



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO CERÂMICA LÍDER LTDA



VOLUME ÚNICO

PERÍODO: 17/11/09 A 27/11/09

LOCAL: ITAPECURU MIRIM/MA

ATIVIDADE: INDÚSTRIA CERÂMICA

OP. 107/2009

ÍNDICE

Da Equipe.....	p. 3
Da Denúncia -Abordagem Inicial.....	p. 4
Síntese da Operação.....	p. 6
Esclarecimentos Iniciais sobre o processo produtivo..	p. 6
Esclarecimentos sobre condições da empresa fiscalizada.....	p. 9
Da Operação	
Condições de Saúde e Segurança do Trabalhador.....	p.10
Questões de Legislação do Trabalho	
Vínculo empregatício.....	p. 12
Jornadas de Trabalho.....	p. 12
Salários pagos por fora.....	p. 14
Trabalho de Adolescente.....	p. 14
Relação de Autos de Infração.....	p. 15
Das Providências Adotadas pelo Ministério Público do Trabalho.....	p. 16
Conclusão.....	p. 17
Anexos.....	p. 18 e s.

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL

I - DA EQUIPE

Coordenação:

- [REDACTED] - AFT

Ministério do Trabalho e Emprego:

- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - AFT
- [REDACTED] - Motorista Oficial
- [REDACTED] - Motorista Oficial

Ministério Público do Trabalho

- [REDACTED] - Procurador do Trabalho

Policia Federal:

- [REDACTED] - APF
- [REDACTED] - APF
- [REDACTED] - APF

II - DA DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL

O Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo (GEFM), constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procurador do Ministério Público do Trabalho e Policiais Federais do Departamento de Polícia Federal, foi destacado para dar prosseguimento à operação iniciada entre os dias 15 a 24/10/09 (111/2009), com o objetivo de averiguar solicitação de fiscalização, originada na Vara do Trabalho de Chapadinha/MA.

Referido órgão oficiou diretamente à Secretaria de Inspeção do Trabalho (Ofício 242/09) para "conhecimento e adoção de providências" quanto aos fatos relatados e apurados nas Reclamações Trabalhistas promovidas por [REDACTED] e [REDACTED] em face de Cerâmica [REDACTED] e Cerâmica Itapecuru (3248 e 3249/2008), respectivamente.

Segundo informações extraídas da fundamentação das sentenças e colhidas ao longo da instrução dos referidos processos judiciais, restou configurada a adoção de jornada de trabalho de 24 horas por 24 horas de descanso nas atividades de operador de forno, nas olarias mencionadas. Entretanto, reconheceu o juiz prolator da decisão que a mera sentença condenatória, garantidora do direito individual daqueles trabalhadores, não teria o condão de estancar os despropósitos recorrentes na indústria ceramista.

Entendeu o magistrado, prolator da decisão, e que acompanhou o deslinde do caso, que pareceram estar configuradas duas hipóteses típicas do artigo 149 do Código Penal: condições degradantes e jornada exaustiva. Em razão disso, também oficiou a Procuradoria da República no Maranhão, para apuração de eventual crime de redução à condição análoga a de escravo.

Em complementação, oficiou a SIT, sugerindo:

"a implementação de um regime especial de fiscalização, auditando não só as indústrias de cerâmica instaladas no entorno da cidade de Itapecuru Mirim (sede das empresas Reclamadas) mas, também, aquelas que funcionam nos municípios de Vargem Grande e Chapadinha, onde também são vivenciados estes tipos de problemas".

Outras informações constam do ofício 242/09 da Vara do Trabalho de Chapadinha/MA, como o endereço das olarias e seus proprietários.

A seguir trechos da sentença que deu origem às fiscalizações deflagradas pelo Grupo Móvel no seguimento ceramista no estado do Maranhão.

O quadro fático descrito na inicial — ao qual foram acrescidos detalhes através do depoimento do autor, sem que tenha recebido qualquer contrariedade por parte da defesa — precisa ser objeto de reflexão pelas instituições que receberam da Constituição Federal a incumbência de dar efetividade aos direitos trabalhistas, principalmente aqueles atrelados às condições de trabalho e os possíveis danos que podem comprometer a saúde do trabalhador.

