

**ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO**  
**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**  
**FAZENDA BREJO**  
**H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS – LTDA**  
**CNPJ: 40.335.765/0001-05**



**PERÍODO DA AÇÃO:** 23/02/2021 a 05/03/2021

**LOCAL:** Fazendas Brejo - zona rural de João Pinheiro/MG

**LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:** 17°11'50"S 45°55'19"O.

**ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL:** Atividades De Apoio Á Produção Florestal

**CNAE PRINCIPAL:** 0230-6/00

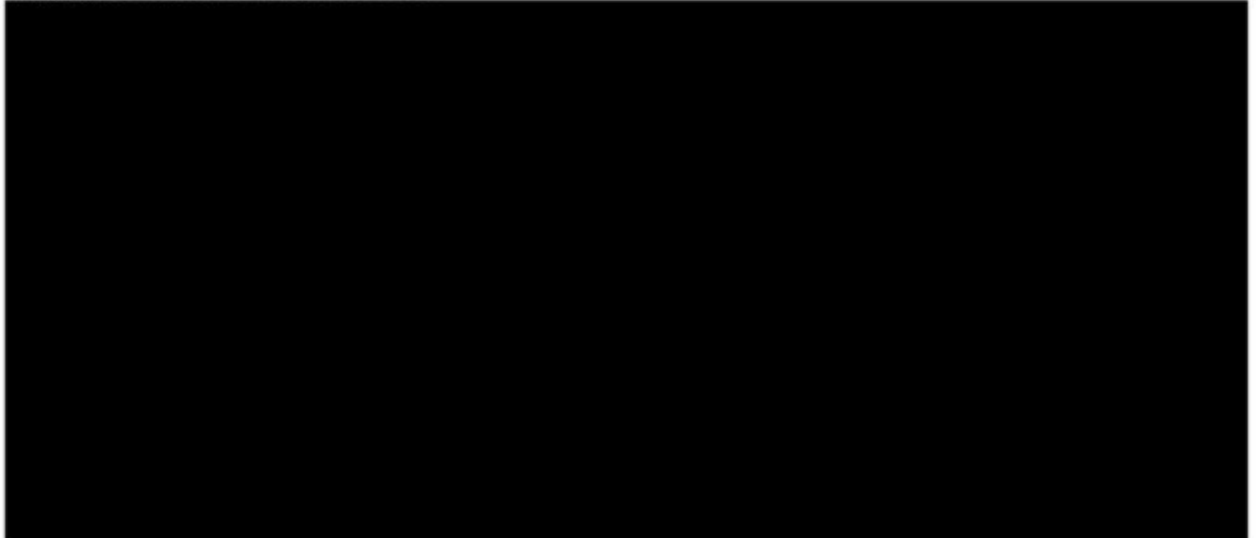
**OPERAÇÃO Nº:** 23/2021

## ÍNDICE

A) EQUIPE.....	3
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO .....	4
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR.....	6
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS .....	9
F) AÇÃO FISCAL.....	13
G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS.....	104
H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS.....	108
I) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM .....	202
J) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO ...	208
K) CONCLUSÃO.....	209
L) ANEXOS.....	212

**A) EQUIPE**

**MINISTÉRIO DA ECONOMIA**



**MOTORISTAS OFICIAIS MINISTÉRIO DA ECONOMIA**



**DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO**



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**



**MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL**



**POLÍCIA FEDERAL**

**B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO**

**EMPREGADOR:** H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS – LTDA

**CNPJ:** 40.335.765/0001-05

**SÓCIOS-ADMINISTRADORES:**

**NOME FANTASIA DO ESTABELECIMENTO:** FAZENDA BREJO

**ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA:**



**CNAE: 0210-1/08 – PRODUÇÃO DE CARVÃO VEGETAL – FLORESTAS PLANTADAS**

**C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**

<b>Empregados alcançados</b>	<b>28</b>
<b>Registrados durante ação fiscal</b>	<b>28</b>
<b>Resgatados – total</b>	<b>28</b>
<b>Mulheres registradas durante a ação fiscal</b>	<b>2</b>
<b>Mulheres resgatadas</b>	<b>2</b>
<b>Adolescentes (menores de 16 anos)</b>	<b>0</b>
<b>Adolescentes (entre 16 e 18 anos)</b>	<b>0</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros</b>	<b>0</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal</b>	<b>0</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros resgatados</b>	<b>0</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas</b>	<b>0</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)</b>	<b>0</b>
<b>Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)</b>	<b>0</b>
<b>Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado</b>	<b>28</b>
<b>Valor bruto das rescisões</b>	<b>RS 186.868,30</b>
<b>Valor líquido recebido das verbas rescisórias</b>	<b>RS 172.075,07</b>
<b>Valor dano moral individual</b>	<b>RS 172.000,00</b>
<b>Valor dano moral coletivo</b>	<b>RS 100.000,00</b>
<b>FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal</b>	<b>RS 14.373,62</b>
<b>Nº de autos de infração lavrados</b>	<b>28</b>

<b>Termos de apreensão de documentos</b>	<b>0</b>
<b>Termos de devolução de documentos</b>	<b>0</b>
<b>Termos de interdição lavrados</b>	<b>0</b>
<b>Termos de suspensão de interdição</b>	<b>0</b>
<b>Prisões efetuadas</b>	<b>0</b>

#### **D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR**

A fiscalização ocorreu uma carvoaria localizada na propriedade rural conhecida como FAZENDA BREJO, zona rural de João Pinheiro/MG, com coordenadas geográficas 17°11'50"S 45°55'19"O.

De acordo com as informações prestadas pelos sócios administradores das empresas responsáveis pela carvoaria, a área é explorada economicamente pelo grupo econômico formado pelas empresas INOVA FLORESTAL LTDA – ME (CNPJ 07.129.495/0001-00), QUALITY SERVIÇOS FLORESTAIS EIRELI – ME (CNPJ MATRIZ 19.707.158/0001-24), QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ MATRIZ 29.157.563/0001-70) e, CMV EMPREENDIMENTOS FLORESTAL EIRELI (CNPJ 29.159.793/0001-78). Para fins de simplificar a leitura, denominar-se-á neste relatório o grupo econômico já citado de QUALITY/INOVA. Os sócios administradores das empresas do grupo econômico, Sr. [REDACTED]

[REDACTED] prestaram esclarecimentos ao GEFM. O Sr. [REDACTED] declarou "(...) que a fazenda é arrendada; que o nome do proprietário da unidade onde estão os fornos é [REDACTED]; que o pagamento do arrendamento é em valor fixo; que a área do corte está em outra fazenda; que, nessa outra fazenda, celebraram um contrato de compra da madeira com a empresa proprietária (Vallourec); que a Quality comprou a madeira e a Inova é a que contrata os empregados; que a Quality é responsável pelos contratos com empresas; que o depoente e [REDACTED] são os administradores da Quality e da Inova; que, na Inova, também

há o sócio [REDACTED] que sempre operaram com trabalhadores próprios e com terceirizados; que a H2CL iniciou as atividades em janeiro; que não sabe se a H2CL tinha experiência com carvão; que a H2CL iniciou as atividades no dia seguinte à assinatura do contrato; que o contrato com a H2CL foi assinado em nome da Quality; (...) que têm outras unidades de produção de carvão: uma na fazenda Boa Sorte, próxima de Paracatu, e outra na região de Várzea da Palma; (...) que o carvão produzido é vendido para siderúrgicas; que a maior compradora é a Fergussete, que fica no polo siderúrgico de Sete Lagoas; (...) que a Fergussete paga R\$ 310,00 por metro; que a Quality paga R\$ 80,00 por metro produzido de carvão à H2CL; que também há vendas para a Fergussul e para a Sidermim; que são celebrados contratos de venda de carvão com essas empresas; que, nos últimos meses, o faturamento da unidade de Brejos foi em torno de R\$ 350.000,00 a R\$ 400.000,00; que a produção agora está baixa; que o percentual de lucro é muito variável; que, ultimamente, estão tendo prejuízos (...)."

O Sr. [REDACTED] declarou "(...) que a Quality opera desde 2016 na fazenda Brejo; que a Inova foi criada há pouco mais de 1 ano; que os trabalhadores atuais são contratados pela Inova; que o contrato de arrendamento da propriedade é em nome da Quality; que ambas as empresas são do mesmo grupo econômico; que o dono do terreno onde se encontram os fornos é [REDACTED]; que o valor do arrendamento é de um salário-mínimo por mês; que os fornos foram construídos pela Quality; (...) que tiveram interesse em contratar a H2CL, pois não tinham mão-de-obra suficiente para tocar a unidade; que a ideia era, futuramente, passarem 100% da produção da fazenda Brejo à H2CL; que combinaram pagar à H2CL R\$ 80,00 por m<sup>3</sup> de carvão; que a estimativa de produção é de cerca 2000 m<sup>3</sup> de carvão por mês, mas, ultimamente, tem sido produzido menos; que, no mês de janeiro, a produção na Fazenda Brejo, computando-se também a parte da H2CL, foi de 500 a 600m<sup>3</sup>; que, no contrato, não há uma meta de produção para H2CL; que cada forno comporta até 4m<sup>3</sup> de carvão; que a planta opera com material lenhoso, mas a maioria do material utilizado é resíduo florestal; que o carvão é vendido para siderúrgicas em Sete Lagoas e Divinópolis; que maioria é vendida para a Fergussul e para a Fergussete; que vendem também para outras Siderúrgicas, como a Sidermim; que a maioria dos contatos com a Fergussul e a Fergussete é feita por meio de [REDACTED], que é sócio das duas; que a Fergussul paga em torno de R\$ 1.200,00 por tonelada de carvão e a Fergussete paga entre R\$ 300,00 e



R\$ 310,00 por m<sup>3</sup>; que o lugar onde pegam a madeira pertence à empresa Valourec, com a qual firmaram contratos de compra de madeira (...).”

No que diz respeito a essas vendas de carvão às siderúrgicas, cumpre citar que o grupo QUALITY/INOVA foi notificado a apresentar as notas fiscais das operações, tendo trazido à fiscalização os documentos referentes ao período compreendido entre os meses de janeiro de 2020 e fevereiro de 2021. Através da análise de todas as notas fiscais de venda apresentadas, verificou-se que aproximadamente 65,7% do carvão produzido na Fazenda Brejo nesse intervalo temporal foi vendido para a siderúrgica FERGUSETE FERRO GUSA LTDA (CNPJ 28.058.523/0001-08) e cerca de 34,3% foi vendido para a siderúrgica FERGUSUL FERRO GUSA SUSTENTAVEL LTDA (CNPJ 22.609.865/0001-92). Dadas as diferenças nos volumes de vendas e nos preços da mercadoria ao longo do período, apurou-se também que aproximadamente 71,13% do faturamento da QUALITY/INOVA com aquela produção se deu com os negócios realizados com a FERGUSETE e cerca de 28,87% ocorreram com as negociações junto à FERGUSUL.

Os administradores das empresas fiscalizadas apresentaram à equipe de fiscalização o Contrato de Arrendamento Parcial de Imóvel Rural, cujo arrendador é o Sr. [REDACTED] e a arrendatária é a QUALITY SERVIÇOS FLORESTAIS (CNPJ 19.707.158/0001-24); a área arrendada é de 2 hectares situada dentro da Fazenda Brejo, localizada na divisa com a propriedade VALLOUREC FLORESTAL LTDA; o objeto do contrato será destinado exclusivamente para a produção de carvão vegetal, sendo que a matéria prima será fornecida pelo arrendatário e terá procedência de outras propriedades. A vigência do contrato é de 1 de agosto de 2018 a 31 de julho de 2021. O valor ajustado de arrendamento foi de R\$ 788,00 (setecentos e oitenta e oito reais) por mês. Convém mencionar que os administradores da arrendatária informaram pagar um salário mínimo por mês de arrendamento. Os administradores do grupo econômico supracitado apresentaram também o Contrato Mercantil de Floresta Plantada de Eucalipto em Pé firmado entre a vendedora VALLOUREC FLORESTAL LTDA (CNPJ 60.874.005/0001-75) e a compradora QUALITY SERVIÇOS FLORESTAIS (CNPJ 19.707.158/0001-24), cujo objeto é a venda e a compra de eucalipto em pé com volume total de aproximadamente 80.319 m<sup>3</sup> localizados em talhão de propriedade da vendedora. O valor do contrato foi de R\$ 2.610.372,00 (dois milhões seiscentos e dez mil e trezentos e setenta e dois reais), com período de vigência de

27 de junho de 2018 até 25 de outubro de 2019; não foi apresentado documento que demonstre a prorrogação da vigência do contrato. Entre as mesmas empresas, foi firmado o contrato acessório de comodato de área rural para fins de exploração florestal cujo objeto é uma área correspondente a aproximadamente 485,56 hectares localizados na Fazenda Brejo para fins de exploração florestal de madeira em pé adquirida no contrato anteriormente citado e com o mesmo prazo de vigência.

Para a prestação de serviços de processamento de madeira e de toco, transporte de madeira e de toco e carbonização na Fazenda BREJO, a QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70) contratou a empresa H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 40.335.765/0001-05). O contrato de prestação de serviço apresentado à equipe de fiscalização é datado de 13/01/2021, tem duração de 12 meses e prevê no item 2.5 que a contratante fornecerá 150 FORNOS JG 3,5 M, ESTRUTURA DE ALOJAMENTO, REFEITÓRIO E BEBEDOURO. O item 8.1 relaciona as atividades a serem executadas pela contratada: processamento da madeira e toco; carga de madeira e toco nos talhões; transporte de madeira e toco; descarga de madeira e toco no box da unidade de produção; enformamento de madeira e toco; carbonização; descarga do carvão. O item 9.5 prevê que o valor a ser pago pela contratante à contratada é de R\$ 80,00 (oitenta reais) mdc, sobre a metragem descarregada na siderúrgica. Para fins de simplificar a leitura, denominar-se-á neste auto de infração a empresa H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS LTDA – ME de H2CL.

#### **E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

	<b>Nº do AI</b>	<b>Ementa</b>	<b>Capitulação</b>	<b>Descrição Ementa</b>
1	22.084.562-0	001396-0	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
2	22.084.604-9	131371-1	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.





3	22.084.605-7	131372-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.
4	22.084.613-8	131806-3	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição.
5	22.084.614-6	131002-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de adotar medidas de prevenção e proteção, com base nos resultados das avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde.
6	22.084.616-2	131714-8	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização de exames médicos.
7	22.084.618-9	131469-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar lavanderia aos trabalhadores.
8	22.084.619-7	131555-2	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.39, da NR-31, com redação da Portaria nº 2546/2011.	Deixar de promover treinamento para operadores de motosserra e/ou motopoda e/ou similares e/ou promover treinamento com carga horária menor que oito horas e/ou em desconformidade com o conteúdo programático relativo à utilização constante do manual de instruções.

9	22.084.620-1	131472-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.
10	22.084.621-9	131794-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores.
11	22.084.664-2	131783-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.12.74 e 31.12.75, alíneas "a", "b", "c" e "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 2546/2011.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à capacitação dos trabalhadores para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos.
12	22.084.667-7	131798-9	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.20.1 e 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.
13	22.085.207-3	001774-4	Art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
14	22.085.208-1	001398-6	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
15	22.085.212-0	002089-3	Art. 74, §2º da CLT.	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.
16	22.085.222-7	131341-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores.

17	22.085.224-3	131363-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.
18	22.085.227-8	131810-1	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.9 e 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores.
19	22.085.228-6	131802-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.22.1 e 31.22.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes e/ou deixar de proteger os componentes das instalações elétricas por material isolante.
20	22.085.232-4	131716-4	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.6 e 31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.
21	22.085.287-1	000005-1	Art. 29, caput da CLT.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.
22	22.085.288-0	001513-0	Art. 7 da Lei nº 605/1949.	Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.
23	22.085.296-1	001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
24	22.085.302-9	001512-1	Art. 1 da Lei nº 605/1949.	Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor.

25	22.085.303-7	131807-1	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos.
26	22.085.306-1	131803-9	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", e 31.23.2.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às áreas de vivência.
27	22.089.466-3	107056-8	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.2.2 da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de considerar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores ou deixar de privilegiar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.
28	22.089.486-8	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	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.

## F) AÇÃO FISCAL

Em cumprimento ao planejamento de fiscalização da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo (DETRAE/DEFIT/SIT), o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) deslocou-se na manhã do dia 24/02/2021 da cidade de Paracatu/MG até zona rural do município de João Pinheiro/MG, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como, verificar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravos. As ações fiscais foram desenvolvidas a partir de rastreamentos realizados em fevereiro de



2021 na região dos municípios de Brasilândia/MG e João Pinheiro/MG, com foco no setor de carvoarias.

A equipe de fiscalização foi recebida pelo encarregado da unidade [REDACTED]

[REDACTED], os quais prestaram esclarecimentos à equipe de fiscalização e acompanharam a inspeção. Posteriormente, no mesmo dia da inspeção, estiveram no estabelecimento os senhores [REDACTED] sócio administrador da H2CL, [REDACTED]

sócios da H2CL, os quais prestaram esclarecimentos, receberam orientações e notificações da equipe de fiscalização. No dia 26 de fevereiro de 2021, os sócios administradores das empresas do grupo econômico QUALITY/INOVA e da H2CL prestaram esclarecimentos e concederam declarações ao GEFM, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111.

No momento da inspeção, a equipe de fiscalização verificou que o processo de carbonização era realizado em fornos localizados nas coordenadas geográficas 17°11'50"S 45°55'19"O. Havia um total de 229 fornos, 79 operados pela INOVA FLORESTAL LTDA e 150 pela H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS. A equipe de fiscalização verificou que havia três frentes de trabalho que realizavam o corte de eucalipto para abastecer os fornos. A mais distante, conhecida como Buritis, com coordenadas geográficas 17°11'57"S 45°51'31"O, ficava a aproximadamente 11 km dos fornos e nela trabalhavam funcionários da QUALITY/INOVA. Nas outras duas frentes trabalhavam funcionários da H2CL, nas coordenadas geográficas 17°11'31"S 45°55' 44"O, a aproximadamente 1 km dos fornos, e 17°10'58"S 45°56'36"O, a aproximadamente 2 km dos fornos.

A equipe de fiscalização verificou que o local contava com 68 (sessenta e oito trabalhadores) em atividade, destes 40 eram funcionários do grupo econômico formado pela QUALITY/INOVA, e 28 eram funcionários da empresa prestadora de serviços H2CL. As atividades eram afeitas à produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas, incluindo a extração (corte, derrubada e desgalhamento) do eucalipto com a utilização de motosserras; o transporte da lenha e abastecimento dos fornos; a carbonização; a retirada do carvão dos



fornos e o carregamento de caminhão para transporte do carvão. Não havia diferenciação entre as atividades realizadas pelos funcionários da QUALITY/INOVA e da H2CL, ambas realizavam o corte e o transporte da lenha; o enchimento, a carbonização e a descarga dos fornos. A QUALITY/INOVA era responsável pelo carregamento do caminhão e o transporte do carvão para a siderúrgica.

Na Fazenda Brejo, foram inspecionados a carvoaria, o alojamento localizado junto à carvoaria e as três frentes de trabalho onde era realizado o corte do eucalipto. Além do alojamento junto à carvoaria, onde estavam alojados 7 (sete) trabalhadores [REDACTED] da QUALITY/INOVA e 6 (seis) trabalhadores [REDACTED] da H2CL, foram inspecionados os demais alojamentos:

Três alojamentos da empresa H2CL no Distrito de Caatinga, município de Brasilândia de Minas/MG, com coordenadas geográficas [REDACTED]:

1) Casa número 420, onde estavam alojados 2 (dois) trabalhadores: [REDACTED]. Outros quatro trabalhadores que estiveram alojados no local haviam retornado para suas cidades recentemente;

2) Casa número 390, onde estavam alojados 4 (quatro) trabalhadores: [REDACTED]

3) Terceira casa, onde estava alojada 1 (uma) trabalhadora: [REDACTED]. O irmão de [REDACTED], que esteve alojado nessa casa, se desligou do trabalho recentemente.

Três alojamentos em Brasilândia de Minas/MG:

4) Um alojamento da empresa H2CL, localizado à [REDACTED], onde estavam alojados 8 (oito) trabalhadores: [REDACTED]

5) Um alojamento dos trabalhadores da empresa QUALITY/INOVA, localizado à [REDACTED], onde estavam alojados 11 (onze) trabalhadores: [REDACTED]

6) O alojamento conhecido como “dos encarregados”, localizado à [REDACTED], onde estavam alojados [REDACTED]

QUALITY/INOVA e [REDACTED] da H2CL, sendo que [REDACTED] (supervisor) e [REDACTED] não foram encontrados pela equipe de fiscalização e não foram caracterizados como empregados das empresas na carvoaria da Fazenda Brejo.

Havia 4 (quatro) trabalhadores da H2CL - [REDACTED] - alojados na casa de [REDACTED] sócio da H2CL, no Distrito de Caatinga, que não foi inspecionada. Os trabalhadores da H2CL [REDACTED] haviam conjuntamente alugado uma casa em meados de fevereiro, que não foi inspecionada. Os outros 20 (vinte) trabalhadores da QUALITY/INOVA não estavam alojados.

A equipe de fiscalização verificou que os empregadores não forneciam água potável em quantidade suficiente aos trabalhadores. Na edificação junto à carvoaria, destinada a alojamento de trabalhadores, havia um espaço com duas mesas e um bebedouro com duas torneiras, a água para esse bebedouro ficava depositada em um reservatório de 250 litros, era bombeada de um poço por uma bomba elétrica alimentada por um gerador, que era ligado duas vezes ao dia, no início da manhã (das 5h às 8h aproximadamente) e no início da noite (das 18h às 20h30min aproximadamente). Essa era a única fonte de água para consumo para todos os trabalhadores da QUALITY/INOVA e da H2CL, tanto para quem trabalhava nos fornos como para quem estava nas frente de corte.

Os trabalhadores relataram que todos os dias faltava água. Muitos traziam água de casa ou dos alojamentos na tentativa de suprir o não fornecimento de água em quantidade suficiente. O fato foi confirmado pelo encarregado da empresa H2CL, [REDACTED] que relatou que todos os dias havia falta de água e que o reservatório de 250 litros era insuficiente para garantir o fornecimento de água para beber, ademais esse reservatório ficava exposto ao sol, muitas vezes a água para beber era fornecida quente. No momento da inspeção a equipe de fiscalização constatou que não havia água no bebedouro.

Os trabalhadores residentes e os alojados em Brasilândia de Minas e na Caatinga enfrentavam longas jornadas, acrescidas de deslocamento, somando aproximadamente 12 horas diárias, iniciavam as 4h30min da manhã, quando embarcavam no ônibus da empresa, e encerravam com o retorno ao alojamento ou a suas casas por volta de 16h30min. Os transportes eram feitos no ônibus da empresa, sem os cuidados necessários de proteção contra a COVID-19. Os trabalhadores relataram que era comum faltar espaço no ônibus e muitos precisavam ficar em pé, além disso o ônibus da H2CL teve um problema mecânico e ficou

sem rodar, na oficina, por cerca de 15 dias, retornando do conserto na mesma semana da fiscalização. Nesse período em que o ônibus esteve em manutenção, os trabalhadores foram transportados juntamente com os trabalhadores da QUALITY/INOVA, totalizando cerca de 50 trabalhadores em um ônibus, o que aumentava os riscos de contaminação pela COVID-19.

Não havia instalações sanitárias e lavatórios nas frentes de trabalho nem próximos aos fornos. Na ausência de instalações sanitárias, os trabalhadores atendiam a suas necessidades fisiológicas no mato, a céu aberto, enquanto as trabalhadoras do sexo feminino passavam cerca de 12 horas diárias, das 4h30min às 16h30min, sem poder se aliviar pois não usavam o mato, sofrendo em consequência impactos na saúde das vias urinárias e intestinos. Os trabalhadores relataram que muitas vezes faltava papel higiênico e precisaram utilizar as próprias roupas, folhas de plantas, papelão, livros e cadernos escolares para se limpar, como também não havia itens de higiene pessoal como sabão e sabonete.

A inspeção nos locais de trabalho e nos alojamentos revelou uma completa negligência dos empregadores em implementar medidas preventivas contra o novo coronavírus (SARS-CoV-2), com vistas a evitar a contaminação e o consequente desenvolvimento da COVID-19 pelos trabalhadores, em afronta à legislação vigente e aos normativos trabalhistas e sanitários de proteção à saúde e segurança no trabalho em tempos de pandemia. No estabelecimento rural fiscalizado não havia sequer local para que os trabalhadores pudessem lavar as mãos, nem mesmo antes de almoçar. Além disso, durante a inspeção a equipe de fiscalização constatou que os trabalhadores não utilizavam álcool e máscaras porque as empresas não haviam fornecido esses itens. Registre-se, por oportuno, que inclusive o encarregado da unidade e a Técnica de Segurança do Trabalho não usavam máscaras no momento da inspeção.

