



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO / MG  
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM PARACATU/MG

**ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO  
RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**



PERÍODO DA AÇÃO: 24/01/2011 A 04/02/2011

LOCAL: João Pinheiro/MG

COORDENADAS GEOGRÁFICAS: S 17° 19.021' / W0 45° 45.597"

ATIVIDADE: Produção de carvão vegetal – matas nativas

OP. 56/2011



<u>A) EQUIPE</u>	4
1 – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO:	4
2 – POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL – [REDACTED]	4
<u>B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR</u>	5
<u>C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO</u>	5
<u>D) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO :</u>	6
<u>E) COMO CHEGAR AO LOCAL:</u>	7
<u>F) ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA</u>	7
<u>G) RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS</u>	8
<u>H) FORMALIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO</u>	16
<u>I) IRREGULARIDADES TRABALHISTAS</u>	18
1- EMPREGADO SEM REGISTRO	19
2- SEM ANOTAÇÃO DE CTPS.	19
3- NÃO CONCESSÃO DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	19
<u>J) DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO</u>	19
1- AUSÊNCIA DE ALOJAMENTO	20
2- FALTA DE LOCAL PARA REFEIÇÕES	20
3- NÃO REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES	21
4- NÃO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL.	21
5- NÃO FORNECIMENTO DE EPI	21
6- FALTA DE EXAME ADMISSİONAL	21
7- FALTA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS	22
8- FALTA DE MATERIAL NECESSÁRIO À PRESTAÇÃO DE PRIMEIROS SOCORROS.	22
<u>K) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO</u>	22
<u>L) CONCLUSÃO</u>	23

## **ANEXOS**

- 1) DOCUMENTOS DO EMPREGADOR
- 2) NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS
- 3) TERMOS DE DECLARAÇÃO
- 4) PLANILHA DE CÁLCULO DAS VERBAS RESCISÓRIAS
- 5) TERMOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
- 6) CÓPIAS DE FORMULÁRIOS DE REQUERIMENTO DE SEGURO  
DESEMPREGO
- 7) COMPROVANTE RECOLHIMENTO DO FGTS
- 8) CÓPIAS DOS AUTOS DE INFRAÇÃO

**A) EQUIPE**

**1 – Ministério do Trabalho e Emprego:**

- [REDACTED]
- [REDACTED]

**2 –Polícia Rodoviária Federal – NOE:**

- [REDACTED]
- [REDACTED]

## B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

- 1) Período da ação: 24/01/2011 a 04/02/2011
- 2) Empregador: [REDACTED]
- 3) CEI: 51.210.440269/80
- 4) CPF: 044.989.088-05
- 5) CNAE: 0220-9/02
- 6) LOCALIZAÇÃO: Estrada Brasilândia – Pirapora, Distrito de Cana Brava, zona rural, João Pinheiro/MG, CEP: 38.773-000.
- 7) POSIÇÃO GEOGRÁFICA DA CARVOARIA: S 17° 19.021' / W0 45° 45.597"
- 8) ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED],  
[REDACTED]

## C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

- ✓ Empregados alcançados: 01  
- Homem: 01 - Mulher: 00 - Adolescente: menor de 16 anos / de 16 a 18 anos: 00
- ✓ Empregados registrados sob ação fiscal: 01  
- Homem: 01 - Mulher: 00 - Adolescente: menor de 16 anos / de 16 a 18 anos: 00
- ✓ Empregados resgatados: 01  
- Homem: 01 - Mulher: 00 - Adolescente: menor de 16 anos / de 16 a 18 anos: 00
- ✓ Valor bruto apurado: R\$2.088,74
- ✓ Valor bruto da rescisão: R\$1.926,67
- ✓ Valor líquido pago: R\$1.863,09
- ✓ Valor líquido recebido: R\$1.863,09
- ✓ Número de Autos de Infração lavrados: 11
- ✓ Guias Seguro Desemprego emitidas: 01
- ✓ Número de CTPS emitidas: 00
- ✓ Termos de apreensão e guarda: 00
- ✓ Termo de interdição do alojamento: 00
- ✓ Número de CAT emitidas: 00

**D) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO :**

	<b>No. DO AI</b>	<b>EMENTA</b>	<b>CAPITULAÇÃO</b>	<b>INFRAÇÃO</b>
1 ✓	024053546	0000108	Art. 41, caput, CLT.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro.
2 ✓	024053570	0000361	Art. 67, caput, CLT.	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas.
3 ✓	024053619	0000051	Art. 29, caput CLT	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral
4 ✓	024053589	1313436	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.1, alínea "c", da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Deixar de disponibilizar alojamentos aos trabalhadores
5 ✓	024054720	1313428	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores
6 ✓	024054755	1313886	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.10 da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água potável
7 ✓	024054747	1314645	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.20.1 da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual
8 ✓	024053554	1310020	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.3.3, alínea "b" da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Deixar de realizar avaliações de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores
9 ✓	024053600	1310232	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a" da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades
10 ✓	024054739	1313630	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.3.4, alínea "a" da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias aos trabalhadores
11 ✓	024053562	1310372	Art. 13 da Lei 5.889/73,	Deixar de equipar o