O reclamante, segundo a versão que nos contou, se submetia a um turno de trabalho de vinte e quatro horas. Exercia uma atividade extremamente desgastante, sem utilizar qualquer equipamento de proteção, o que findou por lhe causar sérios problemas de saúde. O médico, fazendo uso de uma linguagem popular, teria atribuído como diagnóstico, para esse quadro, um princípio de “cozimento do sangue”.

Referia-se, por certo, à hipertermia, ocasionada pela exposição prolongada ao calor, situação que, dependendo do tempo e da intensidade, provoca, como todos sabem, lesões nos tecidos dérmicos, com a perda da integridade celular, dentre outros problemas.

O trabalhador, ao se fazer presente à audiência de instrução, trazia nos antebraços e mãos visíveis alterações dérmicas, fato que, por um lapso, deixou de constar da ata mas que agora impõe consignar.

Apesar de ter dado ensejo às dificuldades porque passava o trabalhador, mantendo-o fora do sistema de previdência e submetendo-o a turnos de trabalho de vinte e quatro horas, sob condições severas de exposição ao calor, sem o uso de qualquer equipamento de proteção individual, o reclamado ainda procurava se fixar na apresentação de um atestado médico que garantisse o afastamento do reclamante, das suas atividades, por quinze dias, sem que se saiba como seria resolvida questão relativa ao período subsequente.

Aliás, instada a responder a esta pergunta, disse a preposta da reclamada, de forma absolutamente previsível, que a empresa arcaria com tais dispêndios.

Infelizmente este não é um caso isolado. No dia-a-dia desta Vara temos nos deparado com outros, não tão graves, mas que demonstram haver uma disseminação, na indústria ceramista da Região de Itapecuru-mirim, de práticas que levam à falta de registro dos empregados, ausência do pagamento do adicional de insalubridade, submissão do empregado a jornadas extenuantes, dentre outros atos de desrespeito a obrigações trabalhistas básicas.

Meras sentenças condenatórias não têm se revelado um expediente hábil a estancar estes despropósitos. Os fatos que chegam ao conhecimento da Justiça do Trabalho parecem constituir uma parcela mínima do que acontece no dia-a-dia e as razões para que isso aconteça são as mais variadas. A principal delas é o medo, expressado no receio

Durante a operação realizada no mês de outubro de 2009 (111/2009), o Grupo Móvel apurou que no município de Itapecuru Mirim, a atividade econômica é, quase, em sua totalidade, a de olarias de fabricação de tijolos de barro, existindo por volta de 22 estabelecimentos de pequeno, médio e grande porte atuando nessa atividade econômica.

Também na sentença judicial foi ventilado que seria crônico o problema das olarias, não apenas as de Itapecuru Mirim, mas também indústrias deste setor localizadas em sedes de outros municípios, a exemplo de Chapadinha.

Nesse sentido, a iniciativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho em dar seguimento à operação de outubro de 2009, haja vista, ainda que, naquela ocasião, o Grupo Móvel teve conhecimento e identificou indícios de graves irregularidades em indústrias

cerâmicas da região de Itapecuru Mirim, instaladas no depósito de lixo.

Destarte, considerando que: apenas no município de Itapecuru Mirim/MA são 22 olarias; a fundamentação da sentença aponta dois municípios como os mais problemáticos; ter sido aventada a hipótese de jornada exaustiva em duas empresas em sede de Reclamação Trabalhista, cujas sentenças originaram o ofício que deu ensejo a ação pretérita do Grupo Móvel (111/2009); as possibilidades de atuação do Grupo Móvel limitadas pelo fator tempo; decidiu-se pela priorização das empresas situadas no depósito de lixo a céu aberto, no bairro conhecido como "Cova", em Itapecuru Mirim, bem como pela maior empresa da região de Chapadinha (Cerâmica Barreto Ltda) e por olaria situada na circunscrição do depósito de lixo, mas não situada nele (a escolha foi aleatória- empresa objeto do presente relatório), vislumbrando-se o efeito pedagógico que tal ação pudesse ter nas demais olarias.