As medidas para impedir a transmissão da COVID-19 que se aplicam a todos os locais de trabalho e a todas as pessoas no local de trabalho, amplamente difundidas no meio laboral, incluem lavagem das mãos com água e sabão ou desinfetante para as mãos à base de álcool, higiene respiratória (como cobrir a tosse), distanciamento físico de pelo menos um metro ou mais (de acordo com as recomendações nacionais), uso de máscaras onde o distanciamento físico não é possível, limpeza e desinfecção regular do ambiente, limitação de viagens desnecessárias, rastreamento de casos de infecção, bem como o afastamento do



trabalhador sintomático e seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar. Políticas e mensagens claras, treinamento e educação para funcionários e encarregados, de modo a aumentar a conscientização sobre a COVID-19 são essenciais. Nenhuma destas providências foi observada.

Neste ponto, cumpre enfatizar que o direito fundamental à saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho são direitos constitucionalmente garantidos a todos os trabalhadores, o que não ocorria na relação de trabalho ora sob exame.

Parcela dos trabalhadores que estavam alojados na própria carvoaria seguiam com a mesma precariedade, mesmo após o horário de trabalho. Não havia instalações sanitárias e lavatórios no alojamento da carvoaria. Os trabalhadores utilizavam o mato para satisfazer suas necessidades fisiológicas, até mesmo durante a noite quando ficavam sem iluminação. Para se banharem, os trabalhadores dispunham de um único chuveiro localizado em um espaço destinado a uma instalação sanitária, que estava inutilizado pelo fato de o local estar em obras, e de uma torneira. Quando havia água nessa torneira, utilizavam dessa água para tomar banho com balde; quando não havia água na torneira, os trabalhadores pegavam água em um caminhão pipa que ficava na fazenda e tomavam banho por meio de uma mangueira improvisada nesse caminhão. A água do caminhão pipa era imprópria para o consumo humano. Não havia nenhuma privacidade para os trabalhadores, que tomavam banho de cócoras ao relento, nem mesmo uma lona foi colocada no local. Não havia rede de fornecimento de energia elétrica no local, a energia vinha de um gerador que era ligado algumas horas por dia, mesmo gerador que alimentava a bomba da caixa de água. Os trabalhadores relataram que muitas vezes ficaram sem energia por problemas no funcionamento do gerador.

Na mesma edificação destinada a alojamento junto à carvoaria, havia um local para realização de refeições, onde estava o único bebedouro da carvoaria e duas mesas de aproximadamente um metro e meio com bancos. Nessas mesas eram colocadas as caixas de isopor contendo as refeições dos trabalhadores. O local não foi dimensionado para atender a todos, 66 (sessenta e seis) trabalhadores almoçavam no estabelecimento rural, e servia somente para apoio das caixas de isopor que continham as refeições armazenadas individualmente em marmitas de papel alumínio. Os trabalhadores do corte comiam nas frentes de trabalho, sentados no chão ou em algum toco, como também o faziam os

trabalhadores dos fornos que não estavam alojados na carvoaria. Os trabalhadores alojados na carvoaria comiam sentados nas próprias camas ou no chão embaixo de uma árvore, apoiando a marmita no colo. Muitos trabalhadores relataram que a quantidade de comida era insuficiente, a maior queixa era a pouca quantidade de carne fornecida. Para o desjejum, os trabalhadores recebiam somente pão sovado e café preto. A quantidade de pão era insuficiente para a semana toda, de acordo com os trabalhadores.

Para os trabalhadores alojados na carvoaria não havia local adequado para preparo, consumo e guarda de alimentos, não havia um local com água limpa para lavar os mantimentos que seriam preparados para o consumo, não havia pia com torneira e água para lavar os utensílios domésticos, nem refrigerador para a conservação dos mantimentos perecíveis. As refeições para o jantar dos trabalhadores eram entregues juntamente com as do almoço e ficavam guardadas no escritório, em local impróprio para sua conservação. Os trabalhadores relataram que muitas vezes a refeição do jantar “azedava”. Não havia local adequado para esquentar as refeições do jantar, que eram consumidas frias. Os trabalhadores faziam café preto em uma estrutura rústica feita de tijolos e alimentada com carvão, o local também era usado para preparo de mantimentos e para aquecer a marmita do jantar de alguns trabalhadores e não possuía paredes, ficava na mesma edificação do alojamento.

Os alojamentos de trabalhadores em Brasilândia de Minas e na Caatinga não tinham armários para a guarda de suas roupas e objetos pessoais, de modo que os pertences dos trabalhadores estavam espalhados desordenadamente sobre o chão, pendurados em varais feitos de fios ou arames, sobre as camas ou ainda em mochilas ou sacolas plásticas. Também não havia mesas e cadeiras para os trabalhadores tomarem as refeições.

O empregador forneceu camas e colchões ou espumas para os trabalhadores alojados, contudo, deixou de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, sendo que utilizavam roupas de cama e cobertores adquiridos com recursos próprios. Alguns trabalhadores da H2CL não tinham camas, dormiam nos colchões colocados diretamente no chão.

O GEFM constatou que havia dois cômodos que serviam como depósito de combustíveis na mesma edificação destinada a alojamento de trabalhadores na carvoaria, separados dos quartos apenas por uma parede de alvenaria e fechados por porta com cadeado.



Ademais, o depósito de combustíveis estava próximo ao fogareiro rústico alimentado com carvão e a instalação elétrica era inadequada, o que acarretava risco de incêndio.

Cabe mencionar que os trabalhadores da H2CL que exerciam a atividade de encher e de esvaziar os fornos receberiam por produção, R\$ 25,00 pelo enchimento do forno e R\$ 22,00 para esvaziamento do forno. Os trabalhadores relataram que havia pouca lenha, a empresa estava trabalhando com resíduos, por este motivo a produção era baixa, no máximo 2 fornos por dia. Para os trabalhadores que recebiam por produção e por dia de trabalho os empregadores não pagavam a remuneração referente ao repouso semanal. Em virtude do exposto, muitos trabalhadores relataram que iriam receber menos que o piso salarial da categoria, além disso muitos estavam com os salários atrasados.

Outrossim, o empregador não forneceu todos os equipamentos de proteção individual aos trabalhadores e não os submeteu a exame médico admissional antes de que assumissem suas atividades, muitos tendo feito o exame admissional posteriormente. Apesar de realizar uma atividade de alto risco à segurança e saúde dos trabalhadores - a supressão vegetal com a produção de carvão - a H2CL nem mesmo se preocupou em avaliar os riscos das atividades por eles desenvolvidas, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho. Os administradores da H2CL relataram que [REDACTED] encarregado, informava quais eram os equipamentos de proteção que os funcionários precisavam e os distribuía, o que era feito empiricamente. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da H2CL é datado de 11 de fevereiro de 2021 e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é datado de 12 de fevereiro de 2021. Esses programas não estavam sendo aplicados, não estavam na carvoaria no dia da inspeção, foram apresentados pelos administradores da empresa que relataram que haviam ficado prontos no dia anterior ao da inspeção. Cabe mencionar que as atividades laborais da empresa na Fazenda Brejo iniciaram em dezembro de 2020. Ademais, a H2CL deixou de promover treinamentos para os operadores motosserra e de máquinas e não forneceu vestimentas para o trabalho, os empregados trabalhavam expostos a grande sujeira usando roupas próprias.

O GEFM verificou que os trabalhadores eram subordinados diretamente aos empregadores ou por meio de encarregados e, embora trabalhassem de forma contínua no

local, 14 (catorze) trabalhadores da QUALITY/INOVA e todos os 28 (vinte e oito) trabalhadores da H2CL tinham seus vínculos empregatícios mantidos na informalidade, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, o que acarreta a ausência de cobertura social em caso de doenças e acidentes de trabalho, a sonegação dos tributos e do FGTS devidos, além de outros prejuízos aos obreiros.

### DA RETENÇÃO DE DOCUMENTOS

No momento da inspeção, o GEFM verificou que os trabalhadores da H2CL tiveram seus documentos recolhidos e retidos pelo empregador, agravando a vulnerabilidade e a dependência ao empregador. Foram encontrados em posse do empregador carteiras de trabalho e previdência social (CTPS), carteiras de identidade, cartões de identificação do contribuinte (CPF), carteiras de habilitação, certificados de reservista, títulos de eleitor, certidões de nascimento e até mesmo um cartão bancário. Os documentos foram devolvidos após a intervenção do GEFM.

Desde setembro de 2019, a CTPS física não é utilizada para as anotações relativas ao vínculo de emprego. A partir de então essas anotações devem ser feitas pelo empregador eletronicamente no eSocial e podem ser visualizadas pelo trabalhador em sua CTPS Digital, não sendo necessária a CTPS física. Não obstante o empregador reteve tais documentos.

A solicitação de entrega da CTPS e cópia de documentos (na situação em tela foi a entrega de documentos originais da maioria dos trabalhadores), historicamente, representa para os trabalhadores a materialização da contratação almejada. Ao que tudo indica, o empregador reteve as CTPS dos trabalhadores de forma ardilosa, porquanto não pretendia realizar o registro dos trabalhadores durante o período de experiência. Todavia, a retenção se fazia necessária para que os trabalhadores acreditassem estarem registrados. Cumpre destacar que até o início da ação fiscal as CTPS não haviam sido assinadas.

### DO ALICIAMENTO DE TRABALHADORES

Os trabalhadores da empresa H2CL foram aliciados por um dos sócios da empresa, o Sr. [REDACTED] no estado do Paraná nas cidades de Cambé, Londrina,

Arapongas, Centenário do Sul, Rolândia, Porecatu e Jaguapitã. Trabalhadores da Bahia e Mato Grosso do Sul também receberam a proposta de trabalho feita pelo Sr. [REDACTED] e foram para a carvoaria. Eles foram aliciados com falsas promessas de emprego, bons salários, condições dignas de trabalho e alojamento, compromissos que não foram cumpridos após a chegada dos trabalhadores ao local de trabalho. A maioria dos trabalhadores aliciados estavam em situação de vulnerabilidade, desempregados, alguns estavam em abrigos para pessoas em situação de rua na cidade de Cambé/PR.

Os trabalhadores que aceitaram a proposta do Sr. [REDACTED] assinaram um Termo de Compromisso e Declaração de Ciência, entregaram seus documentos pessoais para que “a carteira de trabalho fosse assinada” e embarcaram em um ônibus da empresa H2CL para deslocarem até a carvoaria em questão em João Pinheiro/MG. Contudo, ao chegar ao local de trabalho não tiveram suas CTPS assinadas e ficaram com os documentos retidos pelo empregador.

O Termo de Compromisso e Declaração de Ciência assinado pelos trabalhadores previa que o deslocamento da cidade de origem até João Pinheiro/MG seria custeado pelo Sr. [REDACTED] e declarava que estavam cientes de que em caso de não aceitarem o trabalho proposto ou não completarem o período de experiência de 90 dias as despesas da viagem de retorno seriam por conta e risco dos trabalhadores.

Em audiência realizada no dia 26 de fevereiro de 2021, entre os integrantes do GEFM e os sócios representantes da H2CL, os sócios declararam “(...) Que o combinado foi que [REDACTED] usasse seu conhecimento do setor para fazer uma análise técnica das áreas e que ficaria responsável pela contratação do pessoal; Que não foi feito um contrato de experiência específico com os trabalhadores quando da contratação; Que na contratação no Paraná foi feito um Termo de Compromisso, que será apresentado à fiscalização; Que nesse Termo ficou ajustado que os trabalhadores viriam para Minas e trabalhariam por 45 dias, depois teriam direito a ir para casa ver a família, ficar 10 dias de folga e quem quisesse, voltaria para trabalhar mais 45 dias; Que somente depois de 90 dias de trabalho em “experiência”, é que seria feito um contrato de trabalho com os trabalhadores; Que as passagens de ida e volta seriam pagas pela empresa, mas caso o trabalhador viesse e não quisesse continuar trabalhando, no acerto dos dias trabalhados, seria descontado o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) referente às passagens (...)”.



Quanto à remuneração, a proposta era de salários que começavam em R\$ 1.500,00 e poderiam chegar a R\$ 4.000,00 mensais. Contudo, quando chegavam ao local de trabalho eram informados que seria diferente, que receberiam por produção, R\$ 25,00 pelo enchimento do forno e R\$ 22,00 para esvaziamento do forno ou por diária, a depender da atividade, sendo que em todos os casos a remuneração seria menor que a proposta feita na contratação. Cabe destacar que a produção estava baixa porque as empresas estavam utilizando resíduos de madeira para carbonização.

Tem sido prática na região que os empregadores não façam a contratação dos obreiros nos locais de origem, atendendo ao previsto na Instrução Normativa n.º 76, de 15 de maio de 2009, publicada no Diário Oficial da União em 18 de maio de 2009, que prevê o cumprimento por parte do empregador de uma série de procedimentos que visam à proteção e garantia dos obreiros, como a contratação deles no local de origem, transporte e alojamento, entre outros aspectos. Dessa forma, os trabalhadores migrantes eram aliciados pelo Sr. [REDACTED] dos estados do Paraná, Bahia e Mato Grosso do Sul para trabalhar na carvoaria em questão. De fato, constatou-se que trabalhadores eram recrutados em localidades distantes do local de trabalho e não tinham seus contratos de trabalho formalizados no local de origem, em desacordo com o que está previsto na Instrução Normativa citada e na CLT; a contratação só foi formalizada após a intervenção do GEFM. Tal fato aumentava a vulnerabilidade desses trabalhadores, primeiramente pelo isolamento de seus entes familiares, como também, por desconhecerem a região em que iriam trabalhar.

### DO DESLOCAMENTO IRREGULAR DE TRABALHADORES

O art. 21 da Lei nº 8.213/91 equipara o acidente de trajeto aos acidentes de trabalho, e o define como aquele ocorrido no percurso de casa para o trabalho ou vice-versa, ocorrido em viagem a serviço da empresa, inclusive em veículo próprio. O acidente de trajeto, também chamado de acidente *in itinere*, é aquele que acontece durante o deslocamento do empregado, seja da sua residência para o local de trabalho ou do local de trabalho para sua residência.

Ou seja, a caracterização do acidente do trabalho impõe tenha ele sido causado pelo exercício de atividade laborativa. Não é necessário, neste aspecto, que o fato tenha ocorrido no ambiente de trabalho, mas tão somente em decorrência do trabalho. Daí se conclui que os

acidentes de trajeto e os sofridos em trabalhos externos também devem ser considerados como integrantes do conceito. Não se pretende aqui discutir efeitos trabalhistas ou previdenciários de eventual acidente de trajeto ocorrido nos deslocamentos interestaduais realizados pelos trabalhadores, mas da subtração de direito constitucionalmente garantido em eventual acidente sofrido neste percurso, qual seja, a proteção social previdenciária e o reconhecimento da condição de segurado independente de eventual período de carência daqueles que não possuíssem a qualidade de segurado, ou daqueles que porventura não estivessem no período de graça, ou seja, o período em que o segurado tem preservado todos os seus direitos previdenciários e encontra-se amparado pela Previdência Social, mesmo na condição de desempregado, já que a assistência previdenciária não é universalizada.

O Brasil aparece em quinto lugar entre os países recordistas em mortes no trânsito, e no ano de 2019 cerca de 30.000 pessoas perderam a vida em acidentes de trânsito. Estimativa feita por Leonardo Rolim mostra que, atualmente, cerca de um milhão de benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) são destinados a vítimas de acidentes de trânsito. Isso representa uma despesa de mais de R\$ 12 bilhões para os cofres do INSS.

Ao descumprir preceitos básicos da legislação trabalhista, o empregador acabou por submeter os trabalhadores a situação de risco acidentário, qual seja, o deslocamento interestadual para prestarem serviços à empresa, sem garantir a proteção previdenciária a estes trabalhadores conferida pela Constituição Federal e Lei 8.213/91, o que configura grave violação de direito básico dos trabalhadores, que é o deslocamento de sua origem para o local de prestação laboral de forma segura e adequada, devidamente formalizado em CTPS e custeado pelo empregador.

### DA TERCEIRIZAÇÃO

O art. 5º- A § 3º da [Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017](#) que alterou dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, prevê que É RESPONSABILIDADE DA CONTRATANTE GARANTIR AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, HIGIENE E SALUBRIDADE DOS TRABALHADORES, QUANDO O TRABALHO FOR



REALIZADO EM SUAS DEPENDÊNCIAS ou local previamente convencionado em contrato. E o § 5º desse mesmo artigo dispõe que A EMPRESA CONTRATANTE É SUBSIDIARIAMENTE RESPONSÁVEL PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS REFERENTES AO PERÍODO EM QUE OCORRER A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no [art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#).

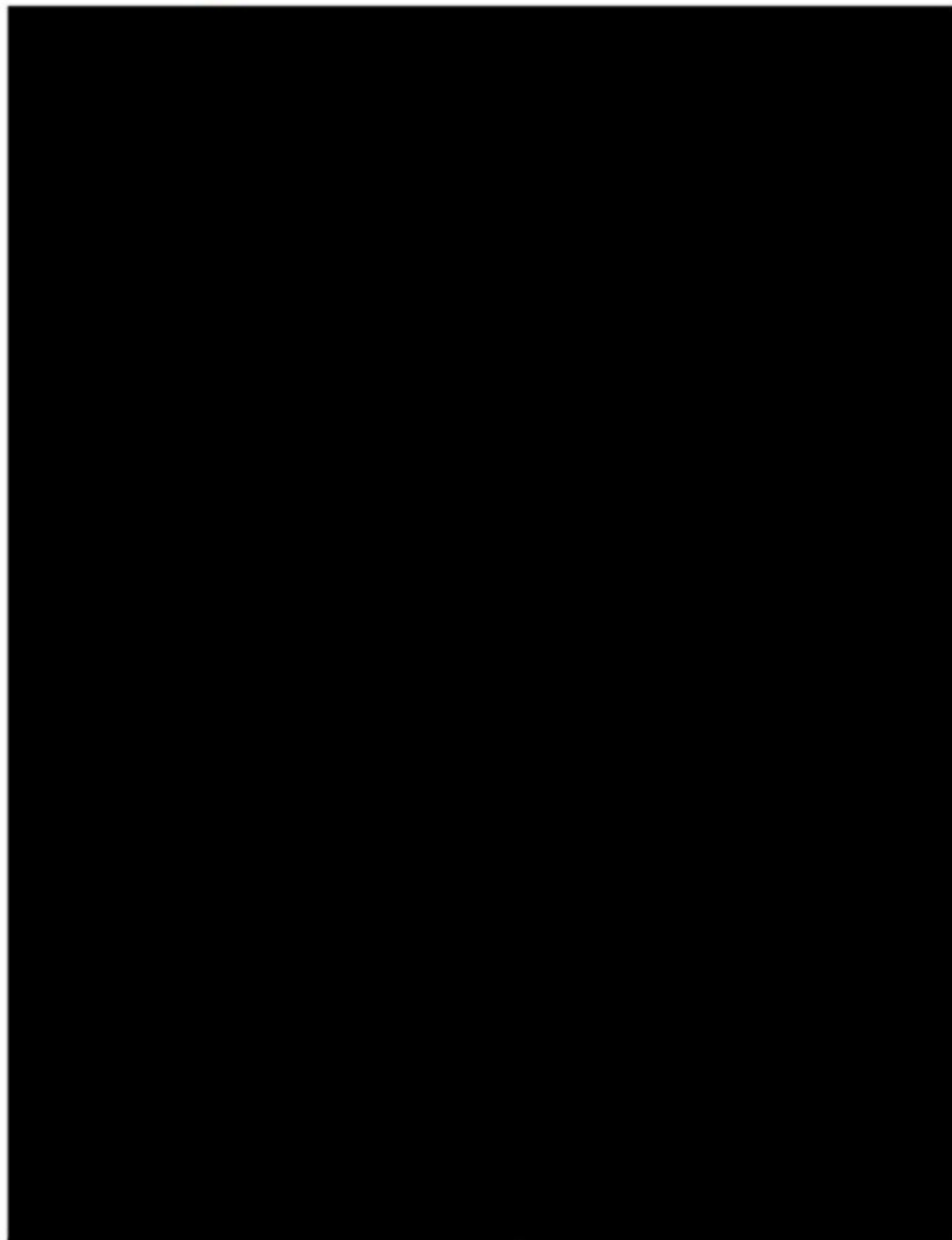
Ademais, por cláusula contratual prevista no contrato de prestação de serviços firmado entre as empresas QUALITY e a H2CL, anteriormente citado, a contratante é responsável pelo fornecimento de ESTRUTURA DE ALOJAMENTO, REFEITÓRIO E BEBEDOURO.

Portanto, em relação aos 28 (vinte e oito) funcionários da empresa H2CL que trabalhavam na carvoaria na Fazenda Brejo há responsabilidade da empresa QUALITY/INOVA prevista em lei e no contrato de prestação de serviços.

#### DA DEGRADAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

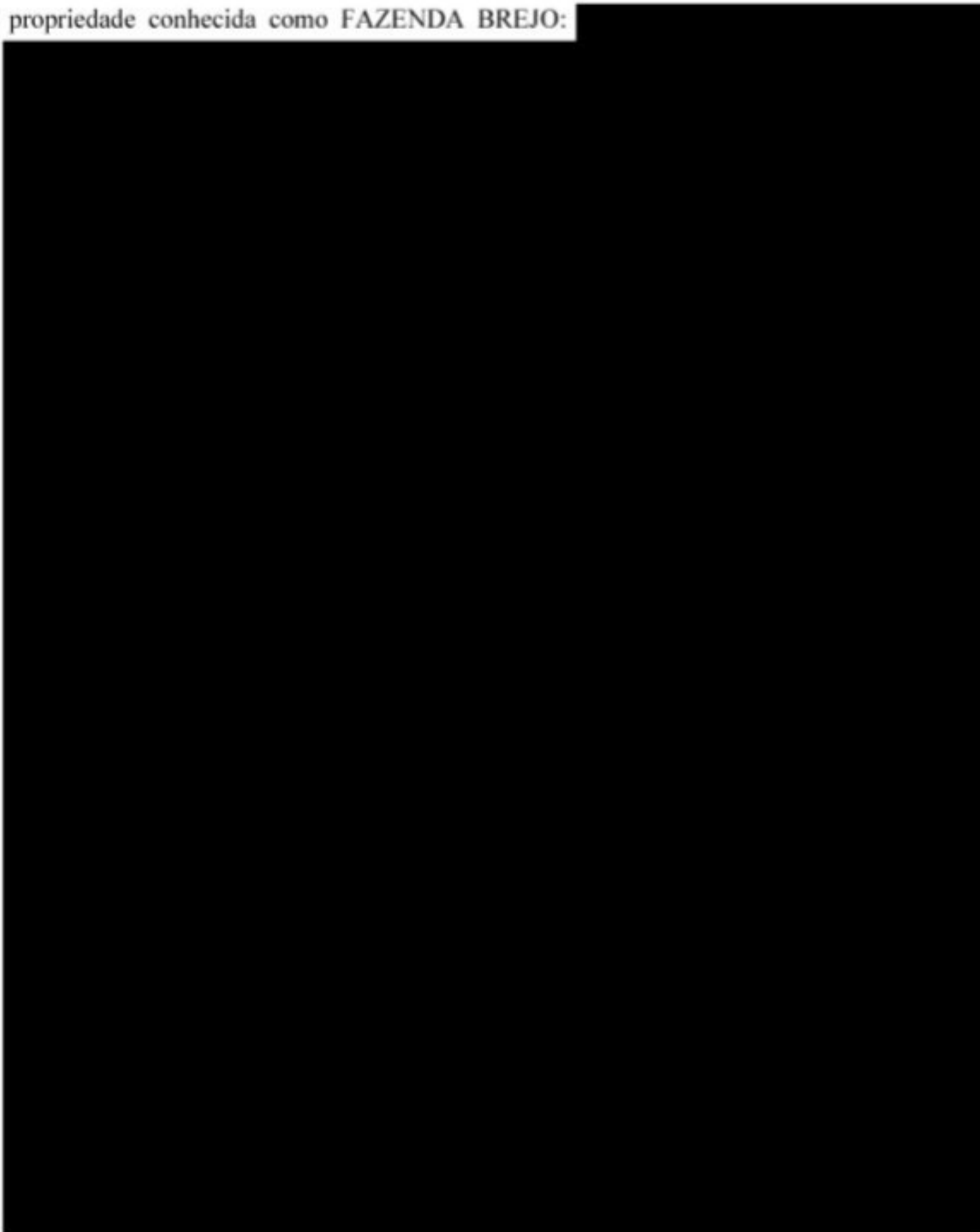
Os ilícitos somados afrontavam a dignidade dos trabalhadores e exigiram a pronta intervenção do GEFM, no sentido de fazer cessar tais agressões. Tomando em conta o cenário encontrado, o GEFM constatou que os 66 (sessenta e seis) trabalhadores estavam submetidos a situações de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizavam condição degradante de trabalho, destes 38 (trinta e oito) laboravam para o grupo econômico QUALITY/INOVA na carvoaria e nas frentes de trabalho de corte de eucalipto na propriedade conhecida como FAZENDA BREJO:





. Ademais, o trabalhador já relacionado  
[REDACTED], além de estar  
submetido a condição degradante de trabalho, também estava submetido à jornada exaustiva.