<b>No. DO AI</b>	<b>EMENTA</b>	<b>CAPITULAÇÃO</b>	<b>INFRAÇÃO</b>
,	,	c/c item 31.5.1.3.6 da NR31, com redação da Portaria nº86/2005	estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros

#### **E) COMO CHEGAR AO LOCAL:**

Para chegar à fazenda , partindo de João Pinheiro, é necessário seguir a Rodovia MG 181, sentido Brasilândia de Minas, percorre-se 47km e vira-se à direita, percorre-se mais 6km e vira novamente à direita e chega-se ao acesso à propriedade denominada Fazenda Forquilha.



Entrada da Fazenda Forquilha

#### **F) ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA**

A propriedade entrega-se à atividade de carvoejamento. Entretanto, em entrevista com o Sr. [REDACTED] intermediador de mão-de-obra, verificou-se que a pretensão do proprietário é a limpeza da área para o cultivo de eucalipto.

A carvoaria estava instalada na propriedade rural denominada Fazenda Forquilha, de propriedade do Sr. [REDACTED] e em funcionamento desde abril de 2010.

A madeira utilizada no abastecimento dos fornos de carvão era proveniente da derrubada de mata dessa mesma propriedade.



“(...) que o Sr. [REDACTED]  
pediu, no início, que limpasse a área rápido;  
que o Sr. [REDACTED] queria plantar  
eucalipto; que iniciou as atividades em abril  
de 2010; [REDACTED]

O tipo de forno construído na carvoaria, denominado mais comumente “rabo quente” tem o formato de um iglu. Este modelo é predominante na região, variando apenas a capacidade volumétrica.

Eles não recuperam os voláteis, fumaça que sai do forno com a queima da madeira, e a liberam na atmosfera como poluentes. São equipamentos ineficientes e poluidores. A adoção de fornos mais eficientes no processo de produção do carvão vegetal possibilitará o aproveitamento de subprodutos , entre eles o alcatrão que pode ser utilizado para diversos fins, desde energéticos até alimentícios e está contido na fumaça resultante da queima da madeira.

O carvão vegetal produzido na carvoaria, segundo declarações do Sr. [REDACTED]  
[REDACTED] é vendido “no chão”, expressão utilizada para indicar que é vendido para o comprador que se apresentar.

## G) RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS

No dia 26/01/2011, a equipe de fiscalização deslocou-se até a Fazenda Forquilha. Chegando ao local, deparou-se com o empregado [REDACTED] desempenhando as suas atividades laborais no local. Em entrevista o empregado declarou haver sido contratado pelo intermediador de mão-de-obra [REDACTED]

[REDACTED] O obreiro informou que chegou ao local no dia 08/01/2011 para exercer atividades atinentes ao carvoejamento (carregamento, esvaziamento e controle de queima de fornos de carvão).



Habitação e local de trabalho do empregado [REDACTED]

Constatou-se, por meio de entrevistas com o trabalhador e com o intermediador de mão-de-obra e de análise da documentação apresentada, a inexistência do registro de contrato de trabalho do empregado: [REDACTED]

[REDACTED] ADMITIDO EM 08/01/2011, nas funções atinentes ao carvoejamento (carregamento, esvaziamento e controle de queima de fornos de carvão). O referido empregado foi arregimentado pelo intermediador de mão-de-obra [REDACTED]

[REDACTED] para trabalhar na Fazenda Forquilha de propriedade do empregador supra. Ora, indispensável para o preparo da terra para o cultivo de eucalipto, é a limpeza da área, que figura como uma das fases do processo produtivo.

Logo, resta claro que a prestação de serviços mediante interpresa pessoa funciona como mera roupagem para camuflar a relação de emprego existente, assim como para frustrar a aplicação dos preceitos consolidados, furtando-se o autuado em arcar com o ônus de seu negócio. Desta forma, busca afastar de si as conceituações dos artigos 2º. e 3º. da Consolidação das Leis do Trabalho. Expostos os fatos, princípio da primazia da realidade sob a forma, atrai-se a aplicação do art. 9º. da CLT, que considera nulos os atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos de proteção ao trabalho formando o vínculo de emprego diretamente com o tomador de serviços – interpretação dada pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho.

Ressalta-se presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego segundo os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Na

situação encontrada pela equipe era flagrante o total desrespeito à legislação trabalhista e à dignidade humana do trabalhador.

No local era notória a situação de degradância. O trabalhador vivia e laborava em condições contrárias às disposições do trabalho, por total e completa falta de opção.

O trabalhador estava submetido a condições de vida e de trabalho em flagrante desacordo com os tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto n.º 678/1992) - os quais têm força cogente própria de leis ordinárias, não sendo possível afastar seu cumprimento na seara administrativa. A referida prática ilícita é caracterizada de forma contundente pelas inúmeras infrações trabalhistas que passamos a descrever e que foram objeto de autuações específicas.

O empregado encontrava-se “alojado” em um barraco, construído pelo intermediador de mão-de-obra, [REDACTED] conhecido como [REDACTED] em área próxima à bateria de fornos de carvão da Fazenda Forquilha.

“(...)*Que o Sr. [REDACTED] veio umas  
três vezes na carvoaria depois do início das  
atividades e falou que não era para por mais o  
empregado no barracão; ([REDACTED]  
[REDACTED]”*

No local onde estava alojado o empregado [REDACTED] havia paredes construídas com tábuas de madeira recobertas por folhas de palmeiras, apresentando frestas. O chão era de terra batida e a cobertura, que apresentava aberturas, feita com telhas de amianto. Neste “alojamento” não havia instalações sanitárias, água em condições higiênicas ou chuveiros. O trabalhador consumava as suas necessidades fisiológicas no mato e tomava banho em um cercado de lona plástica, improvisado por ele mesmo.



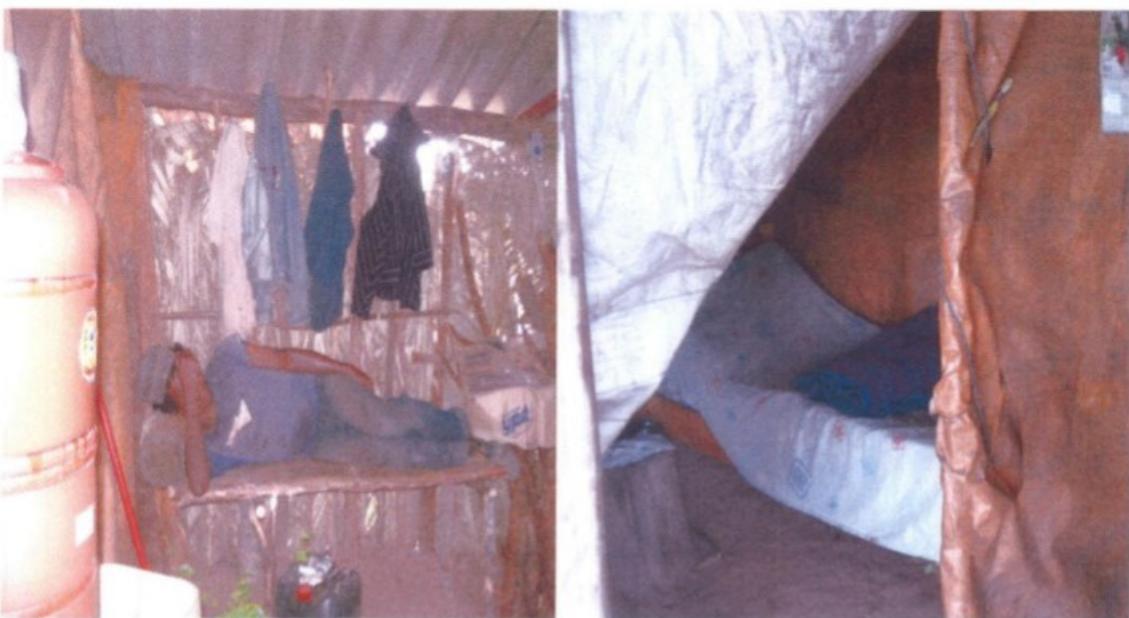
“Alojamento” e local de banho

O barraco não possuía cozinha que possibilitasse o preparo das refeições dentro dos padrões de segurança alimentar e nem local adequado para tomá-las. As carnes consumidas pelo empregado encontravam-se dependuradas, portanto, sem o correto acondicionamento. Também não foi disponibilizado armário para a guarda dos pertences do trabalhador, de modo que havia roupas e outros utensílios espalhados pelo barracão.



Condição de armazenamento dos alimentos

O trabalhador dormia sobre espécie de cama rudimentar (tarimba), onde havia um colchão em precário estado de conservação e roupas de cama adquiridas por ele mesmo.



Interior da habitação do empregado

O local possuía apenas uma porta que mesmo assim não proporcionava adequadas condições de vedação e segurança. Há que se mencionar que o estado de asseio e higiene da moradia era precário, pois, além de tudo, o lixo encontrava-se espalhado pelo chão.



Vista externa do “alojamento”

A água utilizada pelo empregado era proveniente de uma nascente localizada próximo à sede da fazenda e não recebia nenhum tratamento prévio. Ressalta-se que a atividade desenvolvida sob o forte calor da região, aumenta a necessidade da reposição hídrica. No entanto, a falta de tratamento da água pode torná-la um foco de contaminação causador de graves danos à saúde humana.

*“(...)Que o barraco tem chão de terra batida; que as paredes são feitas de madeira e palha; que a cobertura é de telha de amianto; que utiliza o mato para consumar as suas necessidades fisiológicas; que não possui água encanada ou corrente ; [REDACTED]”*

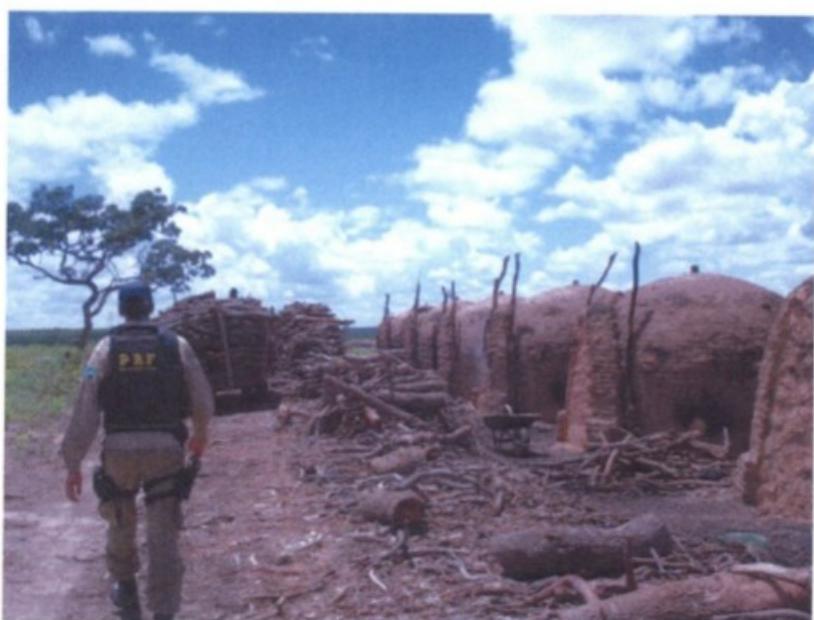
Em relação ao meio ambiente de trabalho, apesar de os trabalhadores estarem expostos a diversos riscos, como os destacados anteriormente, o empregador não implementou qualquer ação de segurança e saúde que visasse à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho e/ou eliminação ou prevenção dos riscos . O empregador também não adotou medidas de avaliação e gestão dos riscos ocupacionais sem as quais não houve a devida identificação, planejamento e implementação das ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho.



Armazenamento da água

Observou-se também que, na frente de trabalho, não foram disponibilizadas instalações sanitárias, o que obrigada o obreiro a satisfazer suas necessidades no mato, sem privacidade, conforto e higiene.

Além disso, o empregador não fornecia gratuitamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) necessários para a execução segura das tarefas na carvoaria. Não era fornecido capacete ou outra proteção contra as radiações solares, não era fornecida também perneira, nem respiradores, principalmente para a secagem dos fornos. Ao se abrir os fornos de carvão, ainda estão presentes em grande quantidade monóxido de carbono (asfixiante), dióxido e outros gases resultantes da queima da madeira. Também não foram fornecidos óculos de proteção. Deve haver o fornecimento regular dos EPI na carvoaria, haja vista que a produção de carvão nos fornos adotados no estabelecimento expõe os empregados aos riscos decorrentes do calor emanado pelos fornos, a intensa fumaça das carvoarias se dispersa pelo ambiente, ressaltando-se os inúmeros agentes químicos contidos na fumaça que podem causar danos à saúde do empregado. Os EPI garantem a integridade física do trabalhador e o seu não fornecimento, expõe o empregado ao risco de acidentes.



Bateria de fornos

Também deixou de submeter o empregado ao exame médico admissional antes que este assumisse as suas atividades, descumprindo exigência legal. Dessa forma, o mesmo não foi informado dos riscos possíveis decorrentes de seu labor, e deixou de ser avaliado quanto à sua condição física e mental para efetivamente desempenhar a atividade para a qual foi contratado. De outro lado, o empregador

desprezou a prevenção do surgimento de doenças ocupacionais e admitiu a possibilidade de agravamento de doenças que o trabalhador pudesse já possuir. O empregador não disponibilizou materiais de primeiros socorros.

Neste particular, é importante considerar as características das atividades inerentes à produção de carvão vegetal, na medida em que os trabalhadores encontravam-se à mercê de: exposição ao calor, poeiras, gases oriundos da fumaça que resulta da queima da madeira, além do risco de acidentes diversos como: queda de toras da madeira, queimaduras, cortes e perfurações, além de ataques de animais silvestres e peçonhentos, entre outros. A ausência deste material impossibilita que haja a prestação de socorro inicial mínimo em caso de ocorrência de acidente no local das atividades do trabalhador, o que aumenta o risco de agravos à saúde do obreiro. Importa mencionar que a Fazenda Forquilha dista cerca de vinte quilômetros da cidade mais próxima.

O empregador não efetuou as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador, no prazo legal de quarenta e oito horas, contado do início da prestação laboral. Importa dizer que a desobediência aos preceitos normativos para contratação dos trabalhadores acarreta vários prejuízos ao empregado.

O não recolhimento de FGTS e a falta de contribuição para a Previdência Social ocasionados pela falta de registro são exemplos de irregularidades que trazem prejuízos financeiros futuros. Importa mencionar, que no caso em questão, o empregado era remunerado por produção e não havia recebido nenhum adiantamento de salário quando da primeira incursão da equipe de fiscalização à propriedade em questão.

Essa realidade das atividades laborais no meio rural tem demonstrado que, atualmente, a conduta típica mais verificada é a sujeição do trabalhador a condições degradantes de trabalho.

Nesse sentido a definição de “trabalho degradante” de José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>1</sup>:

“(...) Assim, se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, caracteriza-se o

<sup>1</sup> Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. Artigo: trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2006. pp 132-133.

trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes”.

Vê-se que não é o cerceamento da liberdade o elemento configurador dessa modalidade de trabalho análogo ao de escravo, mas a supressão dos direitos mais essenciais do trabalhador, de seu livre arbítrio, de sua liberdade de escolha, mesmo de sua condição de ser humano.

Assim, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro – em conjunto; ou seja, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.

## H) FORMALIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A melhor doutrina trabalhista não dá ensejo a dúvidas sobre a natureza ímpar do contrato de trabalho, principalmente no tocante à sua característica inata de “**contrato realidade**”, que, certamente, o distingue dos demais contratos disciplinados no plano do direito civil.

É que não importa a nomenclatura que lhe seja atribuída, tampouco o propósito manifestado, por escrito, no contrato firmado entre o tomador e o prestador do serviço; importa, isso sim, a maneira pela qual se desenvolve e se executa, de fato e concretamente, o acerto firmado entre os contraentes.



Assim, desde que reste patente a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade, pressupostos clássicos do contrato de trabalho, opera-se, de plano, o vínculo empregatício e os consectários dele decorrentes.

No caso específico, muito embora se trate de contratos de trabalho verbais, com remuneração por produção, restou comprovado o vínculo empregatício entre o Sr. [REDACTED] e o trabalhador encontrado em atividade laborativa na propriedade rural em análise; seja pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); seja pela configuração dos principais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT).

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado apenas pelo empregado recrutado, ainda que por intermédio do Sr. [REDACTED] especialmente para a realização da tarefa, ou seja: **a pessoalidade**.

O trabalho é **não eventual**, já que as tarefas e atividades desempenhadas pelo empregado são necessárias ao efetivo cumprimento das atividades do empreendimento e manifestam claramente uma relação de caráter continuado, em oposição ao trabalho excepcional prestado em virtude de relação jurídica ocasional.

A **subordinação jurídica** também restou caracterizada, pois, apesar de o trabalhador não ter o seu contrato de trabalho devidamente formalizado e receber por produção, o Sr. [REDACTED] direcionava e controlava o trabalho, exercendo as prerrogativas clássicas de empregador – ainda que o fizesse por meio do Sr. [REDACTED], contratava, dirigia e assalariava.

Além disso, o contrato firmado entre empregador e empregado era **oneroso**, porque havia o pagamento pela atividade desenvolvida na base da produção.

Cite-se ter ficado caracterizada a **comutatividade**, pois a remuneração ajustada entre os sujeitos da relação de emprego consistia em obrigações de fazer; contrárias e “equivalentes” (ao menos no espírito dos trabalhadores) e previamente definidas, eis que no ato da contratação já se conhecia o trabalho a ser realizado e o valor a ser pago pela produção.

Presente, também, a **alteridade** caracterizada no caso em apreço por execução de atividade laboral por conta alheia.

Por outro lado, restou evidenciado que as atividades de produção de carvão vegetal, entre outras, representam inequívoco aproveitamento econômico diretamente

em prol do Sr. [REDACTED] que explora a atividade desenvolvida na carvoaria em questão objetivando, sobretudo, a limpeza da área para o cultivo de eucalipto.

No caso sob análise, em que pese perfeitamente caracterizado o vínculo empregatício, o Sr. [REDACTED] não providenciou o registro e a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, contrariando, desta forma, a determinação contida nos “caput” art. 29 e art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Pelo fato de o trabalhador estar na informalidade, não havia controles quanto ao pagamento da remuneração, da jornada de trabalho e outros mais, concernentes ao vínculo empregatício, o que prejudicava a transparência que deveria existir na execução do contrato de trabalho.

Há que se mencionar que a desobediência aos preceitos normativos para contratação dos trabalhadores acarreta vários prejuízos ao empregado. O não recolhimento de FGTS e a falta de contribuição para a Previdência Social ocasionados pela falta de registro são exemplos de irregularidades que trazem prejuízos financeiros futuros.

No entanto, a saúde e a segurança do trabalhador também podem ser prejudicadas pela não realização dos exames médicos admissionais, uma vez que o empregado deixa de ser informado sobre a existência de riscos ocupacionais e não é avaliado quanto à sua aptidão física e mental para a atividade a ser desenvolvida.

Todos estes elementos, acrescidos de outras observações realizadas acerca das circunstâncias por meio das quais se desenvolvia a prestação dos serviços, acabaram por propiciar deduções inarredáveis sobre a inobservância de diversos dispositivos contidos na legislação trabalhista. Apreciando-se os pressupostos da relação de emprego, a partir do que se estabelece o vínculo; identifica-se empregados e empregadores e se define obrigações e responsabilidades em face das normas trabalhistas e demais diplomas legais do nosso ordenamento jurídico.

No curso da operação, tornou-se evidente que o Sr. [REDACTED] era o responsável pelas decisões gerenciais atinentes à propriedade, ainda que por intermédio do Sr. [REDACTED] inclusive, no que tange aos aspectos relacionados com a administração de pessoal e, por conseguinte, responsável pelos fatos constatados pela equipe de fiscalização.

## I) IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

Foram lavrados 11 (onze) Autos de Infração; dos quais 08 (oito) em face de infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador, e outros 03 (três) por infrações relacionadas à legislação trabalhista propriamente dita.

No que concerne às questões relacionadas à legislação trabalhista, as irregularidades foram consignadas em autos de infração, destacando-se a admissão do empregado sem o devido registro do contrato de trabalho e a não concessão do descanso semanal remunerado.

As circunstâncias efetivamente constatadas durante esta operação encontram-se detalhadamente relatadas no corpo dos respectivos instrumentos.

### **1- Empregado sem registro**

Constatou-se, por meio de entrevistas com o trabalhador e com o intermediador de mão-de-obra e de análise da documentação apresentada, a inexistência do registro de contrato de trabalho do empregado: [REDACTED]

[REDACTED] ADMITIDO EM 08/01/2011, nas funções atinentes ao carvoejamento (carregamento, esvaziamento e controle de queima de fornos de carvão).

### **2- Sem anotação de CTPS.**

O empregador manteve laborando nas atividades atinentes ao carvoejamento (carregamento, esvaziamento e controle da queima de fornos de carvão), o empregado

[REDACTED] admitido em 08/01/2011, sem efetuar as devidas anotações em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no prazo legal de quarenta e oito horas, contado do início da prestação laboral. Somente no curso da fiscalização foi providenciada a anotação do contrato de trabalho no referido documento.

### **3- Não concessão de descanso semanal remunerado**

O empregado, [REDACTED] responsável pelo carregamento, esvaziamento e controle da queima dos fornos, não fruía do descanso semanal remunerado, uma vez que a queima do carvão se dava de forma ininterrupta e não existia folguista para substituí-lo. Dessa forma, o empregado laborou na atividade, cerca de 18 (dezoito) dias, sem qualquer descanso remunerado.

## **J) DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO**

Nas frentes de trabalho foi possível avaliar os aspectos relacionados à saúde e segurança do trabalhador, ausência de alojamento e de instalações sanitárias, e constatação da existência de condições subumanas e degradantes de trabalho e de vida. Constatou-se, também, a não aplicação de diversos preceitos estatuídos nas Normas Regulamentadoras, cujos relatos completos das situações encontradas constam do corpo dos correspondentes autos de infração.

### **1- Ausência de alojamento**

O empregador de deixou de disponibilizar alojamento ao trabalhador. O barraco, construído pelo intermediador de mão de obra, [REDACTED] conhecido como [REDACTED] em área próxima `a bateria de fornos de carvão da Fazenda Forquilha, e onde estava alojado o empregado [REDACTED] possuía paredes construídas com tábuas de madeira que apresentavam frestas e estavam recobertas por folhas de palmeiras. O chão era de terra batida e a cobertura, que apresentava aberturas, feita com telhas de amianto . Neste “alojamento” não havia instalações sanitárias, água em condições higiênicas ou chuveiros. O trabalhador consumava as suas necessidades fisiológicas no mato e tomava banho em um cercado de lona plástica, improvisado por ele mesmo. O barraco não possuía cozinha que possibilitasse o preparo das refeições dentro dos padrões de segurança alimentar e nem local adequado para tomá-las. As carnes consumidas pelo empregado encontravam-se dependuradas, portanto, sem o correto acondicionamento. Também não foi disponibilizado armário para a guarda dos pertences do trabalhador, de modo que, havia roupas e outros utensílios espalhados pelo barracão. O trabalhador dormia sobre espécie de cama rudimentar (tarimba), onde havia um colchão em precário estado de conservação e roupas de cama adquiridas por ele mesmo. O local possuía apenas uma porta que mesmo assim não proporcionava adequadas condições de vedação e segurança. Há que se mencionar que o estado de asseio e higiene da moradia era precário, pois, além de tudo, o lixo encontrava-se espalhado pelo chão. Assim, conforme descrito, o local utilizado para alojamento do empregado [REDACTED] não atendia a nenhum dos requisitos legais estabelecidos para tal área de vivência.

### **2- Falta de local para refeições**

Não foi disponibilizado, ao trabalhador, um local para refeições conforme estipulado em norma. Tal situação levava o empregado a tomar, as suas refeições, sentado sobre um tronco de árvore cortado, ou então simplesmente, sentado no chão.

### **3º Não realização de avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores**

Não foram implementadas ações de segurança e saúde, visando a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, conforme estipulado em norma, apesar de o empregado [REDACTED] laborar nas atividades atinentes ao carvoejamento e estar exposto a riscos diversos e, portanto, a diferentes agravos à saúde decorrentes do trabalho. Entre os riscos reconhecidos, destacamos o risco de exposição à radiação ultravioleta, exposição aos gases produzidos pela queima da madeira, ao risco de acidentes com animais peçonhentos, riscos ergonômicos. Além de, queimaduras, cortes e perfurações. Apesar disso, nenhuma ação de eliminação dos riscos, ou medida de proteção foi implementada. Também, nenhuma das ações de promoção à saúde estipuladas em norma foi posta em prática. Assim, o empregador não garantiu a realização do exame médico admissional. Além disso, o empregador não implementou qualquer campanha educativa e nem possibilitou ou realizou ações de imunização.

### **4- Não fornecimento de água potável.**

O empregador não disponibilizava água potável em condições higiênicas aos trabalhadores contratados para serviços na carvoaria, conforme estipulado em norma. A água utilizada era proveniente de uma coleção de água situada próxima à sede da fazenda e armazenada em recipientes improvisados. Essa água era utilizada para beber, cozinhar e para a higiene pessoal, sem tratamento prévio, sem nenhuma condição de higiene.

### **5- Não fornecimento de EPI**

O empregador deixou de fornecer gratuitamente ao empregado os Equipamentos de Proteção Individual - EPI adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, tais como luvas, calçados, respiradores para proteção das vias respiratórias, capacetes ou outra proteção para a cabeça. O EPI tem como objetivo a proteção dos riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador. O não fornecimento expõe os empregados a acidentes e não garante a preservação da saúde e a integridade física dos mesmos.

### **6- Falta de exame admissional**

O empregador deixou de submeter o empregado [REDACTED] admitido em 08/01/2011, nas funções de carregamento, esvaziamento e controle de queima de fornos de carvão, ao exame médico admissional, antes que este assumisse as suas atividades, conforme exigência legal. Dessa forma, o mesmo não foi informado dos riscos possíveis decorrentes de seu labor, e deixou de ser avaliado quanto à sua condição física e mental para efetivamente desempenhar a atividade para a qual foi contratado. De outro lado, o empregador desprezou a prevenção do surgimento de doenças ocupacionais, e admitiu a possibilidade de agravamento de doenças que o trabalhador pudesse já possuir.

### **7- Falta de instalações sanitárias**

O local não possuía instalações sanitárias compostas por lavatórios, vasos sanitários, mictório, chuveiros ,e em virtude disso os trabalhadores utilizavam o mato para consumar as suas necessidades fisiológicas.

### **8- Falta de material necessário à prestação de primeiros socorros.**

Constatou-se a inexistência de material necessário à prestação de primeiros socorros, disponível ao trabalhador [REDACTED] nas frentes de trabalho da Fazenda Forquilha - apesar de o empregado estar sujeito aos riscos da atividade de carvoejamento. Importa mencionar que tal fato impossibilita o pronto atendimento de pequenas emergências e a prestação de primeiros socorros. Agrava a situação o tempo necessário para socorro de trabalhador acidentado na zona rural, pois, a Fazenda Forquilha dista cerca de vinte quilômetros da cidade mais próxima.

### **K) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO**

Concluídos todos os levantamentos na unidade de produção de carvão, quais sejam, identificação dos empregados com nome, endereço, período trabalhado, forma de remuneração, pagamento dos salários e meio ambiente do trabalho, a equipe lavrou notificação para apresentação de documentos e tomada de providências.

O Sr. [REDACTED], representante do empregador, recebeu a notificação e, admitiu perante a equipe de fiscalização, que reconhecia as irregularidades de seu “negócio” e, que gostaria de colaborar para que toda a situação fosse resolvida da melhor forma possível. O empregador providenciou a imediata retirada do empregado do local e consequente afastamento das atividades.

No dia marcado o Sr. [REDACTED] compareceu ao local indicado pela equipe de fiscalização (Ministério Público Estadual em João Pinheiro/MG) para cumprir a notificação.

O grupo entregou, ao Sr. [REDACTED] uma planilha com os valores referentes às verbas rescisórias do empregado. O representante do empregador foi informado que a referida planilha fora elaborada conforme declaração dos empregados, cabendo ao mesmo, se assim o desejasse, ouvir o Sr. [REDACTED] novamente, para dirimir quaisquer dúvidas porventura existentes. Não houve controvérsias acerca dos cálculos e valores constantes na planilha.

O trabalhador teve o seu registro de contrato de trabalho anotado e posteriormente foi realizada a rescisão indireta do contrato de trabalho .O valor bruto apurado foi de R\$2.088,74 ( dois mil e oitenta e oito reais e setenta e quatro centavos), enquanto o valor líquido recebido foi de R\$1.863,09 ( um mil e oitocentos e sessenta e três reais e nove centavos). O obreiro teve a sua carteira de trabalho e previdência social devidamente anotada.

O trabalhador recebeu o valor referente ao pagamento das verbas rescisórias e também foi emitido, em seu favor, o requerimento de seguro desemprego conforme via anexa a este relatório. No tocante ao FGTS do trabalhador, foi concedido, ao empregador, prazo para recolhimento com posterior comprovação.

## L) CONCLUSÃO

No caso em questão deduz-se procedente no que tange a práticas que caracterizam o trabalho degradante, ou seja, pela sujeição do empregado a condições degradantes, e as afrontas à dignidade e à honra do trabalhador postas em prática na Fazenda Forquilha.

Os elementos de convicção reunidos pela Equipe de Fiscalização evidenciam que o trabalhador resgatado estava alojado e laborava em locais sem qualquer condição de higiene, conforto e segurança.

Trabalhando e vivendo em locais desprovidos de instalações sanitárias era obrigado a satisfazer as suas necessidades fisiológicas ao relento, isto é, em campo aberto e sem nenhuma privacidade.

O empregado não recebia equipamentos de proteção individual (calçados, luvas, máscaras, óculos de proteção, e outros), e, portanto, ficava exposto a riscos constantes de acidentes de trabalho.

Some-se a tudo isso a ausência de registro do trabalhador, que desempenha as suas atividades de maneira informal , ou seja, sem qualquer anotação do contrato de emprego em sua CTPS e, consequentemente, sem o recolhimento do Fundo de Garantia e das contribuições previdenciárias.

Os ilícitos praticados pelo empregador, visualizados em seu conjunto, agride a dignidade da pessoa humana, põem em risco a integridade física, mental e a própria vida do empregado, desprezam o valor social do trabalho, violam os direitos e garantias trabalhistas fundamentais.

É inegável que a submissão a trabalhos degradantes combatida pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da fiscalização agride o ordenamento jurídico e lesiona, de maneira profunda, interesses dos trabalhadores.

Apesar de tudo, o empregador reconheceu o vínculo empregatício com o obreiro e atendeu prontamente às solicitações da equipe de fiscalização – afastou o empregado das atividades e o acomodou em local adequado e digno, efetuou o registro do empregado e o pagamento das verbas rescisórias. Diante do exposto, sugere-se, por pertinente, o encaminhamento do presente relatório às autoridades competentes, para as providências que entenderem cabíveis.

Paracatu, 22/02/2011.

Sem mais a relatar,