Em suma estes são os fatos objeto da apuração do Grupo Móvel no decorrer desta operação.

III - SÍNTESSE DA OPERAÇÃO

- **RESULTADO: IMPROCEDENTE QUANTO À EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E PROCEDÊNCIA QUANTO ÀS GRAVES IRREGULARIDADES TRABALHISTAS.**
- **EMPRESA: CERÂMICA LÍDER LTDA**
- **CNPJ: 07891503000143**
- **ENDEREÇO: Rua da Caema, s/n. bairro DER. Itapecuru Mirim/MA. CEP 65485000.**
- **EMPREGADOS ALCANÇADOS: 51**
- **REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: 0**
- **TRABALHADORES RESGATADOS: NIHIL**
- **NÚMERO DE MULHERES: 01 (em setor administrativo)**
- **NÚMERO DE MENORES: 02 (01 em atividade)**
- **NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: NIHIL**
- **NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: NIHIL**
- **NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS: 31**
- **TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA LAVRADOS: NIHIL**
- **TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS: NIHIL**
- **NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01**
- **NÚMERO DE CAT EMITIDAS: NIHIL**
- **ARMAS APREENDIDAS: NIHILL**
- **OUTROS INSTRUMENTOS APREENDIDOS: NIHILL**
- **PRISÕES EFETUADAS: NIHILL**
- **GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: NIHIL**

IV - ESCLARECIMENTOS INICIAIS SOBRE O PROCESSO PRODUTIVO

Nomenclaturas específicas do processo produtivo

A empresa fiscalizada tem como atividade econômica a produção de tijolos de barro para uso na construção civil.

O processo produtivo de artefatos de barro, dentre os quais se destaca a produção do tijolo, é dividido em etapas:

(1) extração e estocagem da matéria-prima



(2) preparação da massa,



(3) conformação das peças,



(4) secagem



(5) queima.



Na execução das diversas etapas do processo produtivo, utiliza-se mão - de - obra semi-especializada de profissionais, conforme relacionado a seguir. O setor adota uma nomenclatura própria para definir tais profissionais e suas respectivas atribuições dentro de cada fase do processo industrial, conforme descrição abaixo, seguidos dos números correspondentes às etapas do processo descritas acima:

- **Batedor** - retira os blocos de argila não cozidos da esteira e/ou transporta a argila para fazer sua moldagem e corte. (2)
- **Lanceador** - efetua o transporte dos blocos de argila não cozidos e os dispõe para secagem no sol (3)
- **Lenheiro** - arruma o material lenhoso nas proximidades das aberturas de alimentação dos fornos (4 e 5)
- **Forneiro** - coloca os blocos de argila nos fornos para serem queimados; também é responsável pelo fechamento do forno. (4 e 5)
- **Queimador** - faz a disposição do material combustível e controla o fogo durante o cozimento dos tijolos; este funcionário também controla os ventiladores para o resfriamento e a velocidade do cozimento, aumentando ou diminuindo o fogo. (5)
- **Carregador** - carregamento os tijolos já cozidos e resfriados para os caminhões.

Nem todas as funções constam individualmente da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A classificação básica dos trabalhadores das olarias é a de código 828110 - oleiro (fabricação de tijolos), que engloba as tarefas de :

Ajudante de fábrica de tijolos, Ajudante de oleiro, Amassador - em olaria, Barreiro, Barrerista, Batedor - em olaria, Batedor de tijolos - na fabricação, Chapeador de tijolos, Cortador de barro, Cortador de tijolos, Desbarbeador de tijolos, Desempenador em olaria, Desenfornador de tijolo e telha, Encaierador de tijolos, Enfornador de tijolos, Forneiro - em olaria, Gradeiro, Marombeiro, Operador de maromba, Operador de máquina de cortar tijolos e telhas, Operador de prensa - em olaria, Operador de secador da fabricação cerâmica, Prensista de telhas e tijolos, Queimador - em olaria, Sabugueiro, Tijoleiro

Consta ainda a classificação 823315 - forneiro (materiais de construção):

Preparam moldes, formas e pisos, massas para fabricação de peças de concreto armado, cimento amianto e pedras artificiais. Moldam, realizam acabamento, classificam e acondicionam peças de concreto armado, pedras artificiais, cimento amianto e tijolos refratários. **Preparam fornos e realizam a queima de peças de cerâmica vermelha, tijolos, telhas e pisos.** Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental

Na empresa fiscalizada, não se identificou a primeira fase do processo produtivo (extração). É que a extração,

normalmente, é realizada antes do período das chuvas. Todo o estoque de matéria-prima é então armazenado nos pátios da empresa de forma a se garantir continuidade da produção no período chuvoso, ocasião em que a extração é suspensa. Informações, tanto dos trabalhadores, quanto do empregador foram convergentes no sentido de que não ocorria, àqueles dias, retirada da matéria-prima, uma vez que o nível do estoque estava satisfatório.

A etapa de conformação das peças pode ser realizada de duas formas: extrusão e prensagem. Na empresa fiscalizada, a técnica utilizada é a extrusão, cuja máquina é conhecida como "maromba". Sua função é homogeneizar, desagregar e compactar as massas cerâmicas, para dar a forma desejada ao produto e funciona pelo acionamento de motor elétrico.

A secagem é a etapa do processo produtivo para retirada da água do produto e deve ser lenta e uniforme, podendo ser realizada de forma natural (disposição das peças ao ar livre, sob determinadas condições climáticas e aproveitando-se o calor circulante) ou artificial (com a utilização de fornos para secagem). A empresa fiscalizada utiliza-se da técnica de secagem natural.

A etapa da queima compreende quatro fases: a) esquente, ou preaquecimento, que perdura de 8 a 13 horas e a temperatura interna no forno atinge a marca de 650°C; b) fogo forte ou caldeamento, que se inicia por volta de 650°C e pode ser elevada em maior ritmo atingindo 950°C ou 1000°C; c) patamar, fase em que a temperatura máxima de queima é mantida por um determinado período de tempo; dessa forma, a câmara aproxima ao máximo o gradiente de temperatura por todo o forno; d) resfriamento, que deve ser realizado de forma gradual e cuidadosa para evitar ocorrência de trincas, através da chaminé ou do aproveitamento de calor para os secadores, e dura entre 38 a 50 horas.

Findo o processamento, o produto pronto e acabado é embarcado em caminhões cujo destino é o mercado consumidor. É nesta etapa que se verifica o trabalho do "carregador".

Acrescente-se que o trabalho em cerâmicas deve ser classificado como penoso, já que em algumas tarefas, como naquelas desempenhadas pelos forneiros e lanceadores, o esforço físico é considerável, uma vez que a estes trabalhadores são cominadas as tarefas de transporte do artefato produzido (tijolo) da maromba para os armários; dos armários para os fornos e, finalmente, dos fornos, para o local de armazenagem ou, diretamente, para os caminhões que irão encaminhar o produto final ao mercado consumidor.

IV - ESCLARECIMENTOS SOBRE AS CONDIÇÕES DA EMPRESA FISCALIZADA

A empresa tem pouco mais de 2 anos de atividade no mercado e os primeiros registros de funcionários datam desta mesma época. O local em que desenvolve a atividade econômica é de sua posse (não foi apresentada controvérsia quanto a esta questão).

A matéria-prima para o fabrico dos tijolos é adquirida de jazidas existentes na localidade.

A planta industrial da empresa é composta por fornos e uma pequena estrutura de telhas, com maromba e carrinhos para carregamento e secagem dos tijolos.

No que concerne aos métodos de trabalho, é possível identificar nitidamente a separação das tarefas em suas diversas etapas, havendo lógica organizacional em sua distribuição e emprego de máquinas e meios de produção que exigem manutenção e investimentos regulares.

A empresa está enquadrada no SIMPLES, o que a caracteriza como micro ou de pequeno porte. Pelo que se pode observar na documentação, bem como em sua estrutura, existe idoneidade financeira para suportar os ônus decorrentes das relações de emprego e oferecer ambiente de trabalho de acordo com o exigido pela legislação.

VI - DA OPERAÇÃO

VI.1- DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Várias foram as irregularidades apontadas pelo Grupo Móvel em razão do descumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho. Entre elas, as mais críticas e emblemáticas são as mencionadas a seguir. As demais constam devidamente registradas e comentadas no corpo dos autos de infração correspondentes.

Em que pese ser a proteção coletiva o único meio hábil de eliminar os efeitos da exposição ao calor intenso, a empresa fiscalizada não se imiscuiu da obrigação de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual (EPI). Na empresa, foram encontrados empregados sem EPIs adequados para enfrentamento dos riscos de exposição à radiação infra vermelha, bem como ao calor excessivo.

As fotos abaixo ilustram a situação constatada na empresa Cerâmica Líder: empregados estavam sem luvas no interior do forno e utilizavam máscaras inadequadas para as poeiras desprendidas.





A empresa fiscalizada não possui vestiários para a troca de roupa de seus funcionários, o que é obrigatório para qualquer estabelecimento de atividade industrial, tampouco chuveiro para a higiene de seus empregados. Neste caso, referidos equipamentos mostram-se de maior necessidade à luz da própria natureza da atividade desenvolvida, naturalmente empoeirada e que provoca alta sudorese nos trabalhadores.

O banheiro destinado aos trabalhadores, além de ser construído com material adequado (reboco cru, sem azulejo, material que permite a permanente higienização), mostrava-se em péssimas condições de higiene.



Os fornos da empresa não apresentavam construções sólidas e os tijolos de sua estrutura, por conta do calor em seu interior, encontravam-se trincados.

Nada obstante a empresa não ser obrigada a manter refeitório, em razão de seu número de empregados, no estabelecimento não há qualquer local para que os empregados que, porventura, decidam realizar suas refeições no recinto possa fazê-lo em condições mínimas de conforto.

VI.2- DAS QUESTÕES DE LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

VI.2.1-DO VÍNCULO DE EMPREGO

Na empresa fiscalizada, 5 empregados foram encontrados sem registro, atuando na parte industrial da empresa.

VI.2.2- DAS JORNADAS DE TRABALHO

O regime de 12x24

Na empresa fiscalizada, constatou-se a jornada de 12 horas de trabalho por 24 horas de descanso.

Tal regime é disseminado na região, inclusive sendo uma jornada negociada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção Civil, Construção Pesada, Mobiliário, Artefatos de Cimento e Obras de Arte de São Luís, Paço do Lumiar, São José do Ribamar, Raposa e Alcântara MA e o Sindicato das Indústrias de Cerâmica para Construção do Estado do Maranhão.

Apesar de a INDÚSTRIA CERÂMICA CONFIANÇA LTDA não ser associada ao Sindicato Patronal signatário, utiliza-se do costume que se arraigou nas indústrias da cerâmica naquela região.

A jornada de 12x24 restou comprovada, no caso da empresa fiscalizada pela escala de revezamento apresentada à fiscalização (cuja cópia integra o presente relatório), em que os trabalhadores

realizam o trabalho de manutenção da temperatura dos fornos que funcionam 24 horas ininterruptamente (queimadores). Corrobora a circunstância exposta na referida escala o fato de a empresa adotar regime de produção contínua e ter apenas estes três empregados na função de "queimador", que se revezam na operação de seu único forno.

O regime de trabalho de 12x24 implica, necessariamente, a adoção de "turnos ininterruptos de revezamento". O paradigma da ocorrência do turno ininterrupto de revezamento é o empregado, sendo o funcionamento ininterrupto da empresa secundário, neste aspecto.

A ocorrência do regime de turno ininterrupto de revezamento dá-se quando o empregado trabalha, alternando sua escala, nas 24 horas do dia. O lapso temporal verificado nas empresas fiscalizadas não deixa margem a questionamentos, já que o cumprimento das 24 horas, alternadamente, dava-se já durante a mesma semana de trabalho.

Portanto, para trabalhar 12 horas e folgar outras 24, obrigatoriamente, o empregado alternaria seus horários de entrada e saída, ao longo da semana, o que implicaria em perfazer as 24 horas do dia.

O artigo 7º, XIV da Constituição Federal estabelece a adoção da jornada de 6 horas aos turnos ininterruptos de revezamento. A razão da proteção deve-se ao fato de a jornada que alterna os turnos de trabalho ser prejudicial, tanto à saúde, quanto à vida social do trabalhador.

A Constituição Federal, no entanto, faculta a adoção de jornada negociada em termos diversos de 6 horas, por norma coletiva. Neste caso, devem ser observados outros dois dispositivos legais: o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal e artigo 59 da CLT. O turno adotado nas empresas, 12 x 24, apresenta uma inconsistência fundamental que é de sempre (em todas as semanas), superar as 44 horas semanais (limite quantitativo do artigo 7º, XIII da CF).

Na semana com menos dias trabalhados, o mínimo é de 48 horas e na seguinte, chega-se ao quantitativo de 60 horas, levando-se em conta o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas e o intervalo mínimo entre duas jornadas.

A negociação coletiva deve sujeitar-se a limites, quando dispuser sobre condição que implique risco à saúde do trabalhador, não devendo ultrapassar as 8 horas diárias (limite quantitativo do artigo 59 da CLT), sob pena de se admitir um regime de trabalho mais rigoroso para os turnos ininterruptos de revezamento do que para a jornada normal de trabalho.

Partindo dessa premissa, a jornada de trabalho a que se submetem os empregados em operação de fornos, revela-se excessiva e perniciosa, sem respaldo na garantia da negociação relativa à jornada de trabalho.

Vale dizer: as semanas de trabalho que variam de 48 a 60 horas semanais em muito ultrapassam o limite mensal máximo de 180 (cento e oitenta) horas autorizado pela Constituição Federal para a prestação de serviços em turnos ininterruptos de revezamento ou mesmo as limitrofes 220 horas mensais para as jornadas de 8 e 44 horas.

Valendo-se do mérito da nota técnica 109/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, à luz da legalidade estrita, em função do disposto nos artigos 7º, XIII e XIV da CF e 59 da CLT; a Convenção Coletiva que autoriza a adoção do regime de 12x24 foi considerada ineficaz, sendo impedida de gerar efeitos. E no caso da empresa fiscalizada, a adoção da referida jornada, foi considerada, por si só, ilegal.

Em decorrência da ilegalidade da jornada de trabalho de 12x24, foi apontada infração específica quanto à ausência de repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, pois levando-se em consideração que deve haver intervalo entre duas jornadas, mínimo, de 11 horas, aliado ao repouso semanal de 24 horas, uma vez na semana, o repouso contínuo deve ser de 35 horas, que não descharacteriza o turno ininterrupto de revezamento.

No caso da empresa fiscalizada, além desta irregularidade, outras inerentes à jornada de trabalho foram consignadas em autos de infração.

VI.2.3. Dos Salários Pagos Por Fora

Em poder da empresa Indústria Cerâmica Confiança Ltda EPP foram encontrados recibos de pagamento por produção que não condiziam com os lançamentos feitos nas GFIPs e na RAIS correspondentes.

Na realidade, os empregados nas funções de lanceador, forneiro e operador de forno eram remunerados, exclusivamente, por produção, mas os valores lançados nos documentos para fins informativos e de recolhimento do FGTS eram os equivalentes ao salário mínimo nacional vigente à respectiva época.

A produção, no entanto, é sazonal, havendo época de alta e época de baixa, por conta da chuva. Como havia recibos de pagamento assinados pelos empregados e confirmados, em sua veracidade, pelo proprietário da empresa, considerou-se evidente a ilegalidade de pagamento "por fora" e determinou-se o recolhimento das diferenças do FGTS.

VI.2.4. Do Trabalho de Adolescente

Foi encontrado registrado na empresa o adolescente [REDACTED] nascido em 23/12/1991, filho de [REDACTED], natural da cidade de Itapecuru Mirim/MA. O adolescente estava registrado e realizava as funções de lanceador.

Ocorre que as funções por si desempenhadas e exigidas pela empregadora eram realizadas nas próprias dependências da empresa (olaria); em local com desprendimento de poeira (o que ocorre em todo seu complexo industrial); ainda que não diretamente nas áreas de fornos, a temperatura ambiente ultrapassava o limite tolerável (acima de 30°C) e envolvia o carregamento de peso superior a 11 kg (limite para o carregamento freqüente realizado por adolescentes do sexo masculino).

Nestas atividades, o adolescente estava sujeito aos riscos ocupacionais oriundos da exposição a poeiras inorgânicas; levantamento e transporte de peso; posturas inadequadas e movimentos repetitivos; exposição ao calor e à umidade; exposição à poeira; acidentes com máquinas e quedas; esforço físico intenso; tracionamento da coluna vertebral e; sobrecarga muscular.

As prováveis repercussões à saúde envolvem desde doenças respiratórias como doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho.

As funções exercidas pelo adolescente encontram-se descritas nos itens 20, 41, 42 e 80 do Decreto 6481/2008, que lista as piores formas de trabalho infantil.

Segundo art. 4º, II, da IN SIT MTE 77/2009, encontrado adolescente nesta situação, determina-se o imediato afastamento com o pagamento de verbas rescisórias. Ocorre que, no caso em tela, o GEFM concluiu pela continuidade do empregado na empresa, em função não proibida.

Diversos fatores orientaram o posicionamento do grupo. O primeiro foi o aspecto social do trabalhador que necessita da remuneração para auxílio no sustento de sua família. O trabalho é uma realidade em sua vida e se não trabalhasse legalmente na CERÂMICA LÍDER LTDA outra olaria o contrataria em condições ainda piores. O segundo foi que a empresa se prontificou a antecipar as férias do adolescente, de maneira que quando retornasse ao trabalho já teria atingido a maioridade.

Foi assinado termo de afastamento e mudança de função, com assunção de compromisso pela empregadora de manter o empregado em férias (antecipadas) para que não o expusesse a quaisquer das atividades listadas no rol do Decreto 6481/2008. O GEFM verificou o aviso e a notificação das férias.

VII - Dos Autos de Infração

01928448-9	124181-8	Deixar de disponibilizar local apropriado para vestiário ou deixar de dotar o vestiário de armários individuais ou deixar de observar a separação de sexos do vestiário.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928351-2	000017-5	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928444-6	124159-1	Deixar de providenciar processo permanente de higienização dos locais onde se encontram instalações sanitárias ou deixar de manter os locais onde se encontram instalações sanitárias limpos e desprovidos de odores durante toda a jornada de trabalho.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.3 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928443-8	124198-2	Deixar de assegurar aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições, em estabelecimento em que trabalhem entre 30 e 300 empregados.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.15 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928353-9	000014-0	Manter empregado em turno ininterrupto de revezamento cumprindo jornada acima de 6 (seis) horas diárias, sem convenção ou acordo coletivo de trabalho.	art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928450-1	000036-1	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928447-1	124169-9	Manter banheiro cujo piso e paredes não sejam revestidos de material resistente, liso, impermeável e lavável.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.11, alínea "e", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928386-5	001431-1	Manter empregado com idade inferior a 16 (dezito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928445-4	124151-3	Deixar de manter chuveiros ou manter chuveiros em desacordo com o disposto na NR-24.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.5 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928352-1	001004-9	Deixar de organizar mensalmente escala de revezamento nos serviços que exigam trabalho aos domingos.	art. 67, parágrafo Único, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928385-7	000394-8	Efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia, nos termos legais.	art. 477, § 6º, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928449-7	001151-7	Efetuar, no ato da homologação, o pagamento das verbas rescisórias com incorreção ou omissão de parcelas devidas.	art. 477, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928324-5	114008-6	Manter fornos que não sejam construídos solidamente e/ou que não sejam revestidos com material refratário ou manter fornos que exponham os trabalhadores a calor acima do limite de tolerância estabelecido na NR-15.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 14.1 da NR-14, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928354-7	000365-4	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.
01928328-8	112072-7	Manter expostas transmissões de força de máquina ou equipamento.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.1 da NR-12, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928384-9	117029-5	Manter sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens sem considerar as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, em atividade que exija sobrecarga muscular estática ou dinâmica.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 17.6.3, alínea "a", da NR-17, com redação da Portaria nº 3.751/1990.
01928427-6	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928356-3	000057-4	Deixar de consignar em registro mecânico,	art. 74, § 2º, da

		manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.	Consolidação das Leis do Trabalho.
01928319-9	206025-6	Deixar de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea "b", da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.
01928355-5	001146-0	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.	art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.
01928446-2	124162-1	Deixar de manter mictórios ou manter mictórios em desacordo com o disposto na NR-24.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.6 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
01928325-3	109069-0	Deixar de adotar as medidas necessárias e suficientes para a eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.3.5.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.
01928326-1	210046-0	Deixar de manter as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento ou deixar de inspecionar e controlar periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.4 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.
01928318-1	206024-8	Deixar de fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento.	art. 156 da CLT, c/c item 6.3 da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.
01928320-2	206008-6	Deixar de orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação dos equipamentos de proteção individual.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea "d", da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.
01928321-1	107078-9	Providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional sem o conteúdo mínimo previsto na NR-7.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.4.3 da NR-7, com redação da Portaria nº 08/1996.
01928323-7	109044-5	Deixar de contemplar, na estrutura do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.2.1, alínea "a", da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.
01928329-6	112081-6	Deixar de fornecer assentos para os trabalhos contínuos em máquina ou equipamento em que o trabalhador possa trabalhar sentado.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.4.1 da NR-12, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928322-9	108022-9	Deixar de dotar os andares acima do solo de guarda-corpo de proteção contra quedas.	art. 170 da CLT, c/c item 8.3.6 da NR-8, com redação da Portaria nº 12/1983.
01928327-0	107045-2	Deixar de equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando as características da atividade desenvolvida ou guardar o material necessário à prestação de primeiros socorros em local inadequado ou manter o material necessário à prestação de primeiros socorros sob os cuidados de pessoa não treinada para esse fim.	art. 168, § 4º, da CLT, c/c item 7.5.1 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.
01928317-2	205001-3	Deixar de constituir e manter em regular funcionamento a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 5.2 da NR-5, com redação da Portaria nº 08/1999.

VIII - DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, face às irregularidades observadas propôs, à empresa fiscalizada a assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta, que entre outras cláusulas compromissárias, estipula indenização por dano moral

individual a cada trabalhador, à luz das condições de trabalho vivenciadas, bem como das jornadas excessivas.

IX - DA CONCLUSÃO

No caso em tela, relativo à fiscalização ocorrida na empresa CERÂMICA LÍDER LTDA, nada obstante a existência de irregularidades trabalhistas graves, não há que se falar em subsunção à hipótese de redução à condição análoga a de escravo. A repressão às irregularidades apontadas deu-se pela lavratura dos autos de infração respectivos.

Brasília - DF, 30 de novembro de 2009.

[REDAÇÃO MUDADA] Coordenador de Grupo Móvel

[REDAÇÃO MUDADA] Auditora Fiscal do Trabalho

CIF [REDAÇÃO MUDADA] Matr [REDAÇÃO MUDADA]