Os outros 28 (vinte e oito) trabalhadores que estavam submetidos a situações de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizavam condição degradante de trabalho eram funcionários da empresa H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS LTDA – ME, que prestava serviço na carvoaria e nas frentes de trabalho de corte de eucalipto na propriedade conhecida como FAZENDA BREJO:



As duas situações, condição degradante de trabalho e jornada exaustiva, se enquadram no conceito de trabalho análogo ao de escravo, fazendo incidir os efeitos do art. 2º-C da Lei nº 7.998/1990, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério da Economia, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal – sobretudo pelo capitulado no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º-C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, lavrado na presente ação fiscal, em razão do flagrante desrespeito a tratados e convenções internacionais que tratam da proteção de direitos humanos universais, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções da OIT n.º 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n.º 58.822/1966), da Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto n.º 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto n.º 678/1992) –, diplomas normativos com força cogente supralegal. Tal prática também agride frontalmente os preceitos constitucionais garantidos nos art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, caput, incisos III e XXIII, art. 6º e art. 7º, especialmente o inciso XXII, da Constituição da República e ofende a dignidade da pessoa humana.

Desta forma, os 66 (sessenta e seis) trabalhadores encontrados em condições degradantes de vida e trabalho na carvoaria e nas frentes de trabalho de corte de eucalipto localizadas na Fazenda Brejo foram resgatados pela equipe de fiscalização, tendo sido emitidas as devidas guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado. Destes, 38 (trinta e oito) trabalhadores eram empregados do grupo econômico formado pelas empresas QUALITY/INOVA e 28 (vinte e oito) eram empregados da empresa H2CL, prestadora de serviços.



Abaixo, as fotos demonstram os locais de trabalho junto aos fornos de produção de carvão, o alojamento da Carvoaria e área de vivência dos trabalhadores resgatados de condições degradantes de trabalho; os alojamentos no Distrito de Caatinga e na área urbana de Brasília.

**Fornos:**



Foto 1: Fornos de carvão



Foto 2: Fornos de carvão



Foto 3: Trabalhadores descarregando um caminhão de lenha

**Alojamento na Carvoaria, vista externa:**





Foto 4: Alojamento dos trabalhadores na Carvoaria, ao fundo os fornos de carvão.



Foto 5: Alojamento dos trabalhadores na carvoaria, visto de outro ângulo

**Alojamento na Carvoaria, vista interna:**



Foto 6: Interior de um dos quartos do alojamento dos trabalhadores na carvoaria, roupas e mochilas penduradas na parede.





Foto 7: interior do alojamento dos trabalhadores na carvoaria, falta de armários e grande desorganização



Foto 8: Interior de outro cômodo do alojamento dos trabalhadores na carvoaria



Foto 9: O único banheiro existente na carvoaria estava em obras e sem condições de uso.

**Depósito de combustíveis na mesma edificação do alojamento:**



Foto 10: Dois cômodos que serviam como depósito de combustíveis na mesma edificação destinada a alojamento de trabalhadores na carvoaria, separados dos quartos apenas por uma parede de alvenaria e fechados por porta com cadeado. Na parte externa também havia muitas embalagens de combustível.



Foto 11: Um cômodos que serviam como depósito de combustíveis na mesma edificação destinada a alojamento de trabalhadores na carvoaria. Embalagens de combustível misturadas com equipamentos diversos.





Foto 12: Outro cômodos utilizado como depósito de combustíveis na mesma edificação destinada a alojamento de trabalhadores na carvoaria, separados dos quartos apenas por uma parede de alvenaria.

**Alojamento parte externa – fogão à lenha:**



Foto 13: Local de preparo de refeições. Na imagem vemos um trabalhador esquentando água em um fogão a lenha para fazer um café.



Foto 14: Na frente da foto vemos um trabalhador sentado na porta de entrada do alojamento, almoçando com a marmitta na mão em virtude da falta de local para tomadas de refeições.





Foto 15: Trabalhador preparando um café.

**Local onde eram distribuídas as marmitas – local para refeições:**



Foto 16: Na imagem vemos uma caixa de isopor na qual estavam as marmitas do almoço e janta dos trabalhadores. A caixa estava sobre uma das duas mesas de ferro que havia no local. O local não tinha condições de acomodar 66 (sessenta e seis) trabalhadores, então, os trabalhadores eram obrigados a comer sentados no chão.

**Marmitas do almoço e janta:**



Foto 17: Foto da caixa de isopor no interior do ônibus. As marmitas para o almoço e janta eram trazidas nesta caixa de isopor para serem distribuídas aos trabalhadores,



Foto 15: Foto das marmitas dentro do interior da caixa de isopor





Foto 18: Foto de algumas marmitas no piso do ônibus, destinadas a janta dos trabalhadores, na imagem a inscrição “Janta da planta”.

#### Local de tomada de refeições:



Foto 19: Alguns trabalhadores sentados sobre galões de água, balde e tocos de madeira, almoçando com a marmita nas mãos.



Foto 20: Trabalhador almoçando com a marmitta nas mãos, sentado em um toco de madeira, na sombra de uma árvore.

**Lavanderia:**





Foto 21: Local utilizado como lavanderia pelos trabalhadores alojados na carvoaria, e utilizado como pia por todos os trabalhadores. Ao fundo outro trabalhador almoçando de forma improvisada com a marmitta nas mãos, sentado em cima de uma estrutura de uma cama.



Foto 22: Lavanderia dos trabalhadores. Na foto percebe-se que o piso é de chão batido e encontra-se enlameado.

**Ônibus e transporte e motosserras:**



Foto 23: ônibus branco, placas [REDACTED] utilizado no transporte de trabalhadores da H2CL





Foto 24: Interior do ônibus. No chão vemos várias motosserras e outros materiais. Não havia local para transporte de motosserras.



Foto 25: Interior do ônibus. Detalhe dos materiais que eram transportados no interior do ônibus. No chão vemos várias motosserras e outros materiais. Não havia local para transporte de motosserras.

#### Banheiro químico:



Foto 26: Na carvorria não havia banheiros em condições de uso. Havia um único banheiro químico, sem água, e que, por isso, não era utilizado por trabalhadores. Na foto vemos a vegetação crescida na porta do banheiro, indicando ausência de uso há muito tempo.



Foto 27: Único banheiro químico, visão mais afastada, banheiro não era utilizado porque não tinha água.





Fotos 28 e 29: Visão interna do banheiro químico indicando a ausência de uso.

**Frente de trabalho de corte de madeira distante 2 km da carvoaria:**





Foto 30: Trabalhadores no horário de intervalo para almoço na frente de corte distante 2 km da carvoaria. Não havia no local nenhuma estrutura para tomada de refeições.



Foto 31: Alguns trabalhadores desta frente de corte sentados na sobra de arbustos, almoçando com as marmitas na mão.

**Alojamento na zona urbana de Brasília:**



Foto 32: Foto da frente da casa utilizada como alojamento pelos trabalhadores da H2CL.



Foto 33: Interior do alojamento, na foto um freezer que era utilizado pelos trabalhadores para gelar água, ao fundo a cama de um dos trabalhadores.





Foto 34: Quarto no qual dormia o trabalhador Ueslei. Não havia armários e o colchão era colocado diretamente sobre o piso, pois não havia cama. No canto superior alguns livros escolares.



Foto 35: Na imagem as fotos dos livros didáticos. Esses livros eram utilizados pelo trabalhador como papel higiênico.



Foto 36: Banheiro ao lado do quarto do trabalhador. Na imagem vemos o lixo ao lado da privada cheio de papéis.



Foto 37: Detalhe do lixo do banheiro, na imagem vemos as páginas de um livro de matemática, sobre “funções modulares” que foram utilizadas como papel higiênico pelos trabalhadores.

**Área externa do alojamento:**





Foto 38: Esse alojamento era composto por duas casas, uma frontal, (imagem a direita) e outra nos fundos (imagem a esquerda) sendo que no meio delas havia essa parte externa. Ao fundo, a direita, vemos algumas camas onde dormiam trabalhadores,



Foto 39: Local utilizado pelos trabalhadores para dormir, na área externa da casa



Foto 40: Local utilizado pelos trabalhadores para dormir, na área externa da casa, visão mais afastada.





Foto 41: Área externa da segunda casa utilizada como alojamento pelos trabalhadores



Foto 42: Área interna da casa dos fundos utilizada como alojamento pelos trabalhadores. Colchão colocado diretamente sobre o piso, falta de armários.



Foto 43: mais colchões colocados diretamente sobre o piso e ausência de armários.



Foto 44: Neste caso havia uma cama, mas não havia local para a guarda de pertences pessoais.





Foto 45: outro quarto de trabalhadores com colchão diretamente sobre o piso.

Alojamentos no distrito de Caatinga:



Foto 46 e 47: outro quarto de trabalhadores com colchão diretamente sobre o piso.

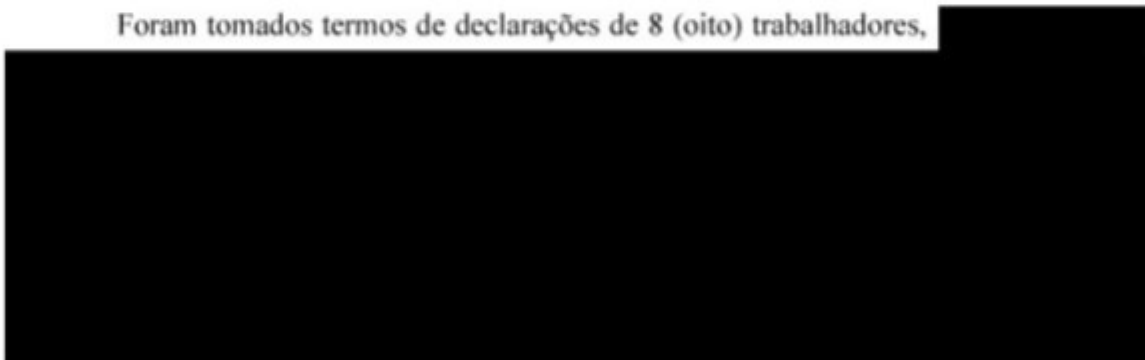


Foto 47: quarto de trabalhadores sem armários, roupas acondicionadas diretamente sobre o piso.



Foto 48: Na localidade de Caatinga havia problema de falta de água, e os trabalhadores relatavam que na falta de água era preciso lavar as roupas no riacho Caatinga. Riacho Caatinga onde os trabalhadores lavavam roupas.

Foram tomados termos de declarações de 8 (oito) trabalhadores,





Foram feitas ainda audiências com o sócio administrador da H2CL [REDACTED]

[REDACTED] e com os também sócios da H2CL, [REDACTED]  
[REDACTED]

Seguem as declarações do trabalhador [REDACTED]

[REDACTED], onde ele relata como se dá o aliciamento dos trabalhadores no Estado do Paraná e Bahia, bem como narra como como foi contratado e a situação encontrada:

que foi contratado pelo senhor [REDACTED], na cidade de Prado Ferreira-PR, foi convidado para trabalhar como motorista para a Empresa da referida pessoa, com a finalidade fazer o transporte de trabalhadores de diversas regiões do Brasil para Brasília-MG e para transportar os trabalhadores do alojamento para os locais de trabalhar. Que tinha trabalho na cidade de Criciúma quando foi convidado a trabalhar pelo senhor [REDACTED], que lá ganhava R\$ 2.500,00 mensais mais R\$ 40,00 diários para refeição; que o senhor [REDACTED] ofereceu salário de R\$ 3.000,00 e disse que conforme a empresa fosse subindo o salário iria subir também; que quando conheceu o senhor [REDACTED] ele se apresentou como [REDACTED], que só ficou sabendo que o nome dele era [REDACTED] na carvoaria na Fazenda Brejo quando já tinha iniciado o trabalho; que ficou sabendo o nome correto por um dos sócio da empresa o Sr. [REDACTED]. Que tinha comprado um carro em Rolândia/PR no dia 26 de março de 2020 e que emprestou o carro nesse mesmo dia para o senhor [REDACTED], que o senhor [REDACTED] disse a ele que o melhor negócio para ele fazer era emprestar o carro, que com esse carro o senhor [REDACTED] disse que ia trabalhar para eles dois, que ia ser um negócio bom para os dois; que o depoente queria comprar uma



casa; que o senhor [REDACTED] disse que com o rendimento desse carro ele ia comprar a casa e ainda permanecer com o carro. Que esse carro estava financiado, que não sabe se o senhor [REDACTED] pagou as prestações do carro. Que o senhor [REDACTED] utilizava o carro para mexer com o negócio do carvão, que primeiramente o senhor [REDACTED] disse que foi para o Mato grosso, depois que foi para a Bahia e por fim para Minas mexer com carvão. Que um tempo depois que o depoente chegou na Fazenda Brejo para trabalhar o senhor [REDACTED] disse que o carro tinha pegado fogo. Que até agora espera o acerto desse carro. O carro é um Fiat Uno 2013. Que saiu do Paraná para começar a trabalhar no dia 02.01.2021 e que chegou no escritório da empresa em João Pinheiro-MG no dia 04.01.2021 e de João Pinheiro foi para um alojamento da empresa na cidade de JK e ficou esperando começar o serviço. Que ia trabalhar em uma carvoaria da empresa na cidade de JK mas não deu certo. Que não deu certo porque lá estavam em muita gente, umas 16 pessoas no alojamento. Que o depoente e outros trabalhadores que estavam no alojamento em JK vieram para trabalhar na Fazenda Brejo, que vieram com o depoente, [REDACTED] e mais outros trabalhadores que já foram embora; que permaneceram trabalhando daquela época até hoje o depoente, [REDACTED], e mais outros trabalhadores que não lembra o nome. Que quando chegou a Fazenda Brejo ficou 3 dias alojado no alojamento da carvoaria, que nesse alojamento havia um banheiro péssimo, que preferia ir no mato a usar o banheiro, que esse banheiro ficava onde agora estão reformando; que a reforma começou essa semana. Que de lá mudou para o alojamento na Caatinga, que ficou 3 a 4 dias



na Caatinga, que disse que ia sair de lá porque não tinha água nem para banhar, beber, para nada. Que foi para João Pinheiro no escritório, que ficou dormindo no escritório por uns 15 dias juntamente com o encarregado [REDACTED]. Que então foi transferido para a alojamento de Brasilândia (146), que ficou uma semana em Brasilândia e que depois foi transferido para o alojamento na Caatinga, que ficou mais uma semana no alojamento da Caatinga, mas que lá não tinha como ficar, pois estava morando com o [REDACTED] levou uma mulher para o alojamento; que resolveu sair do alojamento porque acha que não dá certo homem e mulher no mesmo alojamento. Que eles saíram do alojamento e voltaram para Brasilândia para o mesmo alojamento (146), por aproximadamente uma semana. Que o depoente, [REDACTED] alugaram uma casa para ficar no dia 15 de fevereiro. **Que transporta trabalhadores do alojamento para o local de trabalho, que pega as refeições dos trabalhadores numa cozinha na Caatinga e leva para os trabalhadores nas frentes de trabalho da Fazenda Brejo e na carvoaria. Que posteriormente leva os trabalhadores de volta para os alojamentos. O depoente esclarece que chegou a iniciar uma viagem de transporte de trabalhadores para o Paraná e trazer trabalhadores desta localidade para Brasilândia-MG, mas que o ônibus que dirigia deu pane no meio do trajeto e que com isso houve a contratação de uma VAN que levou esses trabalhadores até Araxá-MG e que depois retornou para João Pinheiro-MG. Esclarece que até a presente data recebeu apenas R\$1.000,00 em duas parcelas de R\$500,00, e que a promessa era receber R\$3.000,00 todo dia 05 do mês. Que se tivesse pego o primeiro pagamento, tinha ido embora, não tinha ficado, que teria voltado para**





casa porque não foi cumprido o que foi combinado. Que o senhor [REDACTED] em cada local tem uma pessoa que agencia trabalhadores para trazer para as carvoarias. Que o Senhor [REDACTED] disse que agenciou o pessoal na Bahia, umas 15 pessoas, que essas pessoas viriam por conta própria para João Pinheiro, que esses trabalhadores estão para chegar. Que na cidade de Cambé o senhor [REDACTED] agencia trabalhadores em um abrigo de moradores de rua. Que uma pessoa de [REDACTED] agencia esses trabalhadores e ele recebe informação de quando há grupos de trabalhadores alojados em abrigo. Que o depoente fez o transporte de um grupo de trabalhadores de Cambé para trabalhar na Fazenda Brejo no início de janeiro e que depois disso o ônibus quebrou. Que depois que o ônibus quebrou o senhor [REDACTED] alugou um ônibus no Paraná e trouxe os trabalhadores, que chegaram por volta do dia 5 de fevereiro e vieram de vários locais, como Rolândia, Jaguapitã, Cambé. Que a sua Carteira de Trabalho não foi assinada. Que a empresa não tomou nenhuma medida de prevenção para evitar a contaminação dos trabalhadores pelo coronavírus. Que só hoje receberam uma máscara.

Seguem as declarações do trabalhador [REDACTED]

[REDACTED] que também fala de como se deu o aliciamento e das falsas promessas de salário que recebeu, afirma ainda que há retenção de documentos pela empresa, fato comprovado pela fiscalização e admitido pelo empregador:

QUE costumava trabalhar em Jaguapitan/PR como pedreiro, mas estava sem emprego há cerca de 1 mês e foi na oficina do primo, onde encontrou ■■■■, que lhe chamou para trabalhar com ele na Fazenda Brejo, na função de cortador de lenha, com uso motosserra, na carvoaria no estado de Minas Gerais, que não sabia qual seria a cidade onde iria trabalhar; que ■■■■ informou que seria pago R\$ 3.500 por mês, que trabalharia de segunda a sexta, que haveria alojamento e alimentação livres de pagamento; que saiu de Jaguapitan/PR, no dia 02/02/2021, chegou a Brasilândia dia 03/02/2021 e foi alojado na “casa 146”, que seu trabalho na fazenda começou no dia 04/02/2021, tendo se iniciado na atividade de corte de lenha com uso de motosserra, que trabalhou nos dois dias seguintes (final de semana) e em mais alguns sábados, apesar de ter sido informado que não trabalharia no final de semana; QUE não lhe foi adiantado qualquer valor a título de adiantamento; QUE chegou à cidade de Brasilândia em companhia de mais 18 (dezoito) trabalhadores, todos vindos do Paraná, que alguns desses trabalhadores foram alojados na mesma casa que ele, enquanto os demais foram alocados nos alojamentos da Caatinga e da área da carvoaria; QUE ocupa quarto no alojamento com mais quatro empregados ■■■■ e mais três trabalhadores que não se recorda o nome); QUE pegava o ônibus da empresa para ir ao local do trabalho às 4hs50min e retornava, no final da jornada, por volta das 14:30, no mesmo ônibus, que havia apenas um ônibus para transporte de todos trabalhadores (da Inova e da H2CL), porque



o ônibus da Inova estava quebrado, que o veículo andava lotado com mais de 50 pessoas, indo algumas em pé, que depois que o ônibus da Inova voltou do conserto, o horário de retorno passou a ser mais tarde, às 15hs; **QUE depois que iniciou o trabalho, [REDACTED] informou que, no primeiro mês, ele e os demais operadores de motosserra iriam receber o pagamento em diária, que a diária seria no valor de R\$120,00; QUE o ônibus leva cerca de 1h e pouco para chegar na fazenda, pois são 40km de estrada de chão, que o café da manhã oferecido na fazenda é apenas café e pão sovado, que não há local específico para o consumo da refeição, que costumam comer espalhados na área próxima aos fornos; que não há pia para lavar as mãos no local de trabalho, que nenhuma orientação foi dada com relação à prevenção de contaminação por Coronavírus, que não lhe foi entregue máscara, nem álcool; Que inicia o trabalho por volta das 6hs30min, que é levado para o local de corte de ônibus, que fica a jornada inteira no local de corte, que nos locais não há banheiro, que faz suas necessidades no mato, que não há água disponível no local de corte, que recebeu garrafa térmica de cinco litros para levar água à frente de trabalho, que pega a água do refrigerador que fica no alojamento ao lado dos fornos, que às vezes não tem água suficiente para todos, que houve ocasiões em que não havia água e que não houve trabalho e o ônibus os conduziu de volta ao alojamento, que não sabe dizer se será descontado o dia de trabalho; Que as marmitas são entregues por volta da 11hs, que come sentado debaixo de alguma sombra que encontrar; Que a marmita do jantar é entregue na mesma hora do almoço, que às vezes a comida acaba chegando estragada no alojamento; Que os documentos estão retidos com a empresa.**



No depoimento do trabalhador [REDACTED] contou sobre o modo como foi contratado, as promessas recebidas e sobre a condição em que estava na fazenda. Seguem as declarações do trabalhador sobre a situação encontrada:

Que saiu do Mato Grosso do Sul e foi para o Paraná para buscar emprego e que, uma semana depois, soube que o Sr. [REDACTED] estava recrutando trabalhadores para virem trabalhar para uma empresa em uma carvoaria em MG; Que a proposta recebida do Sr. [REDACTED] era emprego com Carteira de Trabalho assinada e com salário de R\$ 1500,00 na carteira, além de fornecimento de alojamento e de alimentação; Que entregou sua CTPS, título de eleitor, CPF, entre outros documentos ao Sr. [REDACTED]; Que saiu da cidade de Cambé/PR no dia 03/01/2021 com uma turma de trabalhadores em direção à fazenda; Que vieram em um ônibus branco que soube ser de propriedade da empresa e que não pagou pelo transporte, mas que eles foram informados pelo Sr. [REDACTED] que, caso não trabalhassem ao menos 90 dias na fazenda, teriam que pagar a passagem de volta para o local de origem; Que não se recorda o dia em que chegou, mas que ao chegar foi levado junto aos demais para um alojamento em um distrito de João Pinheiro/MG e que ficaram uma semana sem trabalhar; Que não trabalharam por culpa da empresa, já que estavam disponíveis para o trabalho desde o dia em que chegaram; Que



soube somente no dia de ontem que a empresa em questão é a “HCL”; **Que quando começou a trabalhar ficou no alojamento localizado na própria fazenda, tendo permanecido lá por cerca de 15 dias;** Que depois foi transferido para um alojamento no distrito de Caatinga e depois foi novamente transferido para o alojamento localizado na cidade de Brasilândia de Minas, onde permaneceu alojado nos últimos 15 a 20 dias; **Que até hoje não teve devolvida sua CTPS, bem como título de eleitor e CPF pelo Sr. [REDACTED];** **Que sabe que esses documentos estão no escritório da empresa em João Pinheiro/MG;** Que exerce a função de ajudante geral no campo, limpando madeira no mato, carregando e descarregando tratores com eucalipto que é usado para alimentar os fornos da carvoaria; Que recebeu da empresa botina, caneleira, capacete, óculos e um par de luvas; Que não recebeu chapéu e nem protetor solar; Que nunca soube e que nunca foi comentado acerca da presença de materiais de primeiros socorros na fazenda; **Que até hoje só recebeu R\$ 1000,00 (mil reais) de salário pelo trabalho prestado, embora já tenha sido contratado há quase dois meses;** **Que desses mil reais, 500 reais foram pagos pelo Sr. [REDACTED] no dia 13/02/2021;** **Que os outros 500 reais já foram pagos no dia 22/02/2021 pelo Sr. [REDACTED], conhecido como filho do dono da empresa;** **Que nessa ocasião, o Sr. [REDACTED] disse a ele que como a empresa estava começando agora, era para ele “segurar as pontas” e que pagaria o restante devido pelo primeiro mês de trabalho nos próximos dias;** Que vários dias após ter começado a trabalhar um médico foi até o local onde estava alojado, o examinou e houve coleta de sangue; Que nunca teve acesso ao resultado dos exames; Que ouviu dizer de colegas que a empresa cobra o valor do exame



médico caso o trabalhador peça para deixar o trabalho em menos de 90 dias; Que os representantes da empresa nunca passaram para os trabalhadores nenhum tipo de recomendação quanto a medidas preventivas frente à pandemia do novo coronavírus, nem forneceram máscara facial e álcool em gel; Que trabalha de segunda a sábado das 06h30 às 15h, com uma hora de almoço das 11h às 12h; Que o ônibus da empresa o busca às 05h15 no alojamento em Brasilândia e que o deixa no mesmo local por volta de 16h15min; Que tal ônibus transporta cerca de 16 trabalhadores e voltou a ser usado antes de ontem; Que nos 15 dias anteriores, o referido ônibus estava quebrado e, por isso, os trabalhadores foram transportados no outro ônibus, junto com os trabalhadores da outra empresa que explora a atividade de carvoaria na fazenda; Que naquele período esse outro ônibus ia e vinha lotado da fazenda, sendo que alguns trabalhadores chegavam a ficar em pé; **Que no local em que trabalhava com mais 7 trabalhadores, não havia instalações sanitárias e nem locais adequados para a tomada de refeições; Que os trabalhadores almoçavam sentados no chão embaixo de alguma árvore e que as necessidades fisiológicas eram realizadas no mato; Que a empresa forneceu garrafas térmicas somente para alguns trabalhadores e para outros não forneceu; Que os 8 trabalhadores da sua turma dispunham de apenas 4 garrafas de 5 l; Que essas garrafas eram enchidas com água refrigerada e levadas da cidade para o campo; Que a água não era suficiente para atender as necessidades de consumo de todos os trabalhadores durante toda a jornada de trabalho, já que fazia muito calor; Que a água costumava acabar por volta de 13h e que para buscar mais água os trabalhadores teriam que ir até o local dos fornos e voltar, percorrendo cerca de 3 km**



a pé; Que a alimentação fornecida pela empresa era bem simples; **Que para o café da manhã cada trabalhador recebia uma sacola de pão doce para comerem durante a semana e que também era fornecido café preto; Que o almoço e a janta eram levados em marmitas até a frente de trabalho na hora do almoço; Que os trabalhadores costumavam reclamar da pouca quantidade de comida que era fornecida; Que a casa onde foi alojado nos últimos dias tem três partes:** a parte da frente composta de um salão com dois trabalhadores dormindo em uma beliche, um banheiro e um pequeno quarto onde dormia outro trabalhador, e uma cozinha que não era utilizada; **uma área externa a céu aberto onde dormiam ele e um outro trabalhador;** e área dos fundos com dois quartos e dois banheiros onde havia um trabalhador alojado; **Que preferiu dormir na área externa por causa do calor, já que na casa não havia sequer ventilador; Que ficava exposto a muitos pernilongos no local; Que na casa não havia armários para a guarda de pertences pessoais; Que na casa havia somente as beliches fornecidas pela empresa e um refrigerador; Que antes de a fiscalização ir até o local a empresa não havia fornecido papel higiênico e outros itens de higiene pessoal; Que como não havia sido fornecido papel higiênico os trabalhadores alojados na casa acabavam usando outros tipos de papel no seu lugar; Que a empresa deixava a limpeza do alojamento por conta dos trabalhadores; Que na área dos fundos ficavam alojados outros 3 trabalhadores, que decidiram sair de lá e alugar por conta própria uma outra casa na cidade há umas duas semanas, em razão da falta de conforto naquele alojamento.**



Seguem as declarações do trabalhador [REDACTED] que também demonstra a situação encontrada:

Foi para Cambé/PR, ao lado de Londrina/PR, e em conversa com os amigos soube que um rapaz, o Sr. [REDACTED], estava pegando um pessoal para trabalhar em uma carvoaria em Minas; que como estava precisando de trabalho, foi conversar com o Sr. [REDACTED]; que o declarante explicou que não tinha a carteira digital; que Sr. [REDACTED] explicou que teria todo o suporte; que o suporte seria de médico, alimentação, lugar para ficar, alojamento; que depois que chegou em Minas, as coisas mudaram; que está faltando pasta, sabonete; que fala para o Sr. [REDACTED] para levá-lo até a Caixa Econômica para tirar um dinheiro e ainda não conseguiu; que o valor combinado para salário era de 1500 e poucos reais registrado na carteira, mais a produção, sendo um total de 2500 a 3000 reais; que quando o ônibus foi buscá-los, ele assinou um contrato de experiência de três meses; que se o declarante quebrasse o contrato antes dos três meses, ia embora sem receber mais nada, somente os dias trabalhados; que se a empresa quebrasse o contrato dentro dos três meses, a empresa pagaria os meses que faltavam; que o ônibus com os trabalhadores, com aproximadamente 17 a 18 trabalhadores, saiu de Londrina no dia 2 de fevereiro; que na viagem recebeu suporte de alimentação; que chegaram em Minas, na Fazenda Brejo, no dia 3 de fevereiro; que quando chegou para registrar e foi fazer o exame, no dia 4 de fevereiro, ele conversou com o Sr. [REDACTED] e nesse dia o Sr. [REDACTED] disse que o salário de 1500 não existia, era uma fachada, que esse valor seria registrado na



carteira, mas só receberia pagamento se produzisse, podendo ser até menor que o salário; que, em fevereiro, o valor a ser pago seria de 80 reais por dia; que em março o pagamento começaria a ser por produção, sendo 18 reais por forno; que não recebeu qualquer pagamento até o momento, não recebeu adiantamento; que não pagou a passagem para vir de Londrina para Minas, mas que pagaria a volta se quebrasse o contrato dentro dos três meses; que, ainda no acerto no Paraná, a empresa forneceria vale dia 20 e dia 5 o pagamento; que, quando chegou na Fazenda, não teria vale, e que seria só o pagamento; que ficou com 6 trabalhadores na Fazenda Brejo quando chegou no dia 3 de fevereiro; que, no dia 4 de fevereiro, o declarante disse para o Sr. [REDACTED] que não tinha condições de ficar na Fazenda, porque não tinha energia, banheiro, era uma situação precária; que o declarante foi para uma casa na Caatinga, que já tinha outros trabalhadores, com o irmão [REDACTED], também empregado da H2CL, e que também trabalha tirando forno; que ficou uns 10 dias na Caatinga e retornou para a Fazenda após uma discussão; **que estava há uns dias novamente alojado na Fazenda Brejo; que como não tinha banheiro, fazia as necessidades no mato, mesmo à noite e sem energia; que também não tinha instalação sanitária na frente de trabalho; que recebeu de equipamento de proteção uma botina, um capacete, um óculos, uma luva e uma máscara para tirar o carvão; que não recebeu máscara ou qualquer instrução sobre a pandemia de COVID-19; que só tinha acesso à água quando ligava o gerador, pois uma bomba tirava do poço e transferia para caixa d'água; que se acabasse a água da caixa, só teria água quando funcionasse novamente o gerador; que o bebedouro não tinha água, pois acabava;**



que às vezes precisava beber água quente, pois não tinha local para gelar a água; que o gerador liga 6h da noite e desliga umas 9h da noite, e, liga umas duas vezes ao dia; que o ônibus com os trabalhadores chegava mais ou menos umas 5h30min para 6h da manhã; que davam um café preto e um pão sovado para dois dias, às segundas, quartas e sextas; que começava o trabalho umas 6h30min para 7h da manhã, parava para o almoço às 11h, e voltava meio dia, parava 14h e tirava três fornos durante o dia; que antes os trabalhadores da H2CL, que não ficavam alojados na Fazenda, iam para o local de trabalho no ônibus da INOVA, então eles paravam o trabalho às 14h; que, há 3 dias, o ônibus da H2CL ficou pronto e, então, o horário de trabalho ficou até 15h; que esse horário era de segunda a sábado; que trabalhou no primeiro domingo que chegou; que o gerente/coordenador da empresa ■■■■ falava que o valor era de 18 reais mesmo para tirar forno e que se não estivesse bom poderia pegar as coisas e sair; que o declarante veio de lá do Paraná porque estava ruim de trabalho e pensou que a oferta de trabalho era boa, mas que viu depois que chegou que não era; que, além do contato com ■■■■ e ■■■■, tinha contato com ■■■■, que é proprietário da empresa, que é gente boa, falava com todos; que não sabe se o ■■■■ é proprietário da empresa, mas que ele falava que quem mandava lá era ele e o ■■■■; que dos 17-18 trabalhadores que vieram do Paraná, alguns já foram embora, uns quatro a cinco; que, no Paraná, o acerto foi de alimentação e alojamento por conta da empresa; que a alimentação não era suficiente pelo trabalho que faz, com sol e esforço físico; que, no almoço, vinha arroz, era raro vir feijão, vinha cenoura e frango, carne em poucos



pedaços, e macarrão; que a janta vinha pronta junto com o almoço e não tinha lugar para armazenar, pois não tinha geladeira, às vezes ficava em cima da cama e, quando ia comer à noite, já estava com cheiro de azedo, mas se jogasse fora, não teria o que comer; que ele chegou a falar que era bom tomar leite por causa do pó do carvão, mas não tinha leite; que bebia água do poço sem tratamento; que tinha um filtro no bebedouro, mas não sabe dizer se está limpo e funcionando; que, quando começasse a receber por produção, seria 18 reais por forno, mas que sabe que na INOVA os trabalhadores recebem 20 reais por forno para tirar a lenha; que quando questionou o [REDACTED] sobre essa diferença já que era praticamente a mesma empresa, ele falou que “lá e lá, aqui é aqui”; que não chegou a entregar documentos para o empregador porque se entregasse não teria acesso para tirar um dinheiro na Caixa; que estava num quarto do alojamento da Fazenda com mais 5 trabalhadores da H2CL e 1 trabalhador da INOVA.

Seguem as declarações do trabalhador [REDACTED] nas quais podemos ver a questão do aliciamento, falsas promessas feitas pelo empregador no momento da oferta de emprego, retenção de documentos pelo empregador, bem como detalha as condições de trabalho e alojamento aos quais os trabalhadores eram submetidos:

que estava morando em um abrigo em Cambé/PR, chamado Lar Santo Antônio, que pertence à Igreja Católica da cidade e recebe pessoas que não têm lugar para onde ir, como moradores de rua; que estava desempregado e fazendo bicos; que [REDACTED], da H2CL, foi até o abrigo





para procurar pessoas para trabalhar em carvoaria; que ele disse que haveria alojamento certinho, com tudo que o trabalhador precisa, que ajudantes receberiam R\$ 1.500,00 na carteira e teriam a carteira assinada; que [REDACTED] disse ao depoente que o colocaria para ser encarregado por uma turma; que se interessou pela proposta; que [REDACTED] forneceu um ônibus bem simples e foram de 15 a 16 pessoas do abrigo no ônibus em direção à carvoaria em Minas Gerais; que saíram da cidade no dia 3 de janeiro, em torno de 12h, e chegaram em João Pinheiro/MG no dia 4 de janeiro, à noite; que, no dia 3 de janeiro, à noite, receberam um lanche em posto de gasolina (pão francês com presunto e queijo e café) e, durante todo o deslocamento no dia 4, não receberam nenhuma refeição; que, quando chegaram, dormiram todos na casa do escritório dos patrões em João Pinheiro, em colchões espalhados pelo chão; que, no dia seguinte, foram para um alojamento no distrito de João Pinheiro chamado “JK”; que esse alojamento era uma casa com 3 (três) quartos; que ficaram todos amontoados, com colchões um ao lado do outro; que só havia 4 (quatro) camas; que, na primeira semana, a empresa não deu serviço; que o depoente, depois dessa primeira semana, foi para um alojamento em outra fazenda, em um distrito chamado “Canoeiras”, onde ficou como cozinheiro e também trabalhava na roça, lá permanecendo por cerca de 20 (vinte) dias; que a casa tinha beliches e geladeira, mas bebiam água vinda direto do rio; que a água era marrom; que teve ânsia de vômito e dor de barriga durante cerca de 3 (três) dias e acredita que era por causa da água; que não ferviam a água antes de beber e usavam essa água para tudo, inclusive para cozinhar os alimentos; que a casa tinha banheiro, mas, como a fossa era



muito pequena, foram orientados pelo encarregado conhecido como [REDACTED] a tomar banho rápido e a fazer as necessidades no mato; que faz as necessidades no mato desde a época em que foi para esse alojamento em Canoeiras; que, desde então, a primeira vez que usou banheiro foi ontem, depois da fiscalização, quando os empregadores foram orientados pelos fiscais a colocá-lo em hotel; que recebeu o primeiro salário no dia 5 de fevereiro, no valor de R\$ 1.100,00; que trabalhou durante o primeiro mês de domingo a domingo, recebendo menos do que foi prometido; que foi removido do alojamento de Canoeiras para o alojamento próximo aos fornos de carvão, conhecido como “alojamento do Brejo”; que esse alojamento não tem banheiro; que tomava banho de mangueira atrás de um forno, agachado, e fazia as necessidades no mato; que chegou a haver falta papel higiênico, de modo que chegou a precisar usar camisetas velhas e um boné para fazer a higiene; que não foi avisado de que havia um depósito de combustíveis ao fundo do alojamento; que o seu quarto dividia uma parede interna com esse depósito, mas, como ia pouco até o fundo da casa pelo lado externo, não tinha reparado que havia combustíveis nesse depósito; que é fumante, costumava fumar perto do alojamento e não sabia do risco; que esse alojamento era muito quente e não tinha ventilador; que costumava acordar durante a noite por causa do calor e de mosquitos; que, como não tinha geladeira, não havia água gelada; que, durante a maior parte do dia, não havia energia elétrica, pois o gerador ficava ligado apenas entre 19h e 21h, aproximadamente; que era tudo escuro à noite; que, quando foi para esse alojamento do Brejo, deixou de trabalhar como cozinheiro; que foi colocado para catar tocos no mato, depois



para tirar carvão dos fornos e, por fim, para encher fornos; **que, quando catava toco, recebia alimentação na frente de trabalho e comia embaixo de árvores, sentado no chão; que não havia abrigo contra chuva e já chegou a ficar 2h embaixo de uma árvore esperando ser buscado durante uma chuva; que, após ser alojado no “Brejo”, o gerente [REDACTED] e [REDACTED] lhe disseram que passaria a receber diárias de R\$ 80,00; que passou a trabalhar de segunda a sábado; que passou a trabalhar de 6h30min até 15h, aproximadamente, com 1h de almoço entre segunda e sexta e, no sábado, trabalhava até 14h; que, na carvoaria, o trabalho era supervisionado por [REDACTED]; que não recebeu máscara para trabalhar no forno e ficava com o rosto, nariz e garganta pretos; que chegava a cuspir fuligem, inclusive durante a noite; que não havia folhas de ponto; que, para o café da manhã, cada trabalhador recebia um pão sovado, que deveria durar de 2 a 3 dias; que, no almoço, recebiam uma marmita, geralmente com arroz, bem pouco feijão, um pouco de macarrão e uns dois pedaços pequenos de carne; que a marmita da noite vinha menor; que recebiam a marmita do jantar junto com a do almoço, de modo que comiam o jantar frio, pois não havia onde esquentar a comida; que não tinha geladeira para guardar a marmita do jantar, de modo que a deixava sobre sua cama; que os patrões disseram que pagariam a passagem de volta para o Paraná se os trabalhadores ficassem no mínimo 3 (três) meses na fazenda; que, se quisessem sair antes dos 3 (três) meses, teriam que arcar com as próprias passagens; que os patrões pegaram os documentos do depoente – identidade e CPF – dizendo que iriam registrá-lo, mas estão com seus documentos até hoje e ainda não assinaram sua carteira;**

que não recebeu nenhuma orientação quanto à prevenção de Covid-19 e não recebeu nenhum EPI para evitar contaminações; que, como não recebeu uniforme e usava roupas pessoais, perdeu várias roupas em virtude do carvão.

Seguem as declarações do trabalhador [REDACTED]

**Encarregado para demonstrar a situação encontrada:**

**QUE estava trabalhando Arcelormital, em Bom Despacho/MG, há cerca de três meses, na função de auxiliar de pesquisa em melhoramento de Eucaliptos, recendo cerca de R\$1.600,00, ao mês, QUE [REDACTED], gerente da H2CL, entrou em contato com o depoente, explicou o projeto da empresa, que seria um projeto grande, que seria fornecida casa, seria montado escritório, que a alimentação seria por conta da empresa e que haveria um carro à sua disposição para rodar na área e perguntou se tinha interesse em trabalhar com eles, que ele depoente, confirmou que tinha interesse e que [REDACTED] firmou que a H2CL iria entrar em contato; QUE conhecia [REDACTED], porque ele também, era de sua cidade Pompeo; QUE uma semana depois recebeu nova ligação, foi informado por [REDACTED] que receberia R\$3.000,00, livre e se teria interesse de ir com esse salário; QUE aceitou a proposta por causa do salário; QUE pediu desligamento da empresa em que estava trabalhando e em torno de uma semana partiu de Bom Despacho para João Pinheiro, em carro particular, custeando o combustível**





com recurso próprio; QUE chegou a João Pinheiro em 20/01/2021; Que foi ao escritório em João Pinheiro, no dia seguinte seguiu para a planta, na Fazenda, onde foi instruído como seria seu trabalho, que então percebeu que não seria serviço de supervisão, mas sim de encarregado, pois não haveria encarregados nas frentes de trabalho e ele teria que percorrer toda a planta em carro próprio; QUE foi [REDACTED] quem apresentou o serviço, que o depoente não questionou a mudança de função, porque entendeu que a empresa ainda estaria se organizando e que seria designado posteriormente à sua área de supervisão; QUE depois conversou com os donos da empresa e eles informaram que ele seria encaminhado posteriormente à área de supervisão; QUE utilizava seu carro próprio para rodar na fazenda, pegava carona em trator, ou andava até os pontos a pé, que depois foi disponibilizada uma Strada para seu uso, porém poucos dias depois o motor dela fundiu e ele voltou a utilizar o próprio carro; Que o empregador quem custeava o combustível de seu veículo para uso na fazenda; Que recebeu R\$ 500,00, no dia 22/02/2021, em dinheiro, que acreditava que dia 5/03/2021 iria receber o resto do acertado; QUE não conhecia anteriormente nenhum dos trabalhadores que foram chamados a laborar na fazenda, nem participou do processo de escolha dos trabalhadores; QUE primeiro foi alojado na Caatinga, juntamente com mais dois trabalhadores, dividindo quarto com [REDACTED], onde ficou uma semana, que depois foi alojado, por poucos dias, pouco mais de uma semana, em João Pinheiro, no escritório, na mesma residência de [REDACTED] (proprietários da H2CL), que depois foi alojado em Brasilândia, em torno de uma semana, junto com outros funcionários da H2CL, que dividia quarto com



**[REDACTED]. QUE pediu para sair do alojamento, porque era difícil ser encarregado e dividir moradia com os trabalhadores, pois havia muita reclamação deles sobre tudo, principalmente sobre alimentação (que era ruim, não havia fornecimento de café da manhã), salário (que não sabiam quanto estavam ganhando, que estava atrasado), água (escassa e não refrigerada), do banheiro; QUE levava as reclamações a [REDACTED] mas não recebia nenhuma orientação a ser repassada aos empregados; QUE após reclamar sobre a dificuldade em dividir alojamento com os trabalhadores, foi alojado junto aos supervisores no alojamento da QUALITY; QUE sai do alojamento às 5hs, vai para a planta, encaminha o pessoal para o serviço, faz controle de combustível de todos os veículos e equipamentos da H2CL; QUE resolvia todos problemas que surgiam na fazenda e apenas repassava à gerência e proprietários da empresa o que não conseguia resolver; QUE durante a jornada recebe ordens apenas de [REDACTED]; Que direciona os trabalhos nas frentes onde há trabalhadores da H2CL; QUE não sabe informar se há diferença de pagamento entre empregados da INOVA/QUALITY e H2CL; Que apenas comanda o serviço; QUE não dá qualquer direcionamento para os trabalhadores da INOVA; QUE almoça perto do alojamento na fazenda, às 11hs, a mesma comida dos demais trabalhadores; QUE a comida é ruim; QUE no horário do almoço é entregue a marmita do jantar, que leva ela para o alojamento ao final da jornada; QUE usa o próprio carro para retornar ao alojamento; QUE consome a água fornecida no alojamento da Fazenda; QUE a água algumas vezes não é resfriada, pois o gerador funciona em**

horários determinadas; QUE faz as necessidades fisiológicas no mato; QUE não existe pia disponível para a higienização das mãos; QUE não recebeu nenhuma orientação com relação à prevenção do contágio pelo coronavírus, não recebeu máscara, nem álcool em gel; QUE ninguém usa máscara na Fazenda; QUE não é fornecido material para higiene pessoal no alojamento.

Seguem as declarações da trabalhadora [REDACTED]  
para demonstrar a situação encontrada:

QUE estava desempregada em Rolândia/PR, há cerca de 1 ano, que havia espalhado “um monte” de currículo na cidade e não estava conseguindo nada, nem “bico”; Que a amiga dela, [REDACTED] viriam trabalhar em Minas Gerais, que [REDACTED] [sócio da H2CL] mora na mesma rua que a declarante, que ele parou na porta de sua casa, para falar com [REDACTED]; Que ele ofereceu serviço à declarante e seu esposo ([REDACTED]), que o prometido seria o pagamento de RS 3.500,00 a [REDACTED], para exercer a função de Operador de Motosserra e RS 1.500,00, para a declarante, para fazer as portas dos fornos; QUE estava com muitas contas vencidas a pagar, nem pensou muito e aceitou; Que, ao chegar em Minas, foi informada de que na sua carteira de trabalho seria anotado o valor de um



salário mínimo, mas que receberia, no primeiro mês, os pagamentos em diárias, porque daria ao final um valor maior do que o assinado na Carteira e que, após o primeiro mês, passaria a receber por produção, mas não foi informada qual seria o valor pago por produção; QUE supõe que sua diária será no valor de R\$ 80,00, porque foi o valor informado aos empregados homens; Que não recebeu qualquer pagamento da empresa até o momento, nem adiantamento; Que assinou compromisso de que, se não ficasse 3 meses, na Fazenda, deveria pagar o valor da passagem; Que veio a Brasilândia de Rolândia, no ônibus; Que está alojada na casa de [REDACTED] na Caatinga; Que na casa está a declarante, seu esposo ([REDACTED]), [REDACTED] (sócio da H2CL), [REDACTED]; Que, na casa, tem banheiro separado para seu uso e da moça que cuida da casa [REDACTED] que seria parente dos sócios; Que dorme em quarto separado do seu esposo; Que levava água da casa para a fazenda; Que faltava água na Fazenda; Que quando isso ocorria, o trabalho era paralisado; Que não há banheiro na fazenda, que o que existia anteriormente não possuía porta e está sendo reformado; Que não faz suas necessidades no mato, por medo de bichos (cobras e escorpiões), que segura para fazer em casa, que teve problemas intestinais, como diarreia, em decorrência disso, que tomou medicação para se sentir melhor; Que para trocar absorventes durante o período de menstruação, precisava recorrer ao mato e fazia tudo bem rapidamente; Que seus documentos estão com a empresa; Que possui 4 filhos que ficaram Rolândia, que os filhos pequenos estão com a mãe e a irmã; Que veio para poder deixá-los bem, mas está mal pela distância, que quer voltar para casa para perto dos filhos; que não está aguentando ficar longe dos filhos.



Seguem as declarações do trabalhador [REDACTED] nas quais podemos verificar todas as questões apontadas nos depoimentos anteriores, corroborando a questão do aliciamento, da retenção de documentos, das falsas promessas de remuneração e condições de trabalho, bem como das condições degradantes de trabalho as quais os trabalhadores estavam expostos. No quarto do trabalhador [REDACTED] foram encontrados diversos livros escolares que eram utilizados pelos trabalhadores como papel higiênico já que o empregador fornecia papel higiênico.

que tem um amigo em Santa Inês, chamado [REDACTED], que lhe informou sobre a oportunidade de trabalho na H2CL; que [REDACTED] ficou sabendo dessa oportunidade a partir de contato com [REDACTED]; que [REDACTED] conheceu [REDACTED] no Paraná; que “[REDACTED]” informou que, segundo [REDACTED], iriam trabalhar com eucalipto, enchendo fornos de carvão, que teriam a CTPS assinada, recebendo salário mínimo acrescido de bônus de produção, de modo que poderiam vir a receber de R\$ 2.500,00 até R\$ 4.000,00 por mês; que ele também disse que seria alugada uma casa, onde só ficariam os 3 (três) trabalhadores que saíram da Bahia; que [REDACTED] informou que encontraria o depoente, [REDACTED], todos moradores de Santa Inês/BA, na Rodoviária de João Pinheiro/MG; que partiu de Santa Inês em 31 de janeiro de 2021 (domingo) e teve que comprar a passagem, no valor de R\$ 400,00, não sendo reembolsado; que apenas chegou em João Pinheiro/MG na terça-feira (2 de fevereiro de 2021); que, durante o deslocamento, precisou dormir, com os colegas, no banco da Rodoviária de Montes Claros/MG por uma noite; que, ao chegar na Rodoviária de João



Pinheiro, foram recebidos por [REDACTED]; que [REDACTED] os levou para um hotel, onde havia uma marmita para cada um, mas a comida estava azeda; que, por ter comido essa marmita, ficou com dor de barriga por 5 (cinco) dias; que, na quarta-feira, um dos donos da empresa, chamado [REDACTED], foi pegá-los no hotel e os levou para um alojamento em Brasília; que fizeram exames na quinta e começaram a trabalhar na sexta (5 de fevereiro de 2021); que apenas no 2º dia de trabalho [REDACTED] pegou as CTPS's, dizendo que iria assinar, mas, até hoje, não devolveu a CTPS do depoente; além da CTPS, [REDACTED] pegou comprovante de residência, certidão de antecedentes criminais e a cópia da certidão de nascimento do filho do depoente, ainda não devolvidos; que, quando começaram a trabalhar, as condições de trabalho não eram as prometidas; que um encarregado da empresa chamado [REDACTED] disse que passariam por um período de experiência, que ele ensinaria a trabalhar nos fornos e que, durante o primeiro mês, receberiam diárias de R\$ 80,00 e, a partir do 2º mês, receberiam por produção (R\$ 25,00 por forno preenchido); que é muito difícil conseguir encher 2 fornos por dia; que foi colocado para trabalhar como ajudante geral, fazendo as atividades de catar tocos, limpar tocos, encher a carreta e encher os fornos; que não havia banheiro nas frentes de trabalho; que fazia as necessidades no mato; que levavam água do alojamento de Brasília para o trabalho, mas não era suficiente para o dia todo, pois não foram dadas garrafas individuais; que muitas vezes precisaram parar o trabalho mais cedo por falta de água; que recebeu capacete, caneleira, botas, luvas, óculos e máscara; que saía do alojamento às 4h45min em direção às frentes de trabalho, em ônibus fornecido pela



empresa, começava a trabalhar em torno 6h30 a 7h e saía da fazenda em torno de 14h30min, chegando no alojamento entre 16h e 17h; que havia intervalo de 1h para almoço, geralmente entre 11h30min a 12h30min; que cumpria essa jornada de segunda a sexta e sábado trabalhava até 12h, mas [REDACTED] informou, no último sábado, informou que queria aumentar a jornada dos sábados para chegar até 15h; que não há folhas de ponto; que suas atividades eram supervisionadas pelo encarregado [REDACTED], também contratado pela H2CL; **que a comida geralmente era só arroz e galinha; que a comida era trazida em marmitas pelo ônibus; que as marmitas de almoço e jantar chegavam juntas no ônibus; que a marmita do jantar não era refrigerada; que tinha que jantar cedo porque a marmita do jantar poderia azedar; que comia no meio do mato, debaixo das árvores; que não recebeu nenhuma orientação para contaminação por Covid-19; que não recebeu EPI's para prevenção de contaminação por Covid-19; que não havia distanciamento dentro do ônibus; que era comum haver trabalhadores em pé no ônibus por falta de espaço para todos ficarem sentados, mesmo sendo um deslocamento longo; que, no alojamento, dormia em um colchão colocado diretamente sobre o chão, em um quarto muito apertado, sem armário para guardar roupas e objetos pessoais; que não recebeu roupas de cama e usava as que trouxe consigo de Santa Inês; que, na casa, não havia papel higiênico e os patrões não deram dinheiro para a compra de materiais de higiene, de modo que o depoente e os colegas usavam páginas de livros que estavam largados dentro da casa como papel higiênico; que alguns colegas chegaram a usar papelão como papel higiênico; que os patrões também não deram sabonetes, nem pasta ou escova de**

dentes; que [REDACTED] informou que, se os trabalhadores fossem embora antes de 3 (três) meses de serviço, não pagaria a passagem de volta, descontaria valores da passagem de vinda (para aqueles que ele tinha pagado, pois o depoente não recebeu pela passagem de vinda) e descontaria também os valores da marmita e dos pães do café da manhã; que, o alojamento praticamente não tinha móveis e o único eletrodoméstico era um freezer, que só tinha água; que o alojamento era muito quente e não tinha ventiladores, de modo que acordava todo suado; que havia camas apenas para 4 (quatro) trabalhadores e todos os outros, inclusive o depoente, dormiam em colchões colocados sobre o chão; que chegou a ficarem em torno de 18 (dezoito) pessoas dentro desse alojamento; que a fumaça dos fornos incomodava muito; que a empresa deu uma máscara fina, que não dava conta da fuligem; que, para os que tiravam o carvão, a empresa dava uma máscara diferente, com uns filtros em cada lado, mas esse tipo de máscara não era dado para aqueles que, como o depoente, enchiam os fornos; que a máscara do depoente ficou toda preta por dentro e a fuligem não saía com a lavagem; que, mesmo usando a máscara, o nariz ficava todo preto; que pediu para trocar a máscara, mas [REDACTED] disse que não podia.

Os empregadores também foram ouvidos pelos integrantes da equipe. Inicialmente foram feitas, pelo Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho, audiências individuais com o Sócio Administrador da H2CL, Sr. [REDACTED] e com os também sócios da H2CL, Srs. [REDACTED]. Depois foi feita audiência com os três empregadores conjunta e o GEFM para verificar informações adicionais.



O Sr. [REDACTED], empregador, Sócio Administrador da H2CL, declarou em audiência com o MPT e MPF, realizada no dia 26 de fevereiro de 2020, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG:

Informado sobre o direito de permanecer em silêncio, declarou: que é sobrinho de [REDACTED] e conheceu [REDACTED] há cerca de 3 meses, quando tiveram essa ideia de vir para João Pinheiro; que [REDACTED] já conhecia seu tio e já tinha trabalhado no ramo de carvoarias, tendo sugerido a seu tio um empreendimento; que ele sugeriu a seu tio que viessem a João Pinheiro e visitassem algumas áreas para verem se seria interessante a abertura de empresa para produzir carvão vegetal; que, em 2 dezembro de 2020, aproximadamente, veio a João Pinheiro com [REDACTED] para saber se realmente existia essa proposta de extração de eucalipto para produção de carvão, se era um negócio real; que visitaram áreas de alguns empresários locais, todos necessitando desse tipo de serviço que queriam oferecer (corte de madeira e produção de carvão); que viram que a demanda realmente existia e, interessados com essa proposta empresarial, resolveram investir e vir a João Pinheiro montar a empresa; que fizeram investimento inicial, comprando motosserras e ônibus; que o pai do depoente não é sócio da empresa, mas ajudou financeiramente, emprestando dinheiro para os investimentos; que, entre a primeira e a segunda semana de janeiro, conheceram [REDACTED] representantes da



Quality, pois um amigo de [REDACTED] comentou que eles estavam precisando de pessoal para a produção de carvão na Fazenda Brejo; que, então, a Quality fez uma proposta de serviço e a empresa do depoente aceitou; que, nessa mesma semana, sua empresa conseguiu o CNPJ, mas o registro na Junta Comercial do Estado saiu depois da assinatura do contrato; que o recrutamento de trabalhadores ficou a cargo de [REDACTED]; que [REDACTED] fazia a também a visita técnica das áreas para saber se eram rentáveis; que [REDACTED] buscou trabalhadores no Paraná, na região de Rolândia, onde mora a família dele; que contrataram trabalhadores de fora porque o pessoal daqui é difícil de aceitar vir para o emprego, não gostam de trabalhar com o carvão; que te informaram que aqui era difícil angariar pessoal; que tiveram muitos problemas de trabalhadores; que houve algumas brigas em alojamentos e problemas com vizinhos; que alojaram os trabalhadores em uma casa em Brasilândia; que, no início, houve um pessoal que ficou no Distrito de JK, em Luislândia; que o serviço nessa região de JK não deu certo e colocaram o pessoal em outros lugares; que alguns também foram alojados na Caatinga e alguns na planta da Fazenda Brejo; que os trabalhadores da Caatinga reclamaram de falta de água nas casas e o problema foi resolvido, pois era um problema no registro; que os trabalhadores da planta reclamavam de falta de água gelada; que não sabe se tinha geladeira no alojamento da planta; que conhece a casa do alojamento da planta; que nunca tinha reparado no depósito de combustíveis no fundo dessa casa; que pensava que os combustíveis ficavam em uma gaiolinha de madeira; que forneceram colchões encapados aos trabalhadores, mas não roupas de cama; que forneciam



materiais de higiene quando os trabalhadores avisavam que estavam faltando; que alguns trabalhadores tinham problemas com álcool; que os primeiros trabalhadores que vieram eram de um abrigo de Cambé, como [REDACTED]; que não sabe como [REDACTED] fez o acerto com os trabalhadores para virem a Minas Gerais; que também já visitou os alojamentos de Brasilândia; que, na Caatinga, os trabalhadores escolheram as casas e a empresa pagaria apenas o primeiro aluguel; que havia casas com aluguéis de R\$ 350,00, R\$ 400,00 e R\$ 500,00; que não tem certeza sobre se os valores eram exatamente esses; que, no primeiro mês, foi acertado o pagamento de diárias de R\$ 120,00 para operadores de motosserras e de R\$ 37,00 para os ajudantes; que, em fevereiro, as diárias dos ajudantes passaram para R\$ 80,00; que, a partir do 3º mês, seria pago salário por produção aos ajudantes: R\$ 25,00 para encher os fornos e R\$ 22,00 para retirar o carvão; que as diárias de carbonizadores eram de R\$ 80,00; que a H2CL recebia da Quality R\$ 80,00 por m<sup>3</sup> de carvão produzido; que, como estão muito no começo, até agora produziram 75,95 m<sup>3</sup> de carvão; que [REDACTED] fez um acordo com os trabalhadores para virem com passagens de vinda pagas para trabalharem por 90 dias, que, após os 45 primeiros dias, a empresa pagaria a passagem para visitarem as famílias; que, se os trabalhadores viessem e decidisse não trabalhar ou desistisse antes dos 45 dias, porém, a empresa não pagaria as passagens de volta; que a H2CL pegou os documentos para assinatura das carteiras de trabalho dos funcionários; que esses documentos ainda não foram devolvidos; que, ontem, quando a equipe de fiscalização veio, começaram a fazer o registro dos trabalhadores e inserir no e-Social; que, no contrato firmado

com a Quality, há uma cláusula segundo a qual caberia à Quality fornecer alojamento, bebedouro e refeitório; que essa estrutura seria responsabilidade deles; que reforma no alojamento da Fazenda Brejos estava sendo feita pelo depoente, mas a empresa Quality deveria ressarcir depois.

O Sr. [REDACTED], empregador, sócio da H2CL, declarou em audiência com o MPT e MPF, realizada no dia 26 de fevereiro de 2020, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG o que segue:

**Informado sobre o direito de permanecer em silêncio, declarou:** que, após a aposentadoria, começou a trabalhar com corretagem na região onde mora; que [REDACTED] é de sua cidade e o conhece há muito tempo; que [REDACTED] teve contato com uma pessoa de Minas Gerais que estava interessada em comprar um terreno no Paraná e foi conversar com o depoente; que, nessa conversa, ambos tocaram no assunto sobre a produção de carvão e [REDACTED] lhe propôs fazerem uma sociedade para produzirem carvão vegetal em Minas Gerais; que o depoente começou a estudar o setor e achou que seria um bom negócio para ter um investimento; que comentou com o cunhado, pai de [REDACTED], pois, sozinho, não tinha capital para investir; que seu cunhado não podia visitar Minas Gerais, pois tinha tido Covid e propôs que o depoente viesse a Minas junto com o filho [REDACTED]; que, chegando a Minas, visitaram várias fazendas e acharam que teriam condições





de iniciar um serviço; que o cunhado adquiriu caminhonete, ônibus e alguns materiais para ajudar a abrir a empresa; que acertaram que o contato com o pessoal para ser contratado seria feito por [REDACTED]; que uma pessoa lhes indicou para a Quality, mas não se lembra exatamente quem foi; que assinaram um contrato com a Quality e foram atrás de gente para contratar; que o recrutamento foi feito por [REDACTED]; que chegou a procurar pessoas da região de Minas Gerais, mas havia dificuldade para achar mão de obra fiel e trabalhadora; que, por isso, acharam que, na região de [REDACTED], poderiam ter pessoas que de fato precisavam trabalhar e que teriam fidelidade maior; que, hoje, o carvão está beirando R\$ 380,00 por m<sup>3</sup>; que foi proposto para os funcionários um contrato de prestação de serviços de 90 dias; que eles ficariam 45 dias, a empresa custearia o retorno, de modo que eles ficariam 10 dias na suas cidades, e depois retornariam a Minas Gerais e ficariam por mais 45 dias; que, se os trabalhadores quisessem voltar antes de completarem os 90 dias de experiência, deveriam custear as próprias passagens de volta e, no acerto, seria também descontada a passagem de vinda; que isso está previsto em termos de compromissos assinados pelos trabalhadores; que, na planta da fazenda Brejo, a Quality é que fornece o alojamento, mas, nas cidades, os trabalhadores, por escolha deles, procurariam casas e a empresa H2CL pagaria apenas o primeiro aluguel, sendo os demais pagos por eles; que, na fazenda, não havia espaço para todos os trabalhadores ficarem se quisessem; que havia trabalhadores no alojamento da fazenda Brejo, em Brasilândia e na Caatinga; que o depoente sabe que deveriam ter feito a reforma no alojamento na fazenda



**Brejo antes de receberem os trabalhadores;** que a empresa colocou camas e colchões em algumas casas e colocou geladeiras em algumas delas; que algumas camas foram quebradas pelos trabalhadores; **que não havia ventiladores nas casas, pois ainda estavam adequando e a proprietária de uma delas iria fornecer;** que não deram roupas de cama para os trabalhadores; que nunca soube de reclamação de falta de água nas casas, mas sabia que, em alguns lugares, faltava água; que chegaram a devolver uma casa por problemas de encanamento e falta de água; que já visitou o alojamento da planta da Fazenda Brejo; que estavam arrumando os banheiros e os trabalhadores tinham concordado com as reformas; que seriam colocados vasos sanitários; que, dos veículos da fazenda, a H2CL é proprietária de um ônibus e um trator; que os galões de combustível eram levados à planta da Fazenda Brejo, mas não sabe onde eram guardados; que todo dia, iam cerca de 3 (três) galões de gasolina e diesel para a fazenda; que forneceram aos trabalhadores botas, caneleiras, calças para motosserra, capacete, luvas e máscaras para forno e para motosserra; que não sabe se as máscaras com filtro eram fornecidas tanto para quem enchia os fornos quanto para quem esvaziava, pois não entende desse serviço; **que, no mês de janeiro, ficou acertado o pagamento de diárias e, no mês de fevereiro, provavelmente seria pago salário fixo, pois viram que não teriam condições de pagar o que foi ajustado no início, já que a produção não estava boa.**

O Sr. [REDACTED], empregador, sócio da H2CL, declarou em audiência com o MPT e MPF, realizada no dia 26 de fevereiro de 2020, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG o que segue:

**Informado sobre o direito de permanecer em silêncio, declarou: que conhecia [REDACTED]**

[REDACTED] da cidade que sua mãe mora, chamada Poricatu/PR; que [REDACTED] trabalha como corretor de venda de fazendas no Paraná; que sempre trabalhou em fazendas de carvão, enchendo fornos e também tirando carvão dos fornos; que, no ano passado, estava procurando serviço e veio para João Pinheiro/MG, onde ficou trabalhando 4 meses; que não chegou a trabalhar para a Quality; **que soube da necessidade de mão de obra pela Quality e informou a [REDACTED] por telefone; que deu a ambos a ideia de abrirem um negócio, e estes vieram para Minas Gerais e visitaram algumas fazendas; que o pai do [REDACTED] não é sócio da H2CL, mas ajudou emprestando dinheiro para necessidades da empresa, como compra de combustíveis; que o pai do [REDACTED] não tem participação no lucro da empresa, o qual é dividido apenas entre o depoente e os sócios [REDACTED]; que procuraram a Quality para prestar serviços e firmaram contrato com ela; que, após a assinatura do contrato com a Quality, o depoente ficou responsável pela contratação dos trabalhadores pela H2CL; que foi ao Paraná procurar o pessoal para trabalhar; que não procurou trabalhadores na região de João Pinheiro e Brasilândia; que tinha ouvido falar que, na região, não se achava gente para trabalhar; que, como é do**



Paraná, sempre trabalhou com gente e conhece pessoas lá, explicou o serviço e as pessoas se interessaram; que explicou o serviço “do jeito que é”; que trouxe algumas pessoas que estavam em um abrigo no Paraná; que foi o pessoal do abrigo que o procurou, pois sabiam que estava oferecendo serviço na cidade e lá não está tendo serviço; que procurou trabalhadores em Cambé, Londrina, Arapongas, Centenário do Sul e Rolândia; que disse que ajudantes receberiam remuneração de R\$ 1.500,00 e que operadores de motosserra receberiam diárias de R\$ 120,00; que disse aos interessados que teriam alojamento e não precisariam pagar nada pelo alojamento; que, chegando em Minas Gerais, disse aos ajudantes que, como a produção estava pequena, até pegarem o ritmo, receberiam diárias de R\$ 80,00 e depois receberiam por produção; que a remuneração por produção seria de R\$ 25,00 por forno para encher e de R\$ 22,00 por forno para tirar o carvão; que um trabalhador inexperiente enche cerca de 3 fornos por dia; que a H2CL forneceu o pagamento do primeiro mês de aluguel das casas da Caatinga e os meses seguintes seriam pagos pelos trabalhadores; que não foi assinado contrato de experiência com os trabalhadores; que disse aos trabalhadores que, após 45 dias de trabalho, eles poderiam retornar às suas cidades para ficar 10 dias e depois voltariam para trabalhar por mais 45 dias; que, se não fossem trabalhados os 45 dias, seriam descontadas as passagens, mas, se trabalhassem os 45 dias, a empresa pagaria a ida e a volta; que 11 trabalhadores da H2CL estavam alojados em Brasilândia de Minas e também havia trabalhadores na Caatinga e no alojamento da Fazenda Brejo; que o alojamento de Brasilândia foi escolhido por [REDACTED] e os





alojamentos da Caatinga foram escolhidos pelos trabalhadores; **que não forneceram roupas de cama para os trabalhadores; que falou para cada um trazer travesseiro, forro de cama e a coberta; que foram fornecidas camas para os trabalhadores, mas eles quebraram as camas; que já visitou os alojamentos de Brasilândia de Minas, da Caatinga e da Fazenda Brejo; que removeu um trabalhador que reclamou sobre as condições da Fazenda Brejo para o alojamento da Caatinga, mas, em virtude de discussões lá, ele voltou para a Fazenda Brejo; que estava faltando água na Fazenda Brejo por causa de problema no motor e que havia o problema quanto aos banheiros porque estavam reformando; que chamou os trabalhadores para virem para a cidade, mas eles mesmos quiseram ficar lá; que era a H2CL que estava pagando a reforma do alojamento da Fazenda Brejo; que não chegou a ver os sócios da Inova na Fazenda Brejo, mas eles têm os assessores deles lá, que são o [REDACTED]; que a H2CL adquiriu capacetes, botinas e luvas; que mandaram fazer uniformes, mas ainda não ficaram prontos; que foram fornecidas máscaras com filtros para os trabalhadores que tiram carvão dos fornos, mas não para os trabalhadores que enchem os fornos; que, para os trabalhadores que enchem os fornos, foram fornecidas máscaras de pano, mas eles não usavam; que alguns trabalhadores da Bahia vieram por conta própria para trabalhar, pagando as próprias passagens; que não lembra os nomes deles; que eles souberam do trabalho porque há muitos baianos em Rolândia, que entraram em contato com eles; que os serviços eram supervisionados pelo encarregado da H2CL [REDACTED]; que [REDACTED] fazia projetos relativos às madeiras; que ele não era funcionário da H2CL, mas sim um prestador de serviços.**

Os três representantes da empresa h2CL, Srs. [REDACTED], Sócio Administrador, e os sócios [REDACTED] foram ouvidos pelos Auditores Fiscais do Trabalho integrantes do GEFM em uma audiência realizada no dia 26 de fevereiro de 2020, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, tendo declarado o seguinte:

Perguntados, o Sr. [REDACTED] declararam: Que os trabalhadores que estavam alojados na fazenda foram levados para um hotel; Que a casa em Brasilândia foi readequada; Que os trabalhadores que moram na Caatinga alugaram as casas que serviam de alojamento; Que o combinado foi de a empresa pagar o primeiro mês do aluguel daquelas casas e que, daí em diante, seriam os próprios trabalhadores que pagariam; Que são da mesma cidade do sócio [REDACTED] e que já o conheciam; Que [REDACTED] já conhecia o ramo, já tinha trabalhado para outras empresas de carvoaria em outros locais e propôs a eles que investissem na produção do carvão na região de Brasilândia de Minas; Que depois de virem visitar a área, acharam interessante a proposta e resolveram investir; Que o combinado foi que [REDACTED] usasse seu conhecimento do setor para fazer uma análise técnica das áreas e que ficaria responsável pela contratação do pessoal; **Que não foi feito um contrato de experiência específico com os trabalhadores quando da contratação; Que na contratação no Paraná foi feito um Termo de**



Compromisso, que será apresentado à fiscalização; Que nesse Termo ficou ajustado que os trabalhadores viriam para Minas e trabalhariam por 45 dias, depois teriam direito a ir para casa ver a família, ficar 10 dias de folga e quem quisesse, voltaria para trabalhar mais 45 dias; Que somente depois de 90 dias de trabalho em “experiência”, é que seria feito um contrato de trabalho com os trabalhadores; Que as passagens de ida e volta seriam pagas pela empresa, mas caso o trabalhador viesse e não quisesse continuar trabalhando, no acerto dos dias trabalhados, seria descontado o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) referente às passagens; Que o [REDACTED] conversou com diversos empresários da região em busca de parcerias; Que então a empresa QUALITY foi apresentada a eles por terceiros; Que foi assinado um contrato de prestação de serviços com a QUALITY; Que nesse contrato a obrigação da H2CL era fazer o corte da lenha, o carreamento da lenha até os fornos, a produção do carvão até a entrega do produto final na praça de carbonização na Fazenda Brejo; Que a partir daí a QUALITY seria responsável pela venda e transporte do carvão, com todos os encargos de frete; Que ficou acordado no contrato que a QUALITY os forneceria 150 (cento e cinquenta) fornos JG com 3.5m, que seria a bateria da direita, a partir da entrada na carvoaria; Que a QUALITY também ficou responsável pelo fornecimento da estrutura de alojamentos, refeitório e bebedouro, além de tratores e outros maquinários; Que a H2CL ficaria responsável pela contratação de trabalhadores e pelos encargos advindos da contratação, tais como fornecimento de EPIs; Quando questionada a coordenadora sobre a responsabilidade pelos alojamentos, ela esclareceu que a



H2CL é responsável pelo alojamento dos seus próprios funcionário, mas que existe uma responsabilidade civil da QUALITY em razão da previsão contratual mencionada anteriormente; Que na contratação dos trabalhadores no Paraná, o [REDACTED] ia nas cidades oferecendo serviços de acordo com as necessidades da empresa ; Que o único trabalhador que foi contratado sem o intermédio do [REDACTED] foi o [REDACTED], que veio de Pompéu/MG para trabalhar na região; Que os trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] vieram da Bahia; Que esses trabalhadores da Bahia foram indicados pelo Sr. [REDACTED], um dos agenciadores conhecidos pelo [REDACTED] Que o [REDACTED] conhece pessoas de diversos locais que indicam trabalhadores a ele; Que os pagamentos aos trabalhadores até agora foram feitos em dinheiro, entregue em mão a eles pelo [REDACTED]; Que os dois trabalhadores que chegaram em dezembro receberam naquele mês por diárias; Que os valores de diária são da seguinte forma: 120 reais para operador de motosserra, valor do piso para ajudante florestal, valor do piso para mecânico, motorista de ônibus e tratorista, 80 reais para carbonizador; Que os ajudantes que enchiam os fornos receberiam por produção somente a partir de março; Que até fevereiro o combinado com os ajudantes foi o pagamento de diária de 80 reais; Que em janeiro a empresa não contava com carbonizador, tendo se utilizado do carbonizador da empresa QUALITY; Que o trabalhador [REDACTED] em janeiro trabalhava como operador de motosserra, recebendo a diária de 120 reais; Que a partir de fevereiro [REDACTED] passou a trabalhar como carbonizador; Que o [REDACTED] começou a carbonizar no dia 17 de fevereiro; Que o trabalhador [REDACTED] não é funcionário da empresa, tendo sido contratado





para dar consultoria sobre montagem, planejamento e produção nas áreas de corte e também para direcionar os serviços do encarregado [REDACTED]; Que [REDACTED] nunca participou da sociedade; Que na semana passada houve uma fornada com produção média de 3,6 m³ por forno e que o contrato com o [REDACTED] previa que a produção média deveria ser acima de 4.5 m³; Que a queima de 21 fornos resultou na quantidade de 75,95 m³ de carvão; Que todo esse carvão já foi entregue à QUALITY; Que a QUALITY os pagou 80 reais por m³ de carvão; Que somente terão a informação de pra quem o carvão foi vendido quando receberem a nota fiscal de venda da QUALITY; **Que não foi feita a CDTT relativa ao transporte dos trabalhadores porque o ônibus é da própria empresa e possui autorização para o transporte de passageiros que será apresentada;** Que não trouxeram certificados de treinamento em saúde e segurança porque não os possuem, já que tais treinamentos seriam realizados na presente semana; Que o [REDACTED] verificava qual a necessidade de EPIs, repassava uma lista com essa informação para o [REDACTED], que efetuava a compra e entregava os equipamentos para que o [REDACTED] distribuisse aos trabalhadores; Que o [REDACTED] fazia o controle manual no caderno dele de quais EPI eram entregues para cada trabalhador; Que a empresa guarda as notas fiscais de compra dos EPI.

### **G) CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS**

No momento da inspeção física do local de trabalho, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM verificou que o empregador H2CL, contava com um total de 28 (vinte e oito) trabalhadores que embora trabalhassem de forma regular nas carvoarias do empregador, não tinham registro em livro próprio, ficha ou sistema eletrônico competente ou mesmo contrato de trabalho anotado em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c o art. 47, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como já mencionado anteriormente, esses trabalhadores foram recrutados e contratados de forma irregular em outros estados, principalmente no Paraná, por intermédio do sócio [REDACTED]

Como também já citado, durante a ação fiscal foi verificado que a contratante havia solicitado os documentos pessoais desses trabalhadores, como Carteira de Identidade, CPF, Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), entre outros, sob a alegação de que iria registrá-los. Contudo, até a data da inspeção no estabelecimento rural, essa documentação não havia sido devolvida a eles.

Nesse sentido, cabe reproduzir o seguinte trecho das declarações prestadas ao GEFM pelo [REDACTED], no dia 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG: “(...) que os patrões pegaram os documentos do depoente – identidade e CPF – dizendo que iriam registrá-lo, mas estão com seus documentos até hoje e ainda não assinaram sua carteira (...)”. Na mesma esteira, tem-se o seguinte trecho do que foi declarado na mesma ocasião pelo [REDACTED]: “(...) que apenas no 2º dia de trabalho [REDACTED] pegou as CTPS’s, dizendo que iria assinar, mas, até hoje, não devolveu a CTPS do depoente; além da CTPS, [REDACTED] pegou comprovante de residência, certidão de antecedentes criminais e a cópia da certidão de nascimento do filho do depoente e não devolveu nenhum desses documentos (...)”.

Essas palavras dos trabalhadores foram corroboradas pelas seguintes declarações do sócio da empresa [REDACTED] obtidas

pelo GEFM no dia 26/02/2021, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG: “(...) Que a H2CL pegou os documentos para assinatura das carteiras de trabalho dos funcionários, que esses documentos ainda não foram devolvidos; que, ontem, quando a equipe de fiscalização veio, começaram a fazer o registro dos trabalhadores e inserir no eSocial (...)”.

Acerca da forma de contratação dos trabalhadores, como já aludido anteriormente, os sócios da empresa relataram à fiscalização que houve a elaboração de um Termo de Compromisso assinado por eles antes de saírem dos locais de origem, em que ficou ajustado o seguinte: que eles iriam trabalhar por 45 dias em Minas Gerais, que depois poderiam ir para casa e passar 10 dias de folga; que, quem quisesse, voltaria para trabalhar mais 45 dias; e que somente depois de 90 dias de trabalho em “experiência”, é que seria feito um contrato de trabalho com os trabalhadores.

Entretanto, quando apresentado o referido Termo de Compromisso, verificou-se que não havia tal previsão de retorno à cidade de origem após 45 (quarenta e cinco) dias de trabalho, custeado pela empresa. Havia sim um ajuste com os trabalhadores no sentido de que a empresa somente pagaria o transporte de volta ao local de origem caso eles permanecessem, no mínimo, 90 (noventa) dias trabalhando e fossem contratados, decurso de tempo este referido no documento como “período de experiência”.

Importante mencionar que alguns dos trabalhadores encontrados pela fiscalização haviam sido contratados e estavam com seus documentos retidos desde meados de dezembro de 2020 ou do começo de janeiro de 2021, como no caso do [REDACTED]

Portanto, depreende-se de todas as declarações citadas até aqui e das circunstâncias em que se deram as contratações, que a empresa utilizava meios de coação para que os trabalhadores permanecessem trabalhando a sua disposição pelo período mínimo de 90 dias. De forma velada, a fiscalizada coagia os trabalhadores a continuarem no trabalho ao reter seus documentos pessoais, mantendo-os em situação de informalidade, sob a promessa de que iria registrá-los, mas deixando claro que a contratação se efetivaria apenas após o fim daquele “período de experiência”. Por outro lado, os obreiros eram coagidos a permanecer no trabalho, uma vez que teriam que arcar com as despesas de retorno ao local de origem



caso não quisessem mais trabalhar antes do decurso dos 90 dias, gastos esses muito elevados para eles, dadas as longas distâncias entre a Fazenda Brejo e as cidades de onde tinham vindo.

Não obstante as evidências já apontadas da irregularidade ora autuada, cumpre esclarecer que, no dia da inspeção no estabelecimento rural, a empresa foi notificada, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, a apresentar o livro ou fichas de registro atualizados dos seus empregados no dia 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG. Entretanto, não houve a apresentação de tais documentos naquela ocasião.

Ademais, em consulta aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, realizada no dia 22/03/2021, constatou-se que a empresa é optante pelo registro eletrônico de empregados, mas que os vínculos dos 28 (vinte e oito) trabalhadores encontrados somente começaram a ser informados ao eSocial no dia 26/02/2021, após o início da ação fiscal. Cabe lembrar que, de acordo com a Portaria nº 1.195/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, empresas optantes pelo registro eletrônico devem comunicar, ao menos o registro preliminar de seus empregados (evento S-2190), até o final do dia imediatamente anterior ao do início da respectiva prestação de serviço.

O trabalho prestado pelos empregados em prol da autuada preenchia todos os requisitos fático-jurídicos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Com efeito, todos os trabalhadores foram contratados pela empresa como pessoas físicas para o desempenho de funções específicas ligadas à atividade econômica explorada e não podiam se fazer substituir por terceiros em seu trabalho. Os trabalhadores recebiam ordens diretas da fiscalizada direcionando o modo de execução dos trabalhos. De acordo com as informações obtidas junto aos obreiros, as ordens gerais advinham dos próprios sócios da empresa e os trabalhos na carvoaria e nas áreas de corte eram supervisionados pelo encarregado [REDACTED], que também laborava em situação de informalidade.

As atividades aconteciam de modo não eventual, posto que os trabalhadores respeitavam um horário de trabalho preestabelecido pela empresa, sendo que a própria atividade econômica era perene, isto é, não costumava sofrer solução de continuidade. Em geral, os obreiros reportaram que a jornada na Fazenda Brejo se iniciava por volta das 06h30min e se encerrava em torno de 15h, com uma hora para repouso e alimentação (de 11h



ao meio-dia). O trabalho era realizado de segunda a sábado, mas em casos específicos também chegava a ser desenvolvido no domingo.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores da H2CL na Fazenda BREJO eram afeitas à produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas, incluindo a extração (corte, derrubada e desgalhamento) do eucalipto com a utilização de motosserras, o abastecimento dos fornos, a carbonização e a retirada do carvão dos fornos

Por fim, verificou-se que todos trabalhavam a título oneroso, mediante a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. Consoante as declarações dos sócios e dos trabalhadores entrevistados pelo GEFM, a empresa até então pagava valores determinados pelo dia de trabalho e pela função desempenhada. Esses valores eram de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) para os operadores de motosserra, de R\$ 80,00 (oitenta reais) para o carbonizador e era proporcional ao piso salarial convencionado para as demais funções (mecânico, motorista de ônibus, tratorista e ajudantes florestais). Além disso, foi esclarecido que a intenção da empresa era passar a pagar os ajudantes florestais à base de produção a partir do mês de março, quando receberiam R\$ 25,00 (vinte e cinco) reais para cada forno que enchessem e R\$ 22,00 (vinte e dois reais) para cada produção de carvão retirada do forno após a queima da madeira. A única exceção ficava por conta do encarregado [REDACTED], o qual havia acertado com a empresa um salário fixo mensal de R\$ 3000,00 (três mil reais).

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador, no caso de desemprego involuntário), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho; b) verifica-se prejuízo à estrutura de proteção social ao trabalhador, uma vez que o não recolhimento do INSS acarreta a falta de proteção previdenciária do empregado para os benefícios de aposentadoria, aposentadoria por invalidez, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente, licença maternidade, entre outros; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias, nem de 13º salário, destacadamente quando se trata de trabalhadores contratados para o recebimento de diárias ou exclusivamente por produção, sem a devida formalização do

contrato de trabalho; d) o trabalhador, enquanto permanece informal apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria, e) Não pagamento do Risco Ambiental do Trabalho (RAT) sobre a folha de pagamento real do empregador o qual possui a finalidade de assegurar a todo trabalhador o direito a seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador e f) concorrência desleal com outras empresas que exploram a mesma atividade econômica e cumprem as normas trabalhista trazendo uma vantagem econômica perniciosa para a classe empresarial.

Em suma, no plano fático, constataram-se, quanto aos trabalhadores em tela, a presença dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, suficientes para caracterizar o vínculo empregatício destes.

Mais importante de tudo, o próprio empregador, quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, admitiu como empregados da carvoaria aqueles obreiros, admitindo estarem eles em situação de informalidade e dispondo-se a realizar o registro de todos. O empregador formalizou os registros dos contratos de trabalho dos 28 (vinte e oito) trabalhadores, procedendo ao registro do contrato de trabalho em livro ou ficha de empregado, bem como a anotação dos dados do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social, providenciando, na mesma ocasião, a demissão dos trabalhadores resgatados de condições degradantes de trabalho.

Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram TODOS os 28 (vinte e oito) empregados anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho pela fiscalização.

## **H) IRREGULARIDADES CONSTATADAS**

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas nas fotos, filmagens e declarações, também narradas pelos trabalhadores, motivaram a lavratura de 28 (vinte e oito) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo).

Abaixo, seguem as descrições das irregularidades constatadas referentes tanto aos dispositivos da legislação trabalhista quanto às normas de saúde e segurança:

**1. Falta de registro.**

Descrito item G do relatório.

**2. Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.**

No curso do processo de auditoria, constatou-se a H2CL deixou de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de seus empregados, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados do início da prestação laboral, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registre-se que com a publicação da Portaria nº 1.195/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, as anotações na Carteira de Trabalho Digital passaram a ter que ser realizadas pelas empresas por meio das informações prestadas ao eSocial, no mesmo prazo de 5 dias úteis a partir do início do trabalho. As anotações que o empregador fazia na CTPS “física” do empregado, a partir do advento da Portaria nº 1.195/2019 e do eSocial, passaram obrigatoriamente a ser feitas eletronicamente com o envio das informações relativas à admissão do empregado.

Contudo, por meio de consultas aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, realizadas em 22/03/2021, verificou-se que a empresa somente começou a comunicar as informações relativas aos vínculos de seus empregados ao eSocial a partir do dia 26/02/2021, após o início da ação fiscal. No entanto, o GEFM apurou que todas as admissões de trabalhadores ocorreram entre os dias 14/12/2020 e 02/02/2021, ou seja, as anotações em suas CTPS começaram a ser procedidas vários dias após o término do prazo de 5 dias úteis contado do início da prestação laboral. Cabe lembrar também que as CTPS “físicas” dos trabalhadores estavam retidas pela empresa e tampouco haviam sido anotadas.



Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram TODOS os 28 (vinte e oito) empregados anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho pela fiscalização.

**3. Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.**

O GEFM constatou que o empregador deixou de pagar a diversos funcionários a remuneração correspondente ao repouso semanal a que faziam jus, tendo a empresa descumprido a obrigação prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949.

De fato, consoante as declarações dos sócios e dos trabalhadores entrevistados pelo GEFM, a empresa, de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021, havia combinado o pagamento de valores determinados pelo dia de trabalho e de acordo com a função desempenhada pelo trabalhador. Esses valores eram de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) para os operadores de motosserra, de R\$ 80,00 (oitenta reais) para o carbonizador e era proporcional ao piso salarial convencionado para as demais funções (mecânico, motorista de ônibus, tratorista e ajudantes florestais). Além disso, foi esclarecido que a intenção da empresa era passar a pagar os ajudantes florestais que trabalhavam na bateria de fornos à base de produção a partir do mês de março, quando receberiam R\$ 25,00 (vinte e cinco) reais para cada forno que enchessem e R\$ 22,00 (vinte e dois reais) para cada produção de carvão retirada do forno após a queima da madeira.

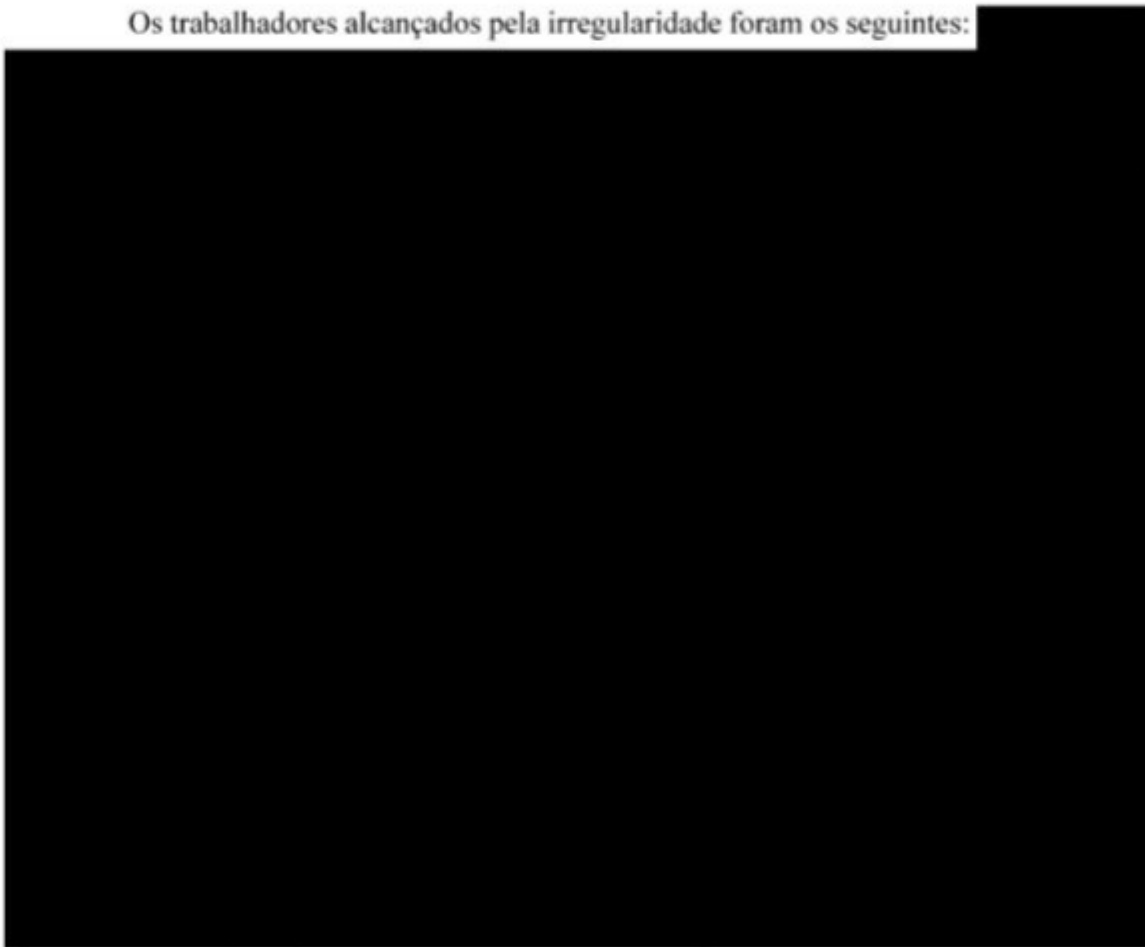
Importante mencionar que, como previsto na alínea “a” do art. 7º da Lei nº 605/1949, “a remuneração do repouso semanal corresponderá para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas”. Já o § 2º do mesmo artigo dispõe que os dias de repouso semanal são considerados já remunerados apenas para empregados menselistas ou quinzenalistas, categorias nas quais não se enquadravam os trabalhadores da empresa, que até então recebiam à base de “diárias”.

Cumprе esclarecer que a empresa, notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, apresentou recibos de pagamento



de salários dos empregados e que, embora tais recibos não observassem a formalização preconizada no art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), traziam valores condizentes com o produto entre os dias trabalhados pelos obreiros e a remuneração ajustada por dia de trabalho. Dessa forma, tais documentos foram considerados para fins de evidência na composição dos valores que já haviam sido recebidos pelos empregados.

Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram os seguintes:



**4. Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.**

O GEFM constatou que o empregador efetuou o pagamento do salário dos empregados sem a devida formalização do recibo, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registre-se que a fiscalizada foi notificada, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, a apresentar no dia 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, os recibos de pagamento de salários ou comprovantes de depósito em conta contendo a individualização do crédito (retorno bancário). Naquela ocasião, no entanto, foram trazidos à fiscalização alguns comprovantes de adiantamento salarial (“vales”) e recibos de pagamento que não atendiam à devida formalização exigida.

Cumprе mencionar que, de acordo com o art. 320 do Código Civil de 2002, há a previsão de que a quitação deve designar o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante.

Faz-se importante também citar o conteúdo do Precedente Administrativo nº 86 da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia, claro ao dispor que, mesmo em sendo o salário depositado em conta bancária, é direito do trabalhador receber um contracheque ou demonstrativo de pagamento, em que se discriminem as parcelas salariais.

A partir da análise dos recibos de pagamento apresentados em contraponto ao dispositivo legal citado e a esse instrumento normativo emanado da Administração, foi possível verificar que há não conformidade no que diz respeito à falta de clareza quanto à especificação da dívida ou à discriminação das parcelas salariais. Tome-se como exemplo o recibo de pagamento do [REDACTED], com data de 29/01/2021. Esse recibo faz referência ao pagamento do valor de R\$ 762,00 (setecentos e sessenta e dois reais) relativo aos serviços prestados entre 15/12/2020 e 14/01/2021. As verbas salariais não foram discriminadas, de modo que a estrita análise do documento não permite a compreensão sobre o porquê de o trabalhador ter recebido menos de um salário-mínimo em um intervalo de 30 dias; não há menção se houve dias úteis não trabalhados ou descontos de adiantamentos, por exemplo.

Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram os seguintes: [REDACTED]

**5. 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.**

O GEFM constatou que o empregador H2CL não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e de saída e período de repouso efetivamente praticados pelos 28 (vinte e oito) empregados que laboravam no estabelecimento rural inspecionado, tendo descumprido a obrigação prevista no artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registre-se que a fiscalizada foi notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, a apresentar no dia 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, os registros de controle de jornada de todos os empregados. Entretanto, tais registros não foram apresentados, tendo sido trazidas à fiscalização apenas as folhas de papel referentes ao mês de fevereiro de 2021, em que o encarregado [REDACTED] controlava a frequência dos empregados ao trabalho, anotando apenas os dias em que eles laboravam, sem a indicação de horário de início e término da atividade, bem como sem a indicação do horários de intervalo para refeições.

Além disso, cumpre mencionar que, no dia da inspeção, questionados se registravam horários de chegada e de saída ao trabalho, os trabalhadores responderam negativamente à fiscalização. Nesse sentido, cabe citar o seguinte trecho da declaração do [REDACTED] ao Procurador do Trabalho participante da ação, no dia 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG: “(...) que não havia folhas de ponto (...)”.

Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram TODOS os 28 (vinte e oito) empregados anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho pela fiscalização.

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

O GEFM constatou que o empregador deixou de conceder a alguns de seus empregados o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, tendo descumprido a obrigação prevista no Art. 1º da Lei nº 605/1949.

Primeiramente, cumpre mencionar que a empresa não adotava registro manual, mecânico ou sistema eletrônico de ponto, embora contasse com mais de 20 empregados, motivo pelo qual foi lavrado o Auto de infração nº 22.085.212-0, por descumprimento à obrigação prevista no artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com isso, a presente irregularidade foi constatada a partir de informações obtidas junto aos trabalhadores e aos sócios da fiscalizada, bem como pela análise das folhas de papel referentes ao mês de fevereiro de 2021, em que o encarregado [REDACTED] controlava a frequência dos empregados ao trabalho, anotando os dias em que eles laboravam.

Essas anotações de frequência ao trabalho revelaram que o [REDACTED] trabalhou do dia 08/02/2021 até o dia 20/02/2021, ou seja, laborou em 13 dias consecutivos, sem ter gozado nenhum dia de descanso semanal.

No que diz respeito a informações colhidas junto aos obreiros, cita-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o [REDACTED], no dia 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG: “(...) que recebeu o primeiro salário no dia 5 de fevereiro, no valor de R\$ 1.100,00; que trabalhou durante o primeiro mês de domingo a domingo, recebendo menos do que foi prometido (...)”. Também pode ser citada a seguinte passagem das declarações do [REDACTED]: “(...) que, há 3 dias, o ônibus da H2CL ficou



pronto e, então, o horário de trabalho ficou até 15h; que esse horário era de segunda a sábado; que trabalhou no primeiro domingo que chegou (...)".

Ademais, outra questão que chamou a atenção da fiscalização foi a situação do [REDACTED]. De acordo com declarações obtidas pelo GEFM com os sócios da empresa em 26/02/2021, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, a fiscalizada não contava com carbonizador, tendo se utilizado de funcionário de outra empresa para realizar a carbonização, até que [REDACTED] assumisse tal função com exclusividade, o que teria ocorrido em 17/02/2021. Ocorre que a carbonização se trata de um processo contínuo, que demanda a supervisão constante do trabalhador responsável. Com isso, como não havia outros trabalhadores responsáveis pela função, pode-se inferir que, desde o dia 17/02/2021 até o dia da inspeção (24/02/2021), [REDACTED] laborou em dias consecutivos, resultando em 8 dias seguidos de labor, sem ter usufruído de descanso semanal.

Acerca do processo de carbonização, cabe mencionar que a queima ou combustão da madeira dura geralmente três dias e que durante esse período os fornos são constantemente supervisionados pelo carbonizador. O principal cuidado desse trabalhador é impedir que se produza um superaquecimento no forno capaz de provocar a ruptura da cinta que sustenta a abóbada do forno, fazendo desmoronar toda a estrutura, com perda do produto ou carga.

Em razão de toda essa responsabilidade, o cargo de carbonizador é visto como o mais especializado e de maior importância na atividade carvoeira, mas ao mesmo tempo é o de maior precarização, sendo tido como a "pior função" no carvão, por implicar trabalho noturno, já que o forno funciona ininterruptamente.

Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram os seguintes: [REDACTED]

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

O GEFM constatou que o empregador não observava o prazo limite de 5 (cinco) dias úteis do mês subsequente ao vencido para efetuar o pagamento do salário dos seus empregados, tendo descumprido a obrigação prevista no Art. 459, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com as informações obtidas junto aos trabalhadores e confirmadas pelos sócios da fiscalizada, até a data da inspeção, a empresa pagava valores determinados pelo dia de trabalho e pela função desempenhada. Esses valores eram de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) para os operadores de motosserra, de R\$ 80,00 (oitenta reais) para o carbonizador e era proporcional ao piso salarial convencionado para as demais funções (mecânico, motorista de ônibus, tratorista e ajudantes florestais). A única exceção ficava por conta do encarregado [REDACTED], o qual havia acertado com a empresa um salário fixo mensal de R\$ 3000,00 (três mil reais).

Entretanto, os trabalhadores mencionaram que os valores devidos pelos dias trabalhados eram aferidos a cada trinta dias e, somente a partir daí, começavam a ser feitos os pagamentos relativos a tal período. Portanto, para um trabalhador que fosse admitido em meados de um mês, os dias trabalhados nos 30 dias seguintes seriam somados, essa soma seria multiplicada pelo valor do seu dia de trabalho e somente a partir do meio do mês seguinte o pagamento seria realizado.

Registre-se que a fiscalizada foi notificada, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, a apresentar no dia 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, os recibos de pagamento de salários ou comprovantes de depósito em conta contendo a individualização do crédito (retorno bancário). Naquela ocasião, no entanto, foram trazidos à fiscalização alguns comprovantes de adiantamento salarial (“vales”) e recibos de pagamento. Cabe explicitar ainda que, embora tais recibos não observassem a formalização preconizada no art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), traziam valores condizentes com o produto entre os dias trabalhados pelos obreiros e a remuneração ajustada por dia de trabalho. Dessa forma, tais documentos foram considerados para fins de evidência na composição dos valores que os empregados já haviam recebido.

Esclarecida essa questão, tem-se que a análise de tais recibos revelou que o [REDACTED]

[REDACTED], somente receberam o salário relativo aos dias trabalhados entre a data de admissão e o dia 14/01/2021 em 29/01/2021. Dessa forma, o salário referente aos dias trabalhados no mês de dezembro de 2020 não foi pago até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2021, que se deu em 07/01/2021. Além disso, o salário relativo aos dias de labor compreendidos entre 14/01/2021 e 31/01/2021 também foram pagos em atraso.

Outro trabalhador prejudicado foi o [REDACTED], uma vez que teve o salário dos dias laborados em dezembro pagos somente no dia 29/01/2021 e, em consequência, também teve o salário relativo aos dias compreendidos entre 28/01/2021 e 31/01/2021 pago intempestivamente. Da mesma forma, o [REDACTED], foi receber pelos dias trabalhados em janeiro apenas depois do dia 12/02/2021.

Em relação a outros 6 (seis) trabalhadores que haviam sido admitidos em 04/01/2021, os recibos analisados deram conta de que o pagamento pelos dias trabalhados em janeiro de 2021 somente foi realizado em 08/02/2021, também fora do prazo de 5 dias úteis no mês seguinte, o qual se encerrou em 05/02/2021. Trata-se dos seguintes empregados:

[REDACTED]

Por fim, também foi prejudicado pela irregularidade o encarregado [REDACTED]. De acordo com esse trabalhador, ele não havia recebido o salário pelos dias trabalhados em janeiro até o dia 05/02/2021, uma vez que a empresa até então apenas havia lhe pago R\$ 500,00 (quinhentos reais) no dia 22/02/2021.

Pelo exposto, tem-se que os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram os seguintes:

[REDACTED]

**8. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.**

As diligências de inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) permitiram verificar que o empregador não respeitou disposições de proteção de trabalho em relação aos obreiros contratados para as atividades de produção de carvão, uma vez que ele não respeitou disposição elementar de proteção ao trabalho, na medida que não foi emitida a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), documento disciplinado pela Instrução Normativa nº 76, de 15/05/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Entre os 28 (vinte e oito) trabalhadores, apenas 2 (dois) eram de Minas Gerais

21 (vinte e um) trabalhadores eram migrantes do Estado do Paraná, das cidades de Cambé, Londrina, Arapongas, Centenário do Sul, Rolândia, Porecatu e Jaguapitã, 3 (três trabalhadores) da Bahia e 2 (dois) trabalhadores do Mato Grosso do Sul. Os trabalhadores declararam que foram aliciados por um dos sócios da empresa, o Sr. [REDACTED], no estado do Paraná nas cidades de Cambé, Londrina, Arapongas, Centenário do Sul, Rolândia, Porecatu e Jaguapitã. Trabalhadores da Bahia e Mato Grosso do Sul também receberam a proposta de trabalho feita pelo Sr. [REDACTED] e foram para a carvoaria. A maioria dos trabalhadores aliciados estavam em situação de vulnerabilidade, desempregados, alguns estavam em abrigos para pessoas em situação de rua na cidade de Cambé/PR.

Os 21 (vinte e um) trabalhadores que vieram do Paraná foram transportados em um ônibus, placa [REDACTED]. O Sr. [REDACTED] apresentou o Termo de Compromisso e Declaração de Ciência que foi assinado por todos os trabalhadores



aliciados no Paraná. O Termo de Compromisso e Declaração de Ciência assinado pelos trabalhadores previa que o deslocamento da cidade de origem até João Pinheiro/MG seria custeado pelo Sr. [REDACTED] e declarava que estavam cientes de que em caso de não aceitarem o trabalho proposto ou não completarem o período de experiência de 90 dias as despesas da viagem de retorno seriam por conta e risco dos trabalhadores.

Chegando em João Pinheiro/MG, os trabalhadores iniciaram o trabalho na carvoaria, no entanto, não tiveram suas CTPS e documentos pessoais devolvidos. Eles acreditavam que a Carteira de Trabalho e Previdência Social havia sido retida para que fossem feitas as devidas anotações do contrato de trabalho, o que não havia sido feito até o dia em que foi realizada a fiscalização no estabelecimento rural.

Ademais, o empregador não respeitou disposição elementar de proteção ao trabalho, na medida que não foi emitida a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), documento disciplinado pela Instrução Normativa nº 76, de 15/05/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Tal documento pondera que, para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato às Secretarias Regionais do Trabalho (da circunscrição dos trabalhadores recrutados) por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT). O aliciamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constitui, em tese, crime previsto no art. 207 do Código Penal.

A CDTT deve ser preenchida conforme modelo encontrado na Instrução, devendo constar diversas informações referentes ao vínculo de emprego (razão social e o CNPJ da empresa contratante ou nome do empregador e seu CEI e CPF; endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços; os fins e a razão do transporte dos trabalhadores; o número total de trabalhadores recrutados; as condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador; o salário contratado; a data de embarque e o destino; a identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos; a assinatura do empregador ou seu preposto). Ao ser protocolada, deverá estar acompanhada de diversos documentos, como cópia dos contratos individuais de trabalho, cópia do certificado de registro para fretamento da empresa transportadora (emitido pela Agência Nacional de Transportes Terrestres-ANTT), relação

nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da CTPS e do PIS, entre outros. Atualmente o protocolo da CDTT é feito por meio eletrônico disponível no site <https://www.gov.br/pt-br/servicos/apresentar-certidao-declaratoria-de-transporte-de-trabalhadores>. No site apontado é possível obter todas as informações necessárias para dar entrada na CDTT, protocolar o requerimento de CDTT, juntar os documentos necessários e acompanhar o trâmite do processo até a emissão da CDTT.

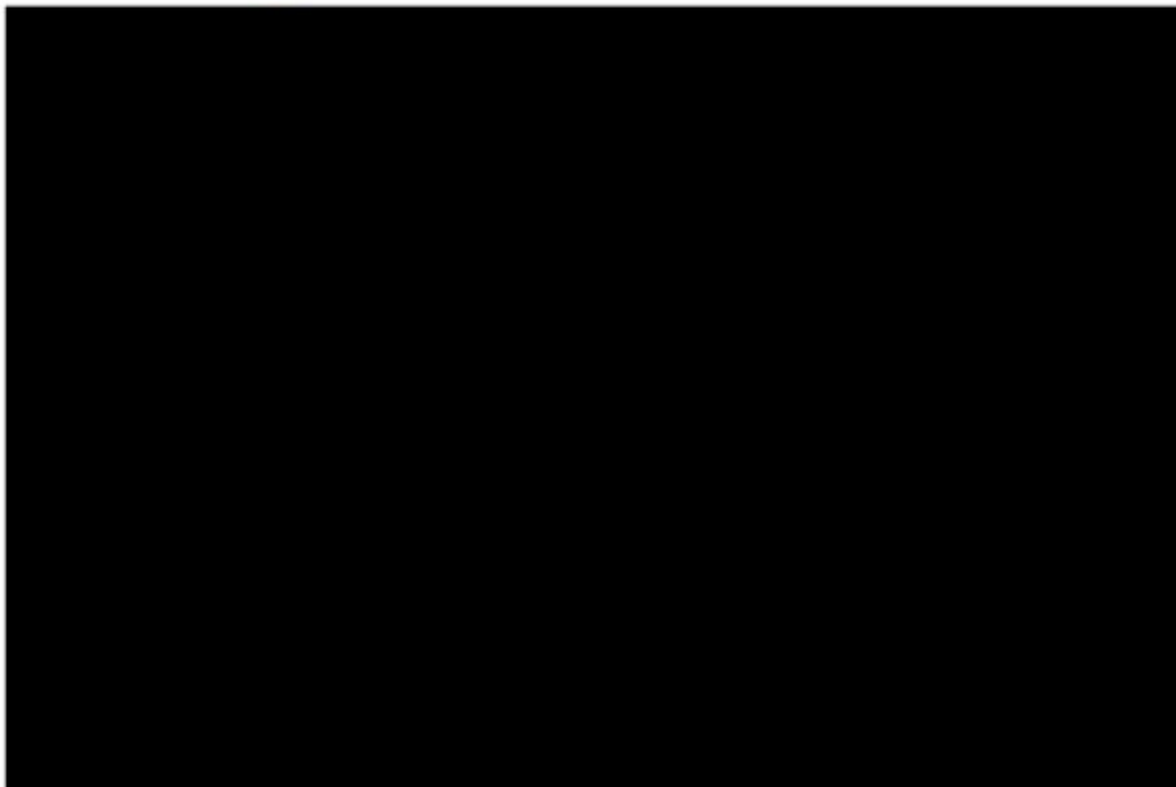
O empregador deverá, durante a viagem, manter no veículo de transporte dos trabalhadores a cópia da CDTT e, posteriormente, no local da prestação de serviços à disposição da fiscalização, juntamente com a cópia da relação nominal dos trabalhadores recrutados.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº NAD nº 3589592021/03, entregue em 24/2/2021, a apresentar em 10h, do dia 26/2/2021, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores. Na ocasião da apresentação dos documentos à fiscalização do trabalho, o empregador não apresentou a referida CDTT, justamente porque não cumpriu a determinação normativa, fato esse confirmado pelo empregador à fiscalização do trabalho.

O transporte dos trabalhadores, portanto, foi feito na mais completa informalidade, sem a emissão da CDTT e sem anotação do vínculo de trabalho na CTPS. Assim, em caso de um acidente de trajeto que tivesse ocorrido durante o deslocamento interestadual realizado pelos trabalhadores, estes não gozariam de qualquer proteção social previdenciária devida aos trabalhadores vítimas de acidente de trajeto, uma vez que ainda não estavam registrados como empregados da empresa.

Tais fatos caracterizaram infração aos termos do artigo de lei capitulado neste instrumento administrativo, alcançando os seguintes trabalhadores:

[REDACTED]



**9. Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores.**

No curso da ação fiscal constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores, deixando de cumprir com importante obrigação para a manutenção da saúde e da dignidade dos trabalhadores.

De acordo com os itens 31.23.1, alínea “a”, “O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de: a) instalações sanitárias”. Já o item 31.23.3 explicita o que o empregador deveria ter disponibilizado instalações sanitárias, compostas de vaso sanitário, lavatório, mictório e chuveiro, que: a) tivessem portas de acesso para impedir o devassamento e fossem construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) fossem separadas por sexo; c) estivessem situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) dispusessem de água limpa e papel higiênico; e) estivessem ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; e f) possuísem recipientes para coleta de lixo.



No estabelecimento rural inspecionado, não havia vaso sanitário, mictório ou lavatório, os trabalhadores eram obrigados a fazer suas necessidades fisiológicas no mato. Os trabalhadores alojados na Fazenda Brejo tomavam banho com auxílio de uma mangueira na parte externa do alojamento, ao ar livre, sem qualquer estrutura. A equipe do GEFM constatou um cômodo na entrada do alojamento, contíguo ao primeiro quarto, com paredes, mas sem porta, onde, conforme os trabalhadores, anteriormente havia um vaso sanitário que não funcionava e um chuveiro que, quando tinha água, era utilizado por alguns trabalhadores; outros trabalhadores declararam que, como o local era muito sujo, tomavam banho na parte externa. No dia da inspeção, esse cômodo apresentava as seguintes características: estava inutilizado pois aparentemente em obra; não havia porta; as paredes estavam sujas e havia buracos em locais da parede; uma camada de cimento tinha sido passada no chão do local; havia dois canos saindo do chão, um chuveiro e uma torneira na altura do chuveiro. O empregador declarou que acredita que a reforma no banheiro do alojamento começou no início de fevereiro.

Na entrada da bateria de fornos, havia um banheiro químico, porém sem qualquer tipo de manutenção. Havia muita vegetação ao redor, inclusive na frente da porta, e, dentro da instalação, muitas teias de aranha e poeira, em evidente inutilização. Também, não havia instalação sanitária no ônibus da empresa, o qual ficava no estabelecimento rural durante a jornada de trabalho.

A falta de disponibilização de banheiro no estabelecimento obrigava os trabalhadores a satisfazer as suas necessidades de micção e excreção no mato, sem condições mínimas de saúde, higiene, conforto e privacidade. Durante o período noturno, os trabalhadores iam para o mato no escuro, pois o gerador ficava desligado durante a noite. O risco de contaminação por doenças infectocontagiosas (especialmente verminoses como ascaridíase, ancilostomose, esquistossomose, oxiurose, etc), provocado pela rotina diária em que diversas pessoas urinavam e excretavam ao ar livre, ao redor do local de vivência e pernoite desses trabalhadores, demandava pronta intervenção.

Conforme relatado, na ausência de instalações sanitárias, os trabalhadores atendiam a suas necessidades fisiológicas no mato, a céu aberto, enquanto as trabalhadoras do sexo feminino passavam cerca de 12 horas diárias, das 4h30min às 16h30min, sem poder se aliviar



pois não usavam o mato, sofrendo em consequência impactos na saúde das vias urinárias e intestinos.

A ausência de instalações sanitárias privava os trabalhadores de fazerem procedimentos de higienização das mãos após excreção de urina e fezes, previamente a refeições e após o contato com outras pessoas, degradando ainda mais a condição dos trabalhadores. Ficou claro que não havia local adequado para higienização das mãos antes ou depois da refeição. A simples assepsia das mãos, hábito que constitui profilaxia importante contra doenças infectocontagiosas em geral, especialmente em período de pandemia de COVID-19, ficava prejudicada pela ausência de lavatórios. Sem vasos sanitários, chuveiros ou lavatórios, direitos fundamentais básicos - como privacidade, saúde e higiene - eram negados a esses trabalhadores.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Assim, TODOS os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

**10. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios.**

Constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar, nas frentes de trabalhos, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios. Nas frentes de trabalho, não foi disponibilizado aos empregados nenhum tipo de sanitário, nem mesmo fossa seca, também permitida pela legislação, assim os empregados entrevistados informaram que satisfaziam suas necessidades fisiológicas no mato, sem qualquer uso de instalação adequada.

De acordo com os itens 31.23.3.4 e 31.23.3.2 da Norma Regulamentadora Nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR-31), o empregador deveria ter disponibilizado, em suas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vaso sanitário e lavatório que possuísem: a) portas de acesso para impedir o devassamento e construídas de modo a manter o resguardo conveniente; b) fossem separadas por sexo; c) situadas em locais de fácil e seguro acesso; d) dispusessem de água limpa e papel higiênico; e) estivessem ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; e f) possuísem recipiente para coleta de lixo.

No dia da inspeção no estabelecimento rural, verificou-se que os trabalhadores laboravam em locais diversos dentro da propriedade, muitos deles distantes da bateria de fornos (conforme descrito anteriormente), em atividades como o corte de madeira em partes menores com motosserra, formação de pilhas de madeira cortada, recolhimento e carregamento de caçambas, além do transporte da madeira até os fornos. Entretanto, em nenhuma das frentes de trabalho encontradas havia instalações sanitárias disponíveis aos obreiros, de modo que eles se viam obrigados a fazerem suas necessidades fisiológicas no mato. Isso também foi confirmado nas entrevistas realizadas com os trabalhadores.

Convém mencionar que no alojamento junto à carvoaria, também não havia instalação sanitária. Na entrada da bateria de fornos, havia um banheiro químico, porém sem qualquer tipo de manutenção. Havia muita vegetação ao redor, inclusive na frente da porta, e, dentro da instalação, muitas teias de aranha e poeira, em evidente inutilização. Também,

não havia instalação sanitária no ônibus da empresa, o qual ficava no estabelecimento rural durante a jornada de trabalho.

O contexto demonstrou que o empregador não estava atendendo ao que estabelece a Norma, de modo que os trabalhadores eram obrigados a utilizar a vegetação próxima para satisfazerem suas necessidades de excreção. Evidentemente, essa situação não oferecia qualquer privacidade, e, ainda, sujeitava os trabalhadores a contaminações diversas, o que os expunha a risco de ataques de animais silvestres e peçonhentos, bem como a irritações dérmicas diversas devido o contato com vegetação, insetos e animais no local.

Nesse contexto, vê-se que os empregados estavam privados de condições de higiene fundamentais à prevenção de doenças veiculadas pelo contato com fezes humanas que, em vez de terem destinação adequada em sistema de esgoto ou fossa, ficavam expostas no entorno de seus locais de trabalho, favorecendo a presença de insetos vetores de doenças e a ocorrência de contaminação dos obreiros por doenças de veiculação oro-fecal, como as causadas por enterobactérias patogênicas, poliovírus, enterovírus, vírus da hepatite A, entre outros.

Conforme relatado, na ausência de instalações sanitárias, os trabalhadores atendiam a suas necessidades fisiológicas no mato, a céu aberto, enquanto as trabalhadoras do sexo feminino passavam cerca de 12 horas diárias, das 4h30min às 16h30min, sem poder se aliviar pois não usavam o mato, sofrendo em consequência impactos na saúde das vias urinárias e intestinos.

A ausência de instalações sanitárias, nas frentes de trabalho, privava os trabalhadores de fazerem procedimentos de higienização das mãos após excreção de urina e fezes, previamente a refeições e após o contato com outras pessoas, degradando ainda mais a condição dos trabalhadores. Ficou claro que não havia lavatório com água limpa para higienização das mãos antes ou depois da refeição, sendo que os trabalhadores do corte almoçavam nas frentes de trabalho. A simples assepsia das mãos, hábito que constitui profilaxia importante contra doenças infectocontagiosas em geral, especialmente em período de pandemia de COVID-19, ficava prejudicada pela ausência de lavatórios. Sem vasos sanitários, chuveiros ou lavatórios, direitos fundamentais básicos - como privacidade, saúde e higiene - eram negados a esses trabalhadores.



Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Assim, TODOS os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

**11. Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.**

A irregularidade específica que enseja a lavratura do presente Auto de Infração diz respeito à constatação pelo GEFM de que o empregador deixou de disponibilizar local ou recipientes para que os trabalhadores guardassem e conservassem suas refeições em condições higiênicas, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.23.4.2 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

Como já explicitado, não havia um local próprio para a guarda das refeições que eram entregues aos trabalhadores. As refeições eram entregues em marmitas de alumínio, com tampa também de papel alumínio e essas marmitas chegavam ao local de trabalho em um caixa de isopor. Existia na área onde ficam os fornos da carvoaria uma mesa, sobre a qual



a caixa de isopor contendo as marmitas era deixada e cada trabalhador pegava a sua marmita. Já os trabalhadores que trabalhavam nas frentes de corte de madeira recebiam suas marmitas na própria frente de trabalho. Os trabalhadores nas frentes de trabalho de corte de madeira comiam sentados no chão ou em algum toco, como também o faziam os trabalhadores dos fornos que não estavam alojados na carvoaria. Alguns trabalhadores comiam sentados no banco do trator. Os trabalhadores que estavam alojados na carvoaria também comiam sobre tocos, sentados no chão ou iam para o interior do alojamento e comiam a marmita em cima de suas camas.

As marmitas destinadas ao almoço e à janta dos trabalhadores chegavam ao local de trabalho juntas. Ambas eram acondicionadas na caixa de isopor e tal caixa não era apropriada para a conservação das refeições em condições higiênicas. Os trabalhadores relataram que a caixa de isopor não mantinha a marmita aquecida e, quando os trabalhadores comiam a comida na janta, a marmita já estava fria e, algumas vezes, azeda em razão da má conservação da comida. As marmitas que eram entregues para o jantar dos trabalhadores alojados na carvoaria ficavam guardadas no escritório em local impróprio para sua conservação, desde o momento em que eram entregues, próximo ao meio dia, até o horário em que eram consumidas, à noite. Já as marmitas que eram entregues para os trabalhadores que estavam alojados fora da carvoaria, ficavam também em local impróprio, ou seja, dentro de uma caixa de isopor mantida no interior do ônibus.

Não havia qualquer local para a guarda higiênica dos alimentos, não havia ainda geladeira nem local para aquecer os alimentos.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de

serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista, feriu a dignidade, tendo alcançado todos os trabalhadores do estabelecimento e, associada às demais irregularidades, contribuiu para submeter a condições degradantes de trabalho dos empregados que trabalhavam na Carvoaria, cujos nomes estão acima citados.

**12. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.**

No curso da ação fiscal, através de inspeções nos locais de trabalho, bem como de entrevistas com os empregados, constatou-se que não havia, nas frentes de trabalho, abrigos que protegessem os trabalhadores das intempéries durante as refeições.

Foi constatado que os empregados, os quais realizavam atividades relacionadas à carvoaria, tais como embandeirar lenha, transporte e atividades nos fornos, faziam suas refeições diretamente nas frentes de trabalho, sem proteção contra sol e chuva. Havia 3 (três) frentes de trabalho de corte de madeira e uma frente de trabalho onde ficavam os fornos utilizados para a produção de carvão. Nas frentes de trabalho de corte de madeira não existia qualquer abrigo, fixo ou móvel, para proteção dos trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições. Os trabalhadores recebiam a refeição em marmitas de alumínio e faziam suas refeições sentados diretamente no chão, ou em cima de tocos, latas, pedras, ou qualquer objeto que pudesse ser utilizado, de forma precária, como um assento. Os trabalhadores procuravam comer na base de algum arbusto, sob a sombra de seus ramos, com o objetivo de, pelo menos, minimizar a exposição aos raios solares, à chuva, à poeira, sem qualquer condição de conforto e, especialmente, sem condições mínimas de higiene, com comprometimento inclusive da qualidade de sua alimentação, sujeita dessa forma à contaminação, o que exacerbava o risco de doenças infecciosas.

Na frente de trabalho que ficava junto aos fornos de carvão, havia uma edificação que era utilizada como alojamento pelos trabalhadores. No local, não havia abrigos fixos ou móveis contra intempéries. Havia duas mesas, sendo que sobre uma destas mesas era colocada a caixa de isopor onde estavam as marmitas a serem entregues aos trabalhadores. Era uma pequena área e não era utilizada pelos trabalhadores para tomada de refeições, uma vez que as duas mesas não eram suficientes para acomodar os 66 (sessenta e seis) trabalhadores que trabalhavam no local.

Os trabalhadores também comiam sentados no chão, sobre tocos de madeiras, em cima de pedras, em bancos de tratores, ou em qualquer lugar próximo a uma sombra de vegetação. Alguns trabalhadores almoçavam em cima de suas camas, pois era um local improvisado que lhes conferia certa privacidade e segurança. Um dos principais riscos à saúde do trabalhador que realiza atividades a céu aberto é a exposição prolongada à radiação solar, que tem sido relacionada a diversos efeitos danosos à saúde, incluindo o câncer de pele. Evidentemente, a alternativa encontrada pelos trabalhadores, de realizar as refeições no chão, sob céu aberto, os expunha ao sol e a eventuais chuvas durante o período destinado ao repouso e alimentação.

Registre-se, ainda, que não havia lavatório para higienização das mãos nas frentes de trabalho. Como se vê, o empregador, em nítida conduta omissiva, desconsiderou a obrigatoriedade da existência de abrigos capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries durante as refeições, nos locais de trabalho em que se desenvolvem atividades a céu aberto, contrariando o disposto no item 31.23.4.3 da NR-31, aprovada pela Portaria 86/2005.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL,



enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Assim, TODOS os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

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

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural e entrevista com os trabalhadores, constatamos que o empregador deixou de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição. O item 31.23.4.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, determina que “Os locais para refeição devem atender aos seguintes requisitos: a) boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) água limpa para higienização; d) mesas com tampos lisos e laváveis; e) assentos em número suficiente; f) água potável, em condições higiênicas; g) depósitos de lixo, com tampas.”

O item 31.23.4.1 lista 7 (sete) condições mínimas que devem existir nos locais de refeição; no caso em tela, nenhuma destas condições foi observada pelo empregador. Nas frentes de trabalho de corte de madeira, não havia qualquer estrutura que servisse de local de refeição, assim, os trabalhadores destas frentes de trabalho faziam suas refeições ao ar livre, sem proteção contra sol e chuva. Os trabalhadores recebiam a refeição em marmitas de alumínio e faziam suas refeições sentados diretamente no chão ou em cima de tocos, latas, pedras ou ainda qualquer objeto que pudesse ser utilizado, de forma precária, como um assento. Os trabalhadores procuravam comer na base de algum arbusto, sob a sombra de seus ramos, como objetivo de, pelo menos, minimizar a exposição aos raios solares, à chuva, à



poeira, sem qualquer condição de conforto e, especialmente, sem condições mínimas de higiene, com comprometimento inclusive da qualidade de sua alimentação, sujeita dessa forma à contaminação, o que exacerbava o risco de doenças infecciosas.

Na frente de trabalho que ficava junto aos fornos de carvão, havia uma edificação que era utilizada como alojamento pelos trabalhadores. No local havia uma estrutura precária que poderia ser utilizada como local de refeições, no entanto, tal estrutura não cumpria nenhuma das 7 (sete) condições mínimas exigidas pelo item 31.23.4.1. Neste local destinado a tomada de refeições, era onde estava localizado o único bebedouro da carvoaria e duas mesas de ferro de aproximadamente um metro e meio com bancos também de ferro. Nessas mesas, eram colocadas as caixas de isopor contendo as refeições dos trabalhadores. O local não foi dimensionado para atender a todos, 66 (sessenta e seis) trabalhadores que almoçavam no estabelecimento rural, ainda que fosse feito revezamento de trabalhadores para a tomada de refeições. As mesas serviam somente para apoio das caixas de isopor que continham as refeições armazenadas individualmente em marmitas de papel alumínio. O piso do local era cimentado, no entanto, em razão da falta de capacidade para acomodar todos os trabalhadores, esses eram obrigados a comer sentados no chão de terra batida, sobre tocos, pedra, latas, ou qualquer coisa que pudesse servir como um assento improvisado. Assim, o local, além de não ter capacidade para atender todos os trabalhadores, também não apresentava boas condições de higiene e conforto. O local também não possuía água limpa para higienização e água potável em condições higiênicas em quantidade suficiente para atender todos os trabalhadores. Ainda, não havia lavatórios, sendo que os trabalhadores tomavam suas refeições sem ter um local para higienizar às mãos. De fato, não havia distribuição de qualquer material de limpeza e enxugo de mãos, tais como sabonetes, detergente e papel toalha. Os trabalhadores relataram que todos os dias faltava água, desta forma eles eram obrigados a trazer água de casa ou dos alojamentos na tentativa de suprir o não fornecimento de água em quantidade suficiente.

No local, havia apenas um reservatório de água com capacidade de 250 (duzentos e cinquenta) litros que era insuficiente para garantir o fornecimento de água para beber. Ademais, esse reservatório ficava exposto ao sol, muitas vezes a água para beber era fornecida quente. No momento da inspeção, a equipe de fiscalização constatou que não havia água no bebedouro. [REDACTED], encarregado da empresa H2CL, relatou que todos os dias faltava

água no reservatório de água, o local era utilizado tanto pelos trabalhadores da empresa QUALITY/INOVA como pelos trabalhadores da H2CL.

A NR-31 ainda determina que o local para refeições deva ter mesas com tampo lisos e laváveis e assentos em número suficiente. No local havia duas mesas e bancos de metal que poderiam atender cerca de 8 (oito) trabalhadores. A mesa era de metal, o que atende a norma, pois é lavável, no entanto, em razão da falta crônica de água no estabelecimento, não havia o cuidado de lavar a mesa. Além disso, tanto as duas mesas, quanto os bancos disponíveis, não eram suficientes para atender aos 66 (sessenta e seis) trabalhadores que faziam suas refeições no local destinado às refeições.

Por fim, também não foi observada a determinação de que o local de refeições deve conter depósitos de lixo, com tampas. De fato, o que se verificou durante as inspeções era que os trabalhadores, após almoçarem, deixavam a marmita vazia e eventuais restos de comida no chão, pois não havia lixeiras para recolher o lixo, nem mesmo lixeiras sem tampas. Ao final do almoço um dos trabalhadores recolhia as marmitas que estavam pelo chão e colocava-as em um saco. Verificou-se, no entorno do local de refeições, marmitas jogadas que haviam sido consumidas inclusive em dias anteriores, o que demonstra a falta de higiene do local que era efetivamente utilizado pelos trabalhadores para tomada de refeições.

O alojamento da H2CL, Brasilândia, na casa de número 146 também não tinha local adequado para realizar as refeições, não tinha mesa e cadeiras. Os trabalhadores jantavam no alojamento durante a semana e almoçam e jantavam no alojamento no domingo. Alguns trabalhadores usavam o fogareiro rústico para cozinhar, para complementar o que era servido, pois recebiam pouca comida, além de usar o fogareiro rústico para aquecer a marmita e fazer café.

A ausência de local específico e adequado para tomada das refeições, conforme disposto na NR- 31, retira dos empregados as mínimas condições de conforto por ocasião das refeições, além de ampliar a possibilidade de contaminação de seus alimentos.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Assim, TODOS os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

**14. Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde.**

A irregularidade específica que enseja a lavratura do presente Auto de Infração diz respeito à constatação pelo GEFM de que o empregador descumpriu o disposto no item 31.3.3, alínea “b”, da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que assim determina: “31.3.3 Cabe ao empregador rural ou equiparado: (b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde.”

Apesar de realizar uma atividade de alto risco à segurança e saúde dos trabalhadores - a supressão vegetal com a produção de carvão - a H2CL não se preocupou em avaliar os riscos das atividades por eles desenvolvidas, entregando-os à própria sorte e aos



conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho. Os administradores da H2CL relataram que o trabalhador [REDACTED]

[REDACTED] e que exercia a função de encarregado, era quem informava quais eram os equipamentos de proteção individual que os funcionários precisavam e os distribuía, o que era feito empiricamente.

Registra-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - (NAD) nº 3589592021/03, entregue em 24/02/2021, a apresentar, em 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, documento obrigatório das medidas de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente de Trabalho Rural – NR 31, item 31.5 e subitens, os quais versam sobre o Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural – PGSSMATR.

Convém mencionar que o empregador em questão, mesmo desenvolvendo atividade rural, optou por não elaborar o Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural (PGSSMATR) e elaborou o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da H2CL é datado de 11 de fevereiro de 2021 e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é datado de 12 de fevereiro de 2021. Esses programas não estavam sendo aplicados, não estavam na carvoaria no dia da inspeção, foram apresentados pelos administradores da empresa que relataram que haviam ficado prontos no dia anterior ao da inspeção. Cabe mencionar que as atividades laborais da empresa na Fazenda Brejo iniciaram em dezembro de 2020. Ademais, a H2CL deixou de promover treinamentos para os operadores motosserra e de máquinas e não forneceu vestimentas para o trabalho, os empregados trabalhavam expostos a grande sujeira usando roupas próprias.

Tendo em vista a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2), agente biológico que assola todo o mundo desde o início do ano de 2020, mesmo considerados a extrema agressividade, letalidade e o seu elevado grau de disseminação/contaminação, o PCMSO da autuada não apresenta, ao longo de todo seu conteúdo, qualquer abordagem específica sobre



o tema. O PCMSO apresentado à equipe de fiscalização tem vigência de 12/02/2021 a 11/02/2022, possui 30 folhas, foi elaborado e assinado pelo médico coordenador Dr. [REDACTED], Médico do Trabalho. Na folha 11, item 5 - “Identificação da empresa e dos riscos” -, em tipos de riscos encontrados, verifica-se que não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “biológico: ausente”. Na sequência, item 6, folhas 12 a 15, “Número de funcionários expostos por tipo de risco”, há um quadro relacionando a função com o risco e o número de funcionários expostos, novamente não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “risco biológico: ausente” em todas as funções. O item 9, “Cronograma de ações”, folha 23 e no seu anexo, folhas 27 a 29, não prevê ação relacionada a evitar a contaminação pela COVID-19 ou a doenças infectocontagiosas. Em suma, em nenhum momento, o PCMSO trata de prevenção de doenças infectocontagiosas, em especial a infecção pelo SARS-CoV-2, como também não relaciona ações de rastreamento de casos de infecção, de afastamento de trabalhador sintomático e de seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar, nem os exames a serem realizados em cada caso. Da mesma forma, o PCMSO da QUALITY/INOVA, empresa tomadora de serviços, não considera essas questões.

Além disso, o empregador não forneceu todos os equipamentos de proteção individual aos trabalhadores, e não os submeteu a exame médico admissional antes de que assumissem suas atividades, muitos tendo feito o exame admissional posteriormente a data de início da prestação laboral, tendo sido lavrados autos nas respectivas ementas específicas, o que evidenciara que inexistia gestão de riscos no estabelecimento, a qual se inicia justamente pela avaliação dos riscos ocupacionais existentes. Desta forma, o empregador descumpriu o item 31.3.3, alínea “b”, uma vez que não foram adotadas medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde desde o início das atividades em dezembro de 2020.

As condições de trabalho na carvoaria ensejavam do empregador a obrigatoriedade de identificação e avaliação dos riscos em face das atividades desenvolvidas no empreendimento. Entretanto, não foram identificadas quaisquer medidas por parte do empregador para avaliar, eliminar, nem controlar os riscos inerentes aos trabalhos realizados pelos empregados do estabelecimento com esforço físico acentuado e repetitivo, e sob o sol,

como no caso em tela, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuísem.

Importante destacar que as atividades desenvolvidas na propriedade inspecionada são de claros e evidentes riscos ocupacionais, os quais podem ser assim explicitados:

**RISCOS FÍSICOS:** ruído proveniente da operação de motosserras, de trator e de caminhão; vibração localizada relativa à utilização de motosserras e vibração de corpo inteiro na operação de trator; radiação ultravioleta solar (radiação não ionizante) pelo trabalho a céu aberto; e calor pela exposição a altas temperaturas nos fornos, sobrecarga térmica essa que produz uma intensa sudorese, a qual pode levar o carvoeiro a grande perda hidroeletrolítica e a uma grave desidratação.

**RISCOS QUÍMICOS:** A carbonização da madeira nos fornos do tipo encontrado no local, conhecidos como rabo-quente (formato de "meia laranja"), gera a liberação de grandes quantidades de fumaça pelas diversas aberturas situadas em sua estrutura. A técnica de carbonização exige a contínua manipulação destas aberturas pelo empregado carbonizador, de modo que a queima da madeira seja conduzida de forma controlada e com a quantidade necessária de oxigênio capaz de fomentar apenas uma queima suficiente para gerar um produto de qualidade de mercado. Citada praxe causa a inevitável exposição ocupacional ao risco químico fumaça. Estudos revelam que a fumaça liberada pelos fornos das carvoarias contém mais de 130 substâncias, como monóxido de carbono, amônia, metano e hidrocarbonetos policíclicos aromáticos (estes últimos são extremamente danosos à saúde, apresentando atividades mutagênicas, carcinogênicas e desreguladoras do sistema endócrino). A queima da biomassa também gera um material fino, contendo partículas menores ou iguais a 10 mm (partículas inaláveis), poluente que apresenta maior toxicidade: tais materiais são constituídos, em seu maior percentual (94%), por partículas finas e ultrafinas, ou seja, partículas que atingem as porções mais profundas do sistema respiratório, transpõem a barreira epitelial, atingem o interstício pulmonar e são responsáveis pelo desencadeamento de doenças graves. O contato com tais produtos causa uma doença respiratória ocupacional sem cura conhecida na comunidade científica como "pulmão negro" ou "pneumoconiose dos carvoeiros". No chamado "pulmão negro simples", o pó do carvão acumula-se à volta das vias respiratórias inferiores (bronquíolos) dos pulmões; a doença pode evoluir para uma forma mais grave denominada fibrose maciça progressiva, na qual se

formam cicatrizes em áreas extensas do pulmão (com um mínimo de 1,5 cm de diâmetro). A fibrose maciça progressiva piora mesmo que a pessoa já não esteja exposta ao pó de carvão (o tecido pulmonar e os vasos sanguíneos dos pulmões podem ficar destruídos pelas cicatrizes), causando grande dificuldade respiratória, tosse e falta de ar.

**RISCOS DE ACIDENTES:** atingimento de partes do corpo por árvores em queda ou toras manipuladas na atividade de supressão vegetal, picadas por animais peçonhentos (cobras, aranhas, escorpiões, abelhas e outros) e queimaduras. Acerca desse último risco, importante esclarecer que, em algumas situações, para a manutenção da qualidade do produto, o carvão é retirado dos fornos ainda aquecido, potencializando a ocorrência de queimaduras corporais.

**RISCOS ERGONÔMICOS:** o esforço físico excessivo, a exemplo do que é visto no levantamento e no carregamento de peso, o trabalho de pé durante longos períodos da jornada e a repetitividade de movimentos estão presentes em todas as etapas do processo de preparo, enchimento e retirada do carvão dos fornos. Conforme esclarece MINETTI e colaboradores no trabalho “Avaliação da Carga de Trabalho Físico e Análise Biomecânica de Trabalhadores da Carbonização em Fornos tipo Rabo Quente” (Revista Árvore, Viçosa-MG, v.31, n.5, p.853-858,2007), “a atividade de carbonização, principalmente as operações de carga e descarga, é considerada um trabalho pesado, pois transcorre em ambiente com temperatura elevada, causando danos à saúde do trabalhador, que no exercício de suas atividades adota posturas incorretas que podem ser lesivas à coluna vertebral durante o levantamento e a movimentação de cargas (...)”.

Ao deixar de adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar aos trabalhadores sob sua responsabilidade, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes os quais são insuficientes para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho. Além disso, sem a avaliação de riscos, não há como conhecer os meios eficazes para que tais riscos sejam eliminados ou, caso eventualmente isso não seja possível, providenciar adoção e



fornecimento de equipamentos de proteção coletiva e individuais mais adequados ao exercício da atividade laboral.

Ademais, outras irregularidades constatadas no dia da inspeção e que foram objeto de autuações específicas, como a falta de treinamento para operação de máquinas (motoserra e trator), a ausência de materiais de primeiros socorros e o não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), evidenciaram que inexistia gestão de riscos no estabelecimento, a qual se inicia justamente pela avaliação dos riscos ocupacionais existentes, passa pela adoção de medidas de prevenção e proteção, com base nos resultados das avaliações dos riscos, culminando com a adoção de medidas que garantam que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde, o que não ocorria no estabelecimento rural fiscalizado.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

A presente infração atingiu todos os trabalhadores que laboravam para o empregador e que foram resgatados pela fiscalização por terem sido encontrados em situação análoga à de escravos.



**15. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização de exames médicos.**

No curso da ação fiscal, o GEFM constatou que o empregador deixou de cumprir o dispositivo 31.5.1.3.1, alínea "a", da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), com redação da Portaria nº 86/2005 e alterações das Portarias nº 2.546/2011 e nº 1.086/2018, posto que deixou de submeter trabalhadores a exame médico admissional, antes que tivessem assumido suas atividades. Alguns trabalhadores foram submetidos a exame médico admissional após o início das atividades.

Conforme constatado pela fiscalização do trabalho, a realidade dos fatos demonstrou que a relação havida entre as partes era de vínculo de emprego, conforme demonstrado analiticamente em auto de infração específico, capitulado no artigo 41, caput, c/c art. 47, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, lavrado na presente ação fiscal. Uma vez presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, é imperiosa a realização de exame médico admissional do trabalhador, antes do início de suas atividades, obrigação não cumprida pelo empregador para todos os trabalhadores, conforme demonstrado a seguir.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - (NAD) nº 3589592021/03, entregue em 24/02/2021, a apresentar, em 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos empregados. Na data notificada, o empregador apresentou os Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos trabalhadores, através dos quais ficou constatado que os empregados admitidos em dezembro de 2020 e janeiro de 2021 foram submetidos a exame médico admissional em fevereiro de 2021, da seguinte forma:

Dia 5/2/2021, foram submetidos a exame médico admissional os seguintes trabalhadores:

[REDACTED]

[REDACTED]

Dia 22/2/2021, foram submetidos a exame médico admissional os seguintes trabalhadores: [REDACTED]

A inexistência de exame médico admissional foi verificada na inspeção, bem como em entrevista com os empregados e com o empregador. Alguns trabalhadores afirmaram, e o próprio empregador reconheceu, que os trabalhadores não foram submetidos, antes do início das atividades laborais, a qualquer tipo de avaliação médica quanto à sua aptidão física e mental para o trabalho desenvolvido, nem foram esclarecidos sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades. O trabalhador [REDACTED], por exemplo, afirmou que o exame médico admissional somente foi realizado vários dias após o início da prestação laboral e que não recebeu qualquer resultado dos exames realizados ou segunda via do ASO, conforme previsto no item 31.5.1.3.4 da NR 31.

A análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários.

Além disso, ao deixar de realizar os exames médicos admissionais dos trabalhadores, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus empregados, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado, como no caso em tela, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os trabalhadores já possam ter.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista e motivou a lavratura deste auto de infração. Foram alcançados todos os trabalhadores que iniciaram as atividades laborais antes de terem sido submetidos ao exame médico admissional, já citados anteriormente.

**16. Deixar de disponibilizar lavanderia aos trabalhadores.**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural e entrevistas com trabalhadores e com os sócios da empresa, foi constatado que o empregador deixou de disponibilizar lavanderia para cumprir com essa finalidade, aos 6 (seis) trabalhadores alojados na carvoaria. Dos treze trabalhadores que estavam alojados na carvoaria, 7 (sete) eram trabalhadores da QUALITY/INOVA [REDACTED]

[REDACTED] e 6 (seis) trabalhadores da H2CL [REDACTED]  
[REDACTED]

O item 31.23.1.1 da NR - 31 determina que as áreas de vivências devem dispor de lavanderias sempre que houver trabalhadores alojados.

Já o item 31.23.7.1 determina que as lavanderias devem ser instaladas em local coberto, ventilado e adequado para que os trabalhadores alojados possam cuidar das roupas



de uso pessoal e o item 31.23.7.2 dispõe que as lavanderias devem ser dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa.

No estabelecimento rural, havia uma estrutura mínima com uma pia e um tanque pequeno. Tal estrutura ficava em um local coberto por uma telha de amianto, sustentada por quatro toras de madeira, a área coberta era aproximadamente de 1 metro por 2 metros, não havia paredes laterais. A atividade desenvolvida no estabelecimento, conforme detalhado acima, é a produção de carvão, o que faz com que haja grande geração de fumaça, razão pela qual qualquer roupa fica impregnada com o odor característico da fumaça. Além disso, é feito o corte e transporte de madeiras, atividade laboral que faz com que as roupas utilizadas pelos trabalhadores fiquem sujas de terra, poeiras e sujidades diversas, necessitando de limpeza constante das roupas e vestimentas de trabalho.

O piso do local onde ficava o tanque e a pia era de terra batida e estava enlameado em função de não haver um sistema eficaz de escoamento da água utilizada no tanque/pia. O barro existente no piso do local destinado à lavanderia comprometia a própria função do local, que é lavar roupas. Sendo um piso de terra/lama, não é possível manter o local limpo. O tanque e a pia também eram utilizados para a limpeza de utensílios domésticos, o que aumenta a frequência em que o local é utilizado, contribuindo assim para que a água utilizada gerasse mais barro no piso da lavanderia. No momento da inspeção, um trabalhador estava utilizando o local para lavar duas garrafas térmicas. Não havia nesta estrutura um local onde o trabalhador pudesse colocar a roupa suja a ser lavada ou deixar a roupa limpa já lavada. Não existia qualquer estrutura destinada a secagem das roupas, tal como um varal para que fossem penduradas as roupas lavadas. Na ausência de local destinado à secagem das roupas, os trabalhadores eram obrigados a improvisar, sendo que foi verificado que existiam algumas roupas penduradas para secagem em uma cerca de arame farpado próxima a esta lavanderia. Além disso, conforme já relatado, existia uma falta crônica de água no local, visto que existia na carvoaria apenas um reservatório de 250 (duzentos e cinquenta) litros de água e que, segundo relatos dos trabalhadores e do encarregado, faltava água constantemente.

Assim, entende-se que o local destinado à lavanderia, em que pese possuir um tanque e pia e ter cobertura, não se mostrava adequado para que os trabalhadores alojados pudessem cuidar das roupas de uso pessoal conforme preceitua o item 31.23.7.1, além de não ter água limpa em quantidade suficiente conforme preconiza o item 31.23.7.2. Desta forma,



entende-se que o empregador não forneceu, efetivamente, lavanderia aos trabalhadores, descumprindo o comando previsto no item 31.23.1, alínea “e”, da NR-31.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Foram atingidos pela presente infração os trabalhadores alojados na carvoaria já citados anteriormente, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho.

17. **Deixar de promover treinamento para operadores de motosserra e/ou motopoda e/ou similares e/ou promover treinamento com carga horária menor que oito horas e/ou em desconformidade com o conteúdo programático relativo à utilização constante do manual de instruções.**

Quando da inspeção do estabelecimento rural, o GEFM constatou que havia 8 (oito) trabalhadores da H2CL que exerciam a função de operador de motosserra: [REDACTED]

Esses trabalhadores desempenhavam o corte de madeira, matéria-prima para a produção de carvão, utilizando-se de motosserras.

Questionados se haviam realizados algum treinamento para a operação de motosserra, promovido pelo empregador, os trabalhadores informaram à equipe de fiscalização que não fora realizado qualquer tipo de capacitação para operação de motosserra.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº NAD nº 3589592021/03, entregue em 24/2/2021, a apresentar às 10h, do dia 26/2/2021, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de treinamento sobre operação de motosserra. Entretanto, na data notificada, o empregador não apresentou qualquer comprovante de treinamento sobre operação de motosserra.

O empregador, na data marcada para apresentação dos comprovantes de capacitação, confirmou que ainda não havia promovido qualquer treinamento de capacitação para operadores de motosserra e que pretendia realizar a capacitação na semana seguinte em que foi realizada a inspeção no estabelecimento rural.

É sabido que a operação com motosserra envolve uma série de riscos à segurança do trabalhador, a exemplo de acidentes com a lâmina, causando ferimentos que podem causar inclusive amputação de membro. Há que se mencionar ainda o nível dos ruídos e a intensidade de vibrações que emanam destas máquinas.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de

serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Por todo o visto e aqui exposto, consolidou-se a convicção que o empregador descumpriu a obrigação prevista no item 31.12.39 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31). A conduta, como praticada, denota a negligência do empregador na gestão da segurança do trabalho e na implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, tendo sido alcançados todos os trabalhadores do estabelecimento resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho e, em especial, os 8 (oito) operadores de motosserras anteriormente citados.

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

Quando da inspeção do estabelecimento rural, o GEFM constatou que o empregador deixou de realizar capacitação de trabalhador para manuseio e/ou operação segura de máquina, tendo descumprido a obrigação prevista nos dispositivos 31.12.74 e 31.12.75 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), com redação da Portaria nº 86/2005 e alterações das Portarias nº 2.546/2011 e nº 1.086/2018.

No dia da inspeção nos locais de trabalho, através de entrevistas com os trabalhadores, verificou-se que o trabalhador [REDACTED], [REDACTED], operava um trator, com o fim de carregar a lenha da frente de trabalho de derrubada até a carvoaria, bem como na área da carvoaria até perto dos fornos de produção de carvão. Questionado se havia realizado algum treinamento para a operação da referida máquina, promovido pelo empregador, o trabalhador [REDACTED].



informou à equipe de fiscalização que não passou por nenhum curso desde que começou a trabalhar no estabelecimento rural.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/03, entregue em 24/02/2021, a apresentar, em 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de capacitação e qualificação de operadores de máquinas e equipamentos. Entretanto, na data notificada, o empregador não apresentou quaisquer comprovantes de capacitação e qualificação de operadores de máquinas e equipamentos.

Os itens 31.12.74 e 31.12.75 da NR-31 estabelecem que o empregador rural ou equiparado se responsabilizará pela capacitação dos trabalhadores visando ao manuseio e à operação segura de máquinas e implementos, de forma compatível com suas funções e atividades. A capacitação deve: a) ocorrer antes que o trabalhador assuma a função; b) ser providenciada pelo empregador ou equiparado, sem ônus para o empregado; c) respeitar o limite diário da jornada de trabalho; e d) ser ministrada pelo Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho do empregador rural ou equiparado, fabricantes, por órgãos e serviços oficiais de extensão rural, instituições de ensino de nível médio e superior em ciências agrárias, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, entidades sindicais, associações de produtores rurais, associação de profissionais, cooperativas de produção agropecuária ou florestal e profissionais qualificados para este fim, com supervisão de profissional habilitado que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos discentes.

A falta de capacitação para manuseio e operação de máquinas e/ou implementos expõe o trabalhador a riscos em virtude do desconhecimento acerca das características e da forma de trabalho com tais equipamentos, que, em regra, costumam envolver riscos acentuados, devido à potência e às zonas de perigo que possuem. Além disso, a falta de capacitação do operador de máquinas coloca em risco todo os demais trabalhadores do estabelecimento rural. Desse modo, a omissão do empregador em submeter o empregado à devida capacitação implicou no aumento da probabilidade de ocorrência de acidentes, em decorrência da falta de percepção do obreiro acerca da gravidade dos riscos a que estava

exposto e da ausência de domínio sobre práticas seguras para a realização das operações nas máquinas.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista e motivou a lavratura de auto de infração. Foram atingidos pela presente infração todos os trabalhadores do estabelecimento rural, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho.

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

Quando da inspeção do estabelecimento rural bem como dos alojamentos em que os trabalhadores estavam alojados, restou constatado que o empregador deixou de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

Conforme já relatado, foram inspecionados o alojamento junto à carvoaria, onde estavam alojados 7 (sete) trabalhadores [REDACTED], [REDACTED] da QUALITY/INOVA e 6 (seis) trabalhadores [REDACTED].

[REDACTED] da H2CL. Além deste alojamento, foram inspecionados os demais alojamentos, a seguir novamente citados, e com respectivos trabalhadores que estavam alojados.

Três alojamentos da empresa H2CL no Distrito de Caatinga, município de Brasilândia de Minas/MG, com [REDACTED]

[REDACTED]. Outros quatro trabalhadores que estiveram alojados no local haviam retornado para suas cidades recentemente; [REDACTED]

[REDACTED]; 3) Terceira casa, onde estava alojada 1 (uma) trabalhadora: [REDACTED], que esteve alojado nessa casa, se desligou do trabalho recentemente.

Ainda foram inspecionados três alojamentos em Brasilândia de Minas/MG: 4) Um alojamento da empresa H2CL, [REDACTED]

[REDACTED] onde estavam alojados 8 (oito) trabalhadores: [REDACTED]

[REDACTED] 5) Um alojamento dos trabalhadores da empresa QUALITY/INOVA, [REDACTED]

[REDACTED] estavam alojados 11 (onze) trabalhadores: [REDACTED]

[REDACTED] QUALITY/INOVA e [REDACTED] da H2CL, sendo que [REDACTED] (supervisor) e [REDACTED] não foram encontrados pela equipe de fiscalização e não foram caracterizados como empregados das empresas na carvoaria da Fazenda Brejo.

Em todos os alojamentos inspecionados, de ambas as empresas - H2CL e QUALITY/INOVA, contatou-se que o empregador não forneceu roupa de cama adequadas às condições climáticas locais, conforme determina o item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. A irregularidade foi constatada pela inspeção nos alojamentos e foi confirmada por meio de entrevista com os trabalhadores e com o empregador, que revelaram que os trabalhadores se utilizavam de roupas de cama adquiridas com recursos próprios, uma vez que nenhum desses empregados recebeu do empregador roupas de cama (lençol,



travesseiro, coberta) ou qualquer outro material necessário à proteção das condições climáticas locais.

Os poucos lençóis encontrados em posse dos trabalhadores foram adquiridos com recursos deles próprios, verificando-se, dessa forma, que o empregador transferiu o ônus da aquisição desse material para os trabalhadores em evidente desrespