realizado além da jornada normal, em regime de horas extraordinárias excessivas e com trabalho em todos os domingos e feriados.

Os recibos anexados ao auto específico referente à irregularidade aqui descrita demonstram as horas extras prestadas pelos empregados nos meses de outubro e novembro/2021, cujos valores seriam pagos separadamente pelo empregador, tendo sido apresentados junto com os demais documentos aos Auditores Fiscais do Trabalho e tendo os valores em referência sido incluídos nas rescisões contratuais, vez que ainda não tinham sido pagos quando da chegada da equipe de fiscalização.

Além da prova documental, os depoimentos formais colhidos junto aos empregados confirmam a extração ao limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho, conforme se vê dos excertos abaixo.

[REDACTED] declarou: *"que chegam cerca de 6:00h e começam a trabalhar por volta de 6:15h; que almoça por volta de 11:40h; que come em "dois minutos" para não perder tempo e dinheiro, porque o pagamento é por produção; que trabalha até 16:30h e normalmente volta no primeiro ônibus."*

No mesmo sentido declarou [REDACTED]: *"que o trabalho para trabalhar (sic) recebendo diária era combinado de ser feito até as 14:00h, mas o turmeiro [REDACTED] falava que se não continuasse até o final da jornada, por volta de 17:00h, não poderia continuar trabalhando na diária e teria que voltar para a*



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

produção; que acabava trabalhando de 6:00h até 17:00h em vários dias seguidos, só parando um tempo de cerca de quinze minutos para almoçar, voltando logo ao serviço;".

[REDACTED] também declarou: "que saía do alojamento às 05h e 40 minutos para pegar o ônibus; que chegava na fazenda às 06 horas e 20 minutos; que tomava café (café, leite e 02 pães pequenos) em 10 minutos e começava a trabalhar; que parava de trabalhar às 11 horas para almoçar; que esse intervalo era de 15 minutos; que trabalhava até às 17 horas; que chegava no alojamento por volta das 17 horas e 40 minutos; que trabalhava de domingo a domingo;".

Declarou o apontador [REDACTED] "que aqui atua apenas como apontador, sendo responsável pelas anotações de produtividade e anotações de jornada de trabalho; (...); que começa a trabalhar a partir de 6h30min; que o horário de almoço é no máximo 30 (trinta) minutos e não tem horário certo, sendo que tem dia que não tem sequer tempo para alimentação, mas acaba almoçando rapidinho; que não tem horário livre na frente de trabalho, pois é muito serviço; que tem dia que consegue voltar às 17h com os demais trabalhadores; que se chover ou tiver muita carga para arrumar fica até mais tarde na frente de trabalho; que o horário mais longo (sic) que saiu da frente de trabalho foi 20h; que recebe cerca de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) de horas extras por mês, sendo que no mês de outubro os números de horas extras foram maiores, pois houve necessidade de acelerar o serviço em razão da chuva, trabalhando sábados e domingos; que tem por mês somente 2 (dois) dias de folga, há muita demanda de serviço e não tem como ser de outro jeito;".

Assim como se dá com a supressão de folgas e intervalos, o trabalho em sobrejornada excessiva igualmente impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social, ademais se considerando que os trabalhadores no caso executavam atividades com esforços repetitivos, em condições ergonômicas inadequadas e em trabalho a céu aberto.

Nas condições em que se dava a atividade em tela, ficou evidenciado de forma inquestionável o trabalho em caráter exaustivo, do qual decorrem graves consequências para a saúde dos obreiros, o que foi verificado na prática pela fiscalização no caso presente, como inclusive descrito neste relatório nos itens referentes às condições de saúde na frente de trabalho.

Importante ressaltar, ainda, que tanto a falta de controle efetivo das jornadas praticadas pelos empregados quanto a não anotação e apuração das horas extras beneficiava tão somente ao empregador, pois, além de deixar de pagar o respectivo adicional e seus reflexos no descanso semanal remunerado, férias e décimo terceiro, também servia para dificultar a configuração da jornada exaustiva, uma das situações que, considerada conjunta ou isoladamente, configura submissão de trabalhador a condição análoga à de escravo, a qual, no caso presente, restou inequivocamente caracterizada.

DA JORNADA EXAUSTIVA

Destaca-se 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.

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 relevantes as repercussões da jornada exaustiva sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a tal jornada, 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" (BRITO FILHO, 2014a, p. 72).

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

No caso em tela, as condições degradantes das frentes de trabalho e alojamentos, aliados ao sistema de remuneração por produção, expõem estes trabalhadores a uma condição que desumaniza o trabalho. A remuneração por produção é um modelo frequentemente encontrado nas situações de escravidão contemporânea que, combinada com o rebaixamento extremo do salário, permite a exploração máxima da força de trabalho beirando seu aniquilamento e com a responsabilização da vítima sobre seu próprio sofrimento. Aqui, mais uma vez, escraviza-se em nome da liberdade, pois os

trabalhadores que fazem jornadas exaustivas o fazem por livre e espontânea vontade.
(Giselle Sakamoto, 2019)



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

DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Considerado o já exposto, tem-se que, após os citados procedimentos de inspeção, a Auditoria Fiscal verificou que 76 (setenta e seis) trabalhadores que laboravam nas atividades afeitas à colheita de alho no empreendimento fiscalizado foram submetidos a condição de trabalho análoga à de trabalho escravo, conforme constante do art. 149 do Código Penal, face às precárias condições de trabalho e de alojamento em que foram inseridos pelo empregador, as quais claramente atentavam contra direitos fundamentais e contra a dignidade da pessoa humana.

Foi identificada no caso, nos termos previstos na Instrução Normativa MTb/SIT n.º 139, de 22 de janeiro de 2018, então vigente, a presença dos seguintes indicadores de submissão dos trabalhadores a trabalho análogo ao de escravo, conforme ocorrências específicas descritas acima e previsão textual na referida norma:

“(…)

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;

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

2.7 Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

(…)

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

(…)

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;



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

3.3 Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;
(...)

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;

(...)

4.9 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;

(...)"

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, vale citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-00-6 RO, em 9 de dezembro de 2015, da qual reproduzimos trechos: "[...] A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88). Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos participes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais [...]".

Todo o ocorrido levou à caracterização de graves infrações às 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, seu inciso XIII), na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº. 5.889 de 1973 e na Norma Regulamentadora 31 - NR 31 – do Ministério do Trabalho.

Como visto acima, tendo como pressuposto o conjunto dos elementos colhidos pela Auditoria Fiscal do Trabalho, restou evidenciado que houve a submissão dos 76 (setenta e seis) empregados aqui elencados à condição análoga à de escravo, conforme previsto no artigo 149 do Código Penal, mediante a exposição às condições degradantes e a outras irregularidades presentes tanto na frente de trabalho quanto nas áreas destinadas a alojamento.

Reitere-se assim que, diante do ocorrido, o empregador foi notificado para paralisar as atividades da colheita de alho no empreendimento fiscalizado e providenciar as rescisões dos contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas, o que de fato se verificou.

Os trabalhadores foram resgatados pela fiscalização, conforme procedimentos legais, tendo sido efetuadas as referidas rescisões contratuais e pagamentos respectivos, igualmente nos termos previstos em lei, sendo também emitidas as respectivas guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado àqueles que faziam jus ao benefício. Após tais procedimentos, os trabalhadores foram encaminhados a sua localidade de origem, com despesas de retorno também custeadas pelo empregador.

Foram estes os trabalhadores atingidos pela irregularidade aqui descrita, todos laborando nas atividades afeitas à colheita de alho:

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				



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

17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	



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

65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76

9. DAS DEMAIS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

9.1. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado

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

Durante a auditoria dos controles de jornada e de produtividade, constatou-se que o empregador fazia um controle separado do trabalho prestado aos sábados depois das 11h, aos domingos, aos feriados e das horas extraordinárias. Esses valores eram apurados e pagos em mãos e em espécie, sem inclusão na folha de pagamento, o comumente chamado de pagamento “por fora”.

Na data da inspeção, 08/11/2021, o pagamento referente ao mês de outubro/2021 não tinha sido feito para todos os empregados. Além disso, o empregador tinha o costume de pagar essas horas que eram controladas por fora somente depois de ter encerrado o pagamento normal do mês vencido. Se não bastasse essas situações apontadas, o pagamento normal do mês era efetuado através de cheque, em horário que não permitia o seu desconto imediato (Instrução Normativa nº 01, de 7.11.1989).

Desse modo, os trabalhadores que tinham recebido o pagamento de parte do salário do mês vencido (outubro/2021), não podiam dispor livremente de sua remuneração, uma vez que os cheques eram de uma agência do Sicoob localizada no município de São Gotardo/MG, distante cerca de 20 quilômetros da cidade de Tapira. Ainda, o empregador não liberava os trabalhadores para descontar os cheques, nem disponibilizava transporte para que eles fossem até a agência bancária do emitente para descontá-los. Vários empregados relataram que para descontar os cheques no comércio da cidade de Tapira era cobrado um valor de até R\$150,00 (cento e cinquenta reais).

Além de todo o exposto acima, as horas extras habitualmente prestadas não eram utilizadas para cálculo do repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula nº

172, do Tribunal Superior do Trabalho, caracterizando a incompletude no pagamento da remuneração devida.

9.2. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho

O empregador descontava dos empregados valores referentes à aquisição de tesouras e peças para o corte de alho, ou seja, vendia para os empregados instrumento de trabalho para lhe prestarem serviço e descontava os valores correspondentes da remuneração.

Verificou-se, assim, que o empregador efetuou descontos indevidos na remuneração dos empregados, visto que não abrangidos pelas hipóteses legais, quais sejam, os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Conforme se apurou de maneira inequívoca, o empregador fornecia onerosamente aos trabalhadores, sem qualquer amparo legal ou convencional, ferramentas como tesoura de corte e molas para a tesoura, sendo que no pagamento dos salários mensais realizava o desconto correspondente, a que dava o título de adiantamento de salário, fazendo recair sobre o trabalhador os custos de ferramenta essencial para execução de suas tarefas laborativas de corte do alho.

O sistema adotado consistia em entregar o empregador tais ferramentas de trabalho aos empregados no início da prestação de serviços e no mês seguinte efetuar o desconto na remuneração do trabalhador, a título simulado de “adiantamento de salário”. O valor cobrado pelas tesouras era de R\$ 170,00 (cento e setenta reais) e das molas R\$ 5,30 (cinco reais e trinta centavos), sendo que as primeiras turmas tiveram desconto integral de R\$ 170,00, pela tesoura, e outras mais recentes tiveram desconto parcelado em duas vezes de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), estando a segunda parcela ainda pendente, quando da inspeção, em alguns casos. Ressalte-se, tais fatos foram relatados em unanimidade por diversos trabalhadores, inclusive em termos de declaração formalizados, e ainda confirmados pelo apontador [REDACTED] e pelo turmeiro [REDACTED], responsáveis pela operacionalização do mecanismo. Verificou-se também que alguns trabalhadores levaram a própria tesoura que já possuíam, não tendo sido as ferramentas em tais casos adquiridas do empregador.

Informe-se que por ocasião dos acertos rescisórios houve exigência de devolução dos valores descontados indevidamente dos trabalhadores no curso do contrato, sendo que o empregador providenciou, mediante rubrica específica, o reembolso nas rescisões contratuais dos valores cobrados a título de tesoura e mola.

9.3. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas

O empregador deixou de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Apesar de ter apresentado folhas de ponto manual dos trabalhadores, a auditoria dessas folhas junto com os controles de produtividade e dos recibos dos valores que seriam pagos sem inclusão nas folhas (pagamentos por fora), demonstraram claramente a falta de concessão aos empregados de um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

A cada trabalhador foi atribuído um número utilizado no caderno de produtividade, onde eram anotadas as quantidades de caixas de alho que cada trabalhador enchia diariamente ou, quando a tarefa era remunerada por diária, era anotado o seu valor na frente do número correspondente a cada empregado, controles estes que apontaram a supressão sucessiva do descanso semanal aqui referido.

Os depoimentos dos trabalhadores também evidenciam a ocorrência da infração, conforme se vê a seguir.

[REDAÇÃO] declarou:

"que a caixa é remunerada a R\$ 3,90 pro trabalho de segunda a até às 12:00h de sábado; que a partir de 12:00 de sábado pagavam R\$ 5,70; que pelo trabalho de domingo o combinado era R\$ 7,80; que há pouco tempo que aumentaram o pagamento da caixa enchida no domingo pra 100% do valor da semana, porque os trabalhadores não estavam querendo ir no domingo com o valor de sábado; que desde junho até a presente data trabalha em quase todos os sábados e domingos; que nesse período só tirou cerca de 3 (três) folgas;"

[REDAÇÃO] declarou:

"que chegou em Tapira no dia 26/04/2021; Que começou a trabalhar no mesmo dia 26/04/2021; que saia do alojamento às 05h e 40 minutos para pegar o ônibus; que chegava na fazenda às 06 horas e 20 minutos; que tomava café (café, leite e 02 pães pequenos) em 10 minutos e começava a trabalhar; que parava de trabalhar às 11 horas para almoçar; que esse intervalo era de 15 minutos; que trabalhava até às 17 horas; que chegava no alojamento por volta das 17 horas e 40 minutos; que trabalhava de domingo a domingo;"

No mesmo sentido, [REDAÇÃO] afirmou:

"que desde o começo das atividades que o declarante tem trabalhado sem folga, sendo o trabalho prestado de segunda a domingo, inclusive nos feriados; que as únicas folgas que teve no mês de outubro foi por causa das fortes chuvas que ocorreram na região; que apesar de haver trabalho aos sábados após as 11:00h e aos domingos, o pagamento é feito por fora, em mãos e em espécie; (que) não é apresentado nenhum documento ou fornecido comprovante desses pagamentos."



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

Ainda mais esclarecedoras são as declarações do apontador [REDACTED]: "que aqui atua apenas como apontador, sendo responsável pelas anotações de produtividade e anotações de jornada de trabalho; (...); que recebe cerca de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) de horas extras por mês, sendo que no mês de outubro os números de horas extras foram maiores, pois houve necessidade de acelerar o serviço em razão da chuva, trabalhando sábados e domingos; que tem por mês somente 2 (dois) dias de folga, há muita demanda de serviço e não tem como ser de outro jeito;".

A situação era tão gravosa que houve relatos de que o empregado de nome [REDACTED] cuja filha nasceu no dia [REDACTED], não pode sequer usufruir da licença paternidade, garantido no art. 473, inciso III da CLT, e ampliado para 5 (cinco) dias pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT. Foi informado que, como o bebê precisou ficar internado em Unidade de Tratamento Intensivo (UTI), o trabalhador pediu demissão em [REDACTED], e retornou para sua cidade para dar assistência e acompanhar o tratamento do filho recém-nascido.

Vale ressaltar que o trabalho sem a concessão de descanso ao empregado impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social. A situação se mostra mais grave se considerarmos que os trabalhadores executavam atividades com esforços repetitivos, em condições ergonômicas inadequadas e em trabalho a céu aberto.

Apenas a título de esclarecimento, os empregados informaram que o último dia em que não houve trabalho tinha sido [REDACTED] devido às fortes chuvas que caíram na região.

Ressalte-se que a informação de que o trabalho era prestado de domingo a domingo, sem folga, foi fornecida não só pelos trabalhadores que prestaram depoimento formal, mas por todos aqueles entrevistados durante a inspeção, ficando evidenciado que a infração referente à supressão do descanso semanal remunerado por longos períodos atingia praticamente a totalidade dos trabalhadores.

9.4 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

Verificou-se que o empregador adotava regime de trabalho que levava à redução drástica do intervalo intrajornada, uma vez que os trabalhadores paravam pelo menor tempo possível para alimentar-se para não perderem tempo de produção.



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

O empregador, assim, incorreu também na infração de 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.

Nos cartões de pontos apresentados, apesar de não haver consignação dos horários efetivos de entrada e saída em todos os dias trabalhados, ficou demonstrada de forma inequívoca, juntamente com as declarações dos trabalhadores e de prepostos do empregador, a não concessão do intervalo mínimo para repouso e alimentação. Em entrevistas com os empregados e nos termos de depoimentos tomados separadamente, restou confirmado que o intervalo para repouso ou alimentação era, em média, de cerca de 15 a 20 minutos, havendo trabalhador que declarou que tirava apenas o tempo de “engolir a comida”.

Desse modo, apesar de estarem expostos a jornadas extenuantes, esses trabalhadores, premidos de suas vontades, sujeitavam-se a continuar a executar as atividades que lhes eram impostas pelo regime remuneratório exclusivamente por produção, especialmente em razão de suas condições de vulnerabilidade social e pela necessidade de prover seu sustento e de suas famílias.

Os depoimentos dos empregados igualmente confirmam a falta de concessão do intervalo mínimo.

Entre esses depoimentos, citamos parte do que foi prestado pelo empregado [REDACTED] que declarou: *"que ele e os colegas pegam o café na padaria próxima, já preparado, e levam para tomar na roça; que chegam cerca de 6:00h e começam a trabalhar por volta de 6:15h; que almoça por volta de 11:40h; que come em "dois minutos" para não perder tempo e dinheiro, porque o pagamento é por produção;"*.

[REDACTED] declarou: *"que nos primeiros dias começou a catar o mato (limpando a plantação de alho), das 6:00h até por volta das 16:00h, com intervalo de aproximadamente 15 minutos;"*.

No mesmo sentido declarou [REDACTED]: *"que fez outras atividade da frente de trabalho, chamadas leiração, que é tirar o alho da terra, que é paga por produção, e também trabalhou alguns dias com diária fixa de R\$ 75,00, em atividades diversas; que o trabalho para trabalhar recebendo diária era combinado de ser feito até as 14:00h, mas o turmeiro [REDACTED] falava que se não continuasse até o final da jornada, por volta de 17:00h, não poderia continuar trabalhando na diária e teria que voltar para a produção; que acabava trabalhando de 6:00h até 17:00h em vários dias seguidos, só parando um tempo de cerca de quinze minutos para almoçar, voltando logo ao serviço;"*.

[REDACTED] também declarou: *"que chegava na fazenda às 06 horas e 20 minutos; que tomava café (café, leite e 02 pães pequenos) em 10 minutos e começava a trabalhar; que parava de trabalhar às 11 horas para almoçar; que esse intervalo era de 15 minutos; que trabalhava até às 17 horas; que chegava no alojamento por volta das 17 horas e 40 minutos; que trabalhava de domingo a domingo;"*.



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

Em suas declarações, [REDACTED] relatou: "que depois que começa a trabalhar, não tem pausa; que para às vezes para beber água; que para almoçar, para apenas o tempo de comer a comida; (que) se parar para almoçar, digo, se fizer uma pausa maior para almoçar, perde muito, pois o trabalho é por produção;".

Houve ainda as declarações do apontador [REDACTED]: "que o horário de almoço é no máximo 30 (trinta) minutos e não tem horário certo, sendo que tem dia que não tem sequer tempo para alimentação, mas acaba almoçando rapidinho;".

9.5 Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço

O empregador também manteve empregados trabalhando em dias de feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.

Pela análise dos controles de produtividade, dos quais, como já dito, constavam os números atribuídos a cada trabalhador, ficou evidenciado, mesmo não havendo anotação de jornada no dia 02/11/21 (feriado nacional), que os seguintes empregados, dentre outros, identificados através dos números que lhes são atribuídos pelo apontador [REDACTED], laboraram naquele dia: [REDACTED]

Ainda, os recibos vistoriados demonstraram o trabalho prestado no referido feriado, cujo valor seria pago separadamente pelo empregador, tendo sido apresentados junto com os demais documentos aos Auditores Fiscais do Trabalho, estando sem a assinatura porque, conforme se apurou, os pagamentos respectivos estavam previstos para ser realizados nos dias em que ocorreu a ação fiscal.

9.6 Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho e prorrogar a jornada normal de trabalho além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal

Além da supressão de folgas e intervalos, o empregador ainda desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho, tendo ocorrido tanto a extração do limite de jornada de 44 horas semanais quanto o desrespeito ao limite diário de duas horas em caráter extraordinário.



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

Apesar de estar obrigado a proceder o controle das jornadas e de ter apresentado folhas de ponto manual dos trabalhadores, o empregador não consignava os horários de entrada e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados, o que foi inclusive objeto de autuação específica. No entanto, foi possível verificar, pelos demais documentos, entrevistas e outros elementos analisados pela Fiscalização, que não era respeitado o limite legal de 44 horas semanais, conforme se vê a seguir.

Nos cartões de pontos apresentados, nota-se que as anotações do horário de início da jornada eram sempre de horários próximos às das 7:00h, embora os trabalhadores fossem para a frente de trabalho em ônibus fornecido pela empresa e iniciassem suas atividades antes daquele horário, o que foi confirmado por todos os entrevistados, inclusive pelos prepostos do empregador. Os ônibus que faziam o transporte dos empregados chegavam com os obreiros por volta de 6:00h da manhã no local de trabalho e retornavam com eles para o alojamento somente no final do dia, por volta das 17:00h, com intervalo intrajornada de cerca de 15 a 20 minutos para alimentação.

Também não era anotada a jornada após as 11:00h do sábado, nem o trabalho realizado aos domingos e feriados, sendo confirmado tanto pelos empregados como pelos representantes e prepostos da empresa que era feito um controle paralelo da frequência e da produtividade naqueles dias. Contudo, como não era feita a anotação da sobrejornada nos controles de pontos, os pagamentos referentes aos trabalhos prestados aos sábados após as 11:00h, domingos e feriados, eram feitos separadamente pelo empregador, sem inclusão nas folhas e recibos, como já mencionado ao se descrever o referido pagamento “por fora” ali praticado.

Tal controle era de responsabilidade do apontador da empresa, [REDACTED] [REDACTED] apelidado de [REDACTED], que o fazia diariamente através da anotação da quantidade de caixas de alho que cada trabalhador enchia sempre que o pagamento era feito por produção ou anotando o tipo de atividade que fora executada em cada dia de trabalho, quando o pagamento era feito por diária. Todas essas informações foram comprovadas através da auditoria dos cadernos de produtividade apresentados aos Auditores Fiscais do Trabalho, onde era consignada a produtividade dos trabalhadores que laboravam no local. Nesses mesmos cadernos onde eram anotadas a produção, também eram anotados os horários de início e fim das jornadas, normalmente iniciando às 06:00h, e encerrando aproximadamente às 17:00h.

No canto direito das folhas de ponto constava um número atribuído a cada empregado, correspondente ao mesmo utilizado no caderno de produtividade. Desse modo, ficou ainda mais evidente a infração, restando comprovado haver trabalho em domingos, feriados e sábados após as 11:00h, conforme demonstram as anotações de produção ou das tarefas executadas, demonstrando o desrespeito reiterado ao limite legal de 44h (quarenta e quatro horas) semanais expressamente fixado para a duração normal do trabalho desses empregados.

Pela análise da produtividade, constata-se, por exemplo, que mesmo não havendo anotação de jornada nos dias 2/11 (feriado nacional) e dia 7/11 (domingo), os empregados identificados através dos números que lhes são atribuídos pelo apontador [REDACTED] laboraram também naqueles dias. Como a jornada de trabalho era de mais de 10:00h por dia e prestada em todos os dias, inclusive sábados, domingos e feriados, foi apurado que vários trabalhadores cumpriam até mais de 70 (setenta) horas por semana.

Importante informar que a produção realizada após as 11:00h de sábado tinha um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor pago por caixa colhida de segunda a sexta-feira. Já nos domingos e feriados, o pagamento era com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor pago durante a semana, que era de R\$ 3,90 (três reais e noventa centavos) por caixa de alho colhido.

Desse modo, apesar de estarem expostos a jornadas extenuantes, esses trabalhadores sujeitavam-se a continuar a executar as atividades que lhes eram impostas pelo sistema de remuneração que privilegiava o trabalho realizado além da jornada normal, em regime de horas extraordinárias excessivas e com trabalho em todos os domingos e feriados.

Os recibos anexados ao auto específico referente à irregularidade aqui descrita demonstram as horas extras prestadas pelos empregados nos meses de outubro e novembro/2021, cujos valores seriam pagos separadamente pelo empregador, tendo sido apresentados junto com os demais documentos aos Auditores Fiscais do Trabalho e tendo os valores em referência sido incluídos nas rescisões contratuais, vez que ainda não tinham sido pagos quando da chegada da equipe de fiscalização.

Além da prova documental, os depoimentos formais colhidos junto aos empregados confirmam a extração ao limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Assim como se dá com a supressão de folgas e intervalos, o trabalho em sobrejornada excessiva igualmente impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social, ademais se considerando que os trabalhadores no caso, como dito, executavam atividades com esforços repetitivos, em condições ergonômicas inadequadas e em trabalho a céu aberto.

9.7 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

Como já adiantado nos itens acima, o empregador 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.

Apesar de estar obrigado a proceder o controle das jornadas e de ter apresentado folhas de ponto manual dos trabalhadores, o empregador não consignava os horários de entrada e saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelos empregados. Nos cartões de pontos apresentados, observa-se que as anotações dos horários de chegada eram sempre próximas das 7:00h, muito embora fosse notório que os trabalhadores iam para a lavoura em ônibus fornecido pela empresa e iniciavam as atividades antes daquele horário. Esclarecendo, os ônibus que faziam o transporte dos empregados chegavam com os obreiros por volta de 6:00h da manhã ao local de trabalho e retornavam com eles para o alojamento somente no final do dia, por volta das 17:00h, com intervalo de cerca de 15 a 20min para alimentação.

Também não era anotada a jornada após as 11:00h do sábado, nem os trabalhos em domingos e feriados, sendo confirmado tanto pelos empregados como pelos representantes e prepostos da empresa que era feito um controle paralelo da frequência e da produtividade naqueles dias.

Observa-se que apesar de a equipe de auditoria ter chegado ao local de trabalho por volta das 10:00h do dia 8/11/2021, não havia nenhuma anotação do início de jornada efetivamente praticada pelos empregados, mesmo estando todos trabalhando até aquele momento.

Importa ressaltar que a falta de controle efetivo da jornada praticada pelos empregados beneficiava tão somente ao empregador, pois além de deixar de pagar o adicional de horas extras e seus reflexos no descanso semanal remunerado, férias e décimo terceiro, também servia para dificultar a configuração da jornada exaustiva, uma das situações que, considerada conjunta ou isoladamente, configura submissão de trabalhador a condição análoga à de escravo.

10. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

10.1. Deixar de providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias para cada exame clínico ocupacional, ou providenciar a emissão do ASO sem o conteúdo previsto no item 31.3.8 da NR 31, e/ou deixar de entregar o resultado de exames complementares ao trabalhador, em meio físico, mediante recibo, quando não realizado exame clínico, e/ou deixar de manter a primeira via do ASO à disposição da fiscalização e/ou de entregar a segunda via ao trabalhador em meio físico, mediante recibo

O empregador providenciou a emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional - ASO - sem o conteúdo previsto na Norma Regulamentadora 31 - NR 31.

Verificou-se que os médicos do trabalho contratados pelo empregador, ao preencherem o documento, deixou de relatar os riscos ocupacionais existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em seu labor diário.

A simples observação das atividades e a sua avaliação por meios técnicos mais apurados evidencia a existência de riscos físicos, químicos, ergonômicos e acidentários. Os riscos ergonômicos são muito significativos na atividade vistoriada: trabalho realizado em posturas prejudiciais ao sistema musculo esquelético e ao sistema circulatório (o trabalhador realiza toda a jornada de trabalho sentado sobre os próprios calcanhares, sob o sol, sem nenhuma cobertura), levantamento e transporte manual de cargas, atividades altamente repetitivas, condições ambientais desfavoráveis.

Ficou evidenciado que o serviço médico da empresa apenas emite os ASO sem levar em conta as reais condições de saúde dos trabalhadores ou os riscos das atividades, além de não acompanhar a evolução da saúde dos trabalhadores. Todos os ASO citados no histórico do Auto de Infração referente à irregularidade aqui descrita (cópia constante deste relatório) foram visados, carimbados e copiados pelo Auditor-Fiscal autuante.

10.2. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim

O empregador deixou de equipar o estabelecimento rural com materiais destinados à prestação de primeiros socorros, necessários para minimizar as lesões ocorridas até que o trabalhador possa ser conduzido a serviços de atendimento médico com maiores recursos para seu atendimento.

Durante vistoria realizada nas frentes de trabalho de colheita do alho constatou-se a presença de dois veículos de transporte coletivo que conduziam os trabalhadores até o seu local de trabalho e os levavam de volta aos alojamentos após a jornada de trabalho. Foram inspecionados os dois ônibus, tendo sido constatado que neles não havia materiais necessários à prestação dos primeiros socorros, assim como tal não havia em nenhum outro local da frente de trabalho.

Quanto à existência de material para primeiros socorros, os responsáveis pela contratação dos trabalhadores afirmaram que tal item existiria para eventual uso na frente de trabalho, mas que o mesmo estaria armazenado em um outro ônibus usado para o transporte dos empregados. No entanto, foi alegado que esse ônibus não estava no local no momento da ação fiscal porque estaria avariado, o que não só impediu a verificação das afirmações sobre a existência do referido item como deixou evidente não haver na ocasião material de primeiros socorros disponível para o caso de necessidade. Da mesma forma, verificou-se também não haver no local pessoa treinada para prestação de primeiros socorros.



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

Cumpre observar que também em nenhum nos dois alojamentos onde permaneciam os trabalhadores, ambos situados no município de Tapira/MG, havia material para prestação de primeiros socorros, muito embora tal seja obrigatório no estabelecimento rural que conta com mais de dez trabalhadores.

10.3. Fornecer equipamentos de proteção individual e/ou dispositivos de proteção pessoal inadequados aos riscos e/ou deixar de mantê-los conservados e/ou em condições de funcionamento

Durante a vistoria realizada na frente de trabalho do empregador foram encontrados trabalhadores laborando descalços, sem perneiras e sem óculos com filtro solar. Foi observado o uso efetivo de luvas, no entanto, a maioria delas estava avariada (furada ou rasgada). Os trabalhadores usavam ainda roupas de mangas compridas até o punho, próprias, e também bonés próprios. Muitos trabalhadores preferiam utilizar blusas com capuz.

Verificou-se que o empregador deixou de fornecer diversos Equipamentos de Proteção Individual – EPI - e que também deixou de manter os que existiam conservados e em condições de funcionamento para uso pelos trabalhadores em atividade no trabalho de colheita de alho. Na frente de trabalho da Fazenda Forquinha, foram observados trabalhadores laborando descalços, como já dito, ou de chinelos, além de vários trabalhadores usando botas próprias ou com presença de furos e outras inadequações.

Indagados sobre essa situação, alguns empregados informaram que receberam a botina quando chegaram para trabalhar, mas não tiveram reposição quando houve necessidade, enquanto outros relataram não ter sequer recebido tal equipamento. Situação parecida se deu com o par de luvas de tecido para proteção das mãos, EPI fornecido gratuitamente. Os empregados relataram que receberam o referido equipamento, mas não tinham a reposição dele quando precisavam e, assim, continuavam usando o equipamento avariado, mesmo de forma inadequada, conforme a Fiscalização pôde observar presencialmente, quando foi constatado que diversos trabalhadores abordados estavam com as luvas furadas ou rasgadas. Ainda, nenhum trabalhador usava perneiras, embora houvesse o risco de ataque de animais peçonhentos. O empregador também não forneceu óculos com filtro solar, muito embora houvesse intensa exposição à radiação solar ultravioleta.

Foi verificado pela fiscalização, ainda, que uma camisa de manga comprida era vendida por R\$40,00 (quarenta reais), o que fez com que a maioria dos trabalhadores optasse por não comprar. A irregularidade aqui descrita se torna agravada por ser notório que o fornecimento dos EPI e de outros materiais usados em função da atividade realizada deve se dar gratuitamente quando a tarefa ou o risco da tarefa assim o exigirem.



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

10.4. Deixar de documentar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR - com plano de ação e deixar de incluir no PGRTR a etapa de avaliação dos riscos ocupacionais que não puderem ser completamente eliminados

Foi exibido à Fiscalização um Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural – PGSSMATR, com data de março de 2021, apresentado em 91 páginas. Elaborado sob a responsabilidade técnica do Engenheiro de Segurança [REDACTED] do Especialista em Segurança do Trabalho [REDACTED], dos Técnicos de Segurança do Trabalho [REDACTED] registros respectivos [REDACTED] além do Médico do Trabalho [REDACTED]

Ao se examinar o conteúdo do programa foi verificado tratar-se de um documento inteiramente teórico em relação aos riscos existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores no estabelecimento fiscalizado. Os textos inseridos no corpo do programa são absolutamente genéricos e em muitos pontos alheios aos riscos existentes na atividade efetiva dos trabalhadores. Exemplificando, o referido programa se refere a grãos, fumos metálicos, (pág. 49), fibras ou fibroses, névoas, neblinas, agentes asfixiantes, alergênicos (pág.50), agentes químicos irritantes, anestésicos (pág.51), sílica, asbesto (amianto), madeira (pág.52), benzeno, (pág. 53), risco biológico (pag. 54 e 55), elementos estes que não guardam qualquer correspondência com a atividade à qual o programa deveria ser dirigido.

Ainda, tal documento menciona ergonomia e qualidade de vida, porém sequer aborda os riscos ergonômicos existentes na atividade dos trabalhadores da empresa e muito menos adota, ou ao menos propõe, alguma ação para prevenir os potenciais adoecimentos daí decorrentes. Isso considerando que, no caso efetivo da atividade fiscalizada, os trabalhadores reclamavam de dores no corpo, enfaixavam os pulsos obedecendo a um instinto próprio de prevenção, utilizavam medicamentos frequentemente para conseguirem trabalhar com abrandamento das dores musculares decorrentes do trabalho, tendo inclusive mostrado à Fiscalização caixas de Nimesulida (antifiinflamatório), Paracetamol e Dipirona (analgésicos), Dorflex (relaxante muscular) e outros.

Da mesma forma que o programa acima referido é absolutamente omissivo quanto às reais condições de trabalho, também o médico do trabalho emissor dos ASO – Atestados de Saúde Ocupacional – sequer cita o risco ergonômico nas atividades dos trabalhadores, risco este exacerbadamente acentuado e profuso, conforme se descreve ao longo do presente relatório.

O que se viu é que o programa apresentado parece não guardar qualquer pertinência com a atividade real dos trabalhadores. A saber, o cronograma de ações (págs. 69 e 70) se constitui numa peça ficcional em relação à realidade laboral. No caso concreto

eram 76 (setenta e seis) dos trabalhadores da empresa lidando diretamente com colheita de alho de forma manual, não obstante, no documento analisado há proposta de treinamento de segurança com máquinas e equipamentos (as quais, no caso, eram operados por trabalhadores que não os da autuada), há proposta de treinamento para trabalho em altura, sendo que não há trabalho em altura na atividade, há proposta de outros treinamentos, sem que nenhum tenha sido aplicado, dentre outras discrepâncias grosseiras. Trata-se, enfim, de um programa imprestável ao fim a que deveria se destinar, inaplicável à situação real e que em nada cumpre o objetivo de sua elaboração que deveria ser melhorar a segurança e saúde dos trabalhadores envolvidos.

Quanto às ações e programas aqui abordados, necessário fazer uma consideração acerca do período de transição previsto na legislação acerca da Norma Regulamentadora 31 – NR 31, que trata da saúde e da segurança do trabalho nas atividades rurais. A Portaria SEPRT n.º 22,677, publicada no D.O.U. em 27 de outubro de 2020, alterou o conteúdo da NR 31 e previu a entrada em vigor da nova versão da NR no mês de outubro de 2021. Esse período de um ano entre a publicação e a entrada efetiva em vigor consistiu em um prazo para que as empresas se adaptassem às modificações implementadas. Não obstante, verificou-se que a empresa objeto da presente ação fiscal não adotou as providências para observar as alterações necessárias ao atendimento das novas exigências. A nova NR 31 extinguiu o Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural – PGSSMATR e em seu lugar foi criado o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, promovendo aperfeiçoamentos no programa. Tal alteração foi proposta pela portaria acima citada no mês de outubro de 2020, tendo sido concedido prazo de um ano para a adaptação daqueles sobre o qual a norma incide. Entretanto, em março de 2021, cinco meses depois da referida publicação, a empresa providenciou a elaboração do documento previsto na norma anterior, o PGSSMATR, a despeito de já haver previsão legal de outro programa em substituição a este.

No entanto, mais grave do que ter procedido como descrito acima foi o fato, também acima relatado, de ter a empresa elaborado e exibido à Fiscalização um programa de qualidade técnica totalmente incompatível com seus objetivos de zelo pela saúde e pela segurança do trabalho e flagrantemente descolado da realidade laborativa, além de destituído de propostas ou ações efetivas de prevenção, pelo que completamente incapaz de atender às demandas de segurança e saúde dos pontos de vista técnico e legal.

10.5. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras

O empregador deixou de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.

Verificou-se que o empregador não possibilitou a ida de seus empregados aos órgãos de saúde do município para aplicação da vacina antitetânica, antiCovid-19 ou outras. Como demonstrado acima, além da convivência coletiva nos alojamentos e nas frentes de trabalho, ambientes favoráveis ao contágio pelo Coronavírus, é notório o risco de acidentes nas atividades executadas pelos trabalhadores para consecução dos objetivos do empreendimento rural fiscalizado. A lida com instrumentos cortantes durante toda a jornada, principalmente, mas também o risco de quedas, o carregamento e descarregamento carga e outras situações ali presentes, podem ensejar cortes mais ou menos graves, perfurações por objetos e instrumentos pontiagudos e outros ferimentos. Tais situações podem propiciar o adoecimento pelo tétano, doença grave, por vezes fatal, mas que pode facilmente ser prevenida por meio da vacinação, a qual não foi viabilizada pelo empregador.

O empregador, embora aparentemente orientado por empresa de assessoria técnica que possuía em seus quadros engenheiros, médicos do trabalho e técnicos de segurança, não adotou a providência de possibilitar a vacinação daqueles que lhe prestavam serviço. Os trabalhadores em atividade, embora tivessem sido submetidos a um exame clínico admissional, não foram questionados sobre o fato de já terem sido vacinados ou não. O que se deu, assim, foi que a empresa nem providenciou para que os trabalhadores fossem aos órgãos de saúde para aplicação de vacina nem solicitou possíveis comprovantes de vacinação anteriores à data em que foram contratados, deixando os empregados descobertos quanto à cobertura vacinal necessária, notadamente a referente ao tétano e à Covid-19.

10.6. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores

O empregador não adotava princípios ergonômicos que visassem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Em inspeção presencial na frente de trabalho de colheita do alho foi verificada a inexistência de qualquer ação da empresa no sentido de neutralizar e/ou minimizar os riscos ergonômicos existentes nas atividades desenvolvidas.

Recapitulando as características da atividade, após o chamado corte do pito e o arrancamento das plantas são elas depositadas na área da plantação e cobertas por uma lona. A fase da colheita que na qual se deu a inspeção foi o isolamento das cabeças de alho, com o corte de estruturas da planta ligadas à cabeça do alho e o enchimento de caixas somente com o alho (sem os resíduos estruturais da planta), cada uma dessas caixas recebendo em torno de 22 Kg de alho. Para tanto, os trabalhadores encarregados dessa

tarefa cortam os elementos estruturais da planta de um lado e de outro da cabeça utilizando uma tesoura apropriada para esse fim e realizando movimentos muito rápidos, caracterizadores de movimentos altamente repetitivos. O movimento altamente repetitivo ocorre quando um ciclo completo da tarefa se completa em menos de 30 (trinta) segundos. O ciclo da tarefa em questão se completa em torno de 2 (dois) segundos.

Para a execução da tarefa os trabalhadores permanecem sentados sobre os próprios calcanhares durante horas, posição prejudicial ao sistema musculoesquelético e ao sistema circulatório, tendo em vista a semiobstrução da circulação venosa de retorno. As caixas de 22 kg são recolhidas por outros trabalhadores e empilhadas inicialmente na carreta de um trator que passa recolhendo-as. Nessa tarefa há levantamento e transporte manual de cargas. As caixas que são colocadas em situação mais alta obrigam o trabalhador a levantar os braços acima da linha dos ombros, outra posição muito prejudicial à articulação do ombro, frequentemente relacionada ao desenvolvimento de lesão do manguito rotador, uma estrutura importante da articulação do ombro. Depois, todas essas caixas são transferidas para uma carreta que fará o transporte final (a carreta fica longe, pois não entra no terreno fofo da plantação, onde pode ter dificuldade de deslocamento). Em depoimentos colhidos junto aos trabalhadores e também ao gerente/encarregado foi informado que cada trabalhador enche entre 40 e 50 caixas por dia.

A jornada diária do trabalho efetiva iniciava-se em torno das 6:00 horas, com descanso para repouso e alimentação em torno de apenas quinze a vinte minutos, o que foi inclusive presenciado pela equipe de fiscalização. O término da jornada diária em se dava em torno das 16:00/17:00 horas. No entanto, as atividades se estendiam pelos fins de semana, domingos e feriados, caracterizando jornada exaustiva, especialmente em função das condições e ergonômicas do trabalho (cabe desde já relatar que o potencial de dano ergonômico é cumulativo, isto é, vai se acumulando nos elementos de sustentação corporal e movimentos sendo reduzido somente quando o trabalho é intermitente, com pausas para descanso dessas estruturas - articulações, tendões, bainhas sinoviais e outros elementos de sustentação e movimentos – sendo que no caso não eram respeitadas as pausas, intervalos e folgas).

Diante tanto das características da atividade em si, quanto da jornada de trabalho que vinha sendo praticada, seria imprescindível que o empregador adotasse medidas ergonômicas que mitigassem os danos e riscos ocasionados por tais fatores, o que, como visto, nem chegou perto de se dar. Tais elementos, somados à remuneração exclusiva por produção, fazia com que os trabalhadores evidassem esforços de produção em muito superiores ao que seria razoável e exigível. Ocorre que o esse grande esforço despendido e o desgaste orgânico resultante desse período de trabalho intenso levam frequentemente ao adoecimento e à redução da capacidade laboral desse trabalhado, sendo que o empregador não tomou nenhuma medida para evitar tais ocorrências.

Cumpre reiterar que ficou evidente que os médicos do trabalho responsáveis pelo acompanhamento da saúde dos trabalhadores não o faziam. A única ação executada

foi a realização do exame clínico admissional com emissão de ASO, sendo que nestes sequer constava registro do risco ergonômico existente. Tais profissionais não acompanharam o absenteísmo, não sabiam que os trabalhadores enfaixavam os punhos para suportar a dor durante o trabalho nem que ingeriam medicamentos antiinflamatórios e analgésicos rotineiramente.

10.7. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos

Não havia fornecimento de água potável nos locais de trabalho. Todos os trabalhadores levavam a água que consumiam durante a jornada em garrafas térmicas, próprias ou fornecidas pelo empregador, que enchiam nos bebedouros dos alojamentos antes de saírem para o trabalho, visto que na frente de trabalho não havia fornecimento de água para beber. Tal situação se tornou agravada por tratar-se o caso de trabalho realizado “de sol a sol”, em área descampada, sem sombras, e em região e época de calor, o que tornava a necessidade de hidratação adequada ao longo da jornada ainda mais premente.

Ocorre que, caso algum desses trabalhadores ao longo do dia necessitasse de mais água além da que tivesse podido levar, não havia nenhuma espécie de procedimento que pudesse proporcionar a devida reposição, visto que não havia de onde tirar essa água em nenhum local nos arredores da frente de trabalho e os encarregados do empregador não proporcionavam nenhum sistema que pudesse atender a eventual demanda de suplementação de água.

Cumpre observar que em muitas áreas rurais, em diversas culturas, vê-se ônibus de transporte de trabalhadores adaptados com a instalação de recipientes de água potável gelada acessível por torneiras. É também corrente o uso de carretas de pequeno porte acopladas a ônibus ou tratores com suprimento de água potável gelada para atender aos trabalhadores no local de trabalho. Assim, não havia nenhum impedimento de ordem técnica ou operacional que impedissem o empregador de zelar pelo suprimento de água potável e fresca necessário ao consumo dos trabalhadores no local de trabalho, tendo ele, no entanto, optado por se omitir diante de tal obrigação.

Diante dessa circunstância, os trabalhadores relataram que a eles restavam apenas duas opções caso necessitassem de reposição de água para beber: ou contavam com a colaboração de algum colega que pudesse compartilhar a água que ainda tivesse disponível ou teriam que aguardar o retorno ao alojamento ao final da jornada.

10.8. Deixar de disponibilizar, aos trabalhadores, áreas de vivência compostas de instalações sanitárias e/ou locais para refeição e/ou alojamentos e/ou local adequado para preparo de alimentos e/ou lavanderias

Na casa alugada pelo empregador para ser usada como alojamento de parte dos trabalhadores, localizada na [REDACTED] foram colocados beliches até mesmo no cômodo destinado à cozinha, tendo sido acomodados 18 (dezoito) trabalhadores em local com apenas um banheiro, sem as menores condições de conforto, não havendo sequer cadeiras, bancos ou mesa no local, além de também não terem sido disponibilizados armários.

Ali foram instalados dois beliches no local que seria a cozinha, havendo inclusive uma pia metálica com bancada de granito entre esses dois beliches. Não havia local onde pudessem ser preparadas refeições.

Na área externa do fundo da casa, coberta, havia um tanque, um tanquinho e um bebedouro industrial, sendo que a estrutura para lavanderia não era suficiente para a quantidade de trabalhadores ali alojados.

Verificou-se também que nesse alojamento não havia local destinado às refeições, pelo que os trabalhadores se alimentavam sobre as camas ou sentados em peças de madeira ou em outros objetos improvisados. Além de não haver cadeiras, bancos ou mesas, também não havia outros móveis na casa, incluída aí a ausência de armários individuais para guarda de roupas, objetos pessoais, produtos de higiene e outros pertences dos trabalhadores.

Ressalte-se que os trabalhadores informaram já ter havido vinte trabalhadores simultaneamente alojados no local, mas dois deles teriam ido embora justamente por não terem suportado a precariedade das condições de trabalho e de alojamento.

10.9. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31

O empregador manteve dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da Norma Regulamentadora 31 – NR31.

Nos dormitórios dos dois imóveis onde estavam alojados os trabalhadores, em aproximadamente 15 metros quadrados estavam alojados, em cinco beliches duplos, 10 trabalhadores: uma relação de 3 metros quadrados de área para cada beliche. A NR31 considera, como o mínimo aceitável, 4,5 metros quadrados de área por beliche, conforme item 31.17.6.1 alínea "a".

Reitere-se a proporção aqui descrita foi encontrada em vários dos cômodos dos dois alojamentos vistoriados.

10.10. Manter instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da NR 31

O empregador manteve instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da Norma Regulamentadora 31 – NR31.

Considerando os dois imóveis onde estavam alojados os trabalhadores havia 56 (cinquenta e seis) homens no primeiro e 18 (dezoito) homens no segundo.

No primeiro alojamento havia três instalações sanitárias disponibilizadas para 56 trabalhadores e, no segundo, uma, para os 18 trabalhadores ali instalados. Cada uma destas instalações sanitárias era composta por um chuveiro, um vaso sanitário e um lavabo, o que caracterizou uma relação de 18 (dezoito) trabalhadores por chuveiro.

Ocorre que a referida NR-31 estipula, como o mínimo aceitável para trabalhadores alojados, uma relação de 10 (dez) trabalhadores por chuveiro disponibilizado, conforme item 31.17.3.1 alínea "d".

A insuficiência de instalações sanitárias aliada à superlotação dos alojamentos causava diversos transtornos aos trabalhadores, conforme descrito ao longo deste relatório. No caso dos chuveiros, como havia necessidade de longas horas de espera, muitos se viam obrigados a tomar banho improvisadamente em uma caixa d'água instalada no lote do terreno vizinho ao alojamento, em local aberto.

11. CONCLUSÃO

Conforme detalhado em todo o exposto nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes na atividade da colheita de alho e nos alojamentos dos trabalhadores ali inseridos foi um absoluto descaso do empregador para com a saúde, o bem-estar, os direitos, a segurança, o conforto, a dignidade e, em última instância, mesmo para com a vida daqueles que ali estavam para lhe prestar serviço com o fito de possibilitar que auferisse os ganhos que lhe cabiam enquanto proprietário do empreendimento produtivo. O que se viu, em resumo, foi que os trabalhadores ali em atividade estavam de certo modo objetificados, visto que parte considerável de seus direitos mais basilares relativos à execução do trabalho e à estadia em condições minimamente dignas não estava sendo observada, como fartamente demonstrado ao logo deste relatório.

A precariedade das condições trabalho a que foram submetidos os trabalhadores flagrados pela fiscalização revelou que o estabelecimento não se encontrava adequado, sob a perspectiva dos direitos fundamentais advindos do labor humano, à atividade econômica nele explorada, razão pela qual este empreendimento obliterou as funções sociais da propriedade e da empresa rural (previstas respectivamente nos artigos 5º, inciso XXIII, e 186, incisos III e IV, da Constituição Federal), o que afronta os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República. Ao violar os direitos sociais mais elementares, positivados na Carta Magna e na legislação vigente, submetendo trabalhadores a condições degradantes e em



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

regime de jornada exaustiva, as quais ensejaram seu resgate pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo, o empregador atraiu para si a responsabilidade jurídica decorrente da exploração do trabalho humano que lhe beneficiou economicamente, devendo incidir sobre si a atuação estatal, em razão - dentre outras motivações relevantes - da eficácia dos direitos fundamentais na esfera privada.

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803 deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

"Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem."
(grifos nossos)

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: *"abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima."*

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal, quais sejam: submissão a condições degradantes de trabalho e a regime de jornada exaustiva.

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** são as que configuram desrespeito à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial*



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

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)

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

Destaca-se ainda 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



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

do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais.

(Inq. 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, Acórdão eletrônico DJe-222 DIVULG 09-11-2012 Public. 12-11-2012)

Diante de todo o aqui exposto, e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 76 (setenta e seis) vítimas acima discriminadas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificado no transcreto art. 149 do Código Penal.

Assim, encerrado o presente relatório, procedemos ao encaminhamento deste à DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Diante dos graves fatos relatados, propomos ainda o encaminhamento de cópia do mesmo ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências que entenderem necessárias.

Por fim, conforme solicitação do representante do autuado por ocasião da inspeção, deverá uma cópia do presente relatório ser encaminhada também ao empregador.

Belo Horizonte, 20 de janeiro de 2022.

[REDAÇÃO MISTERIOSA]

[REDAÇÃO MISTERIOSA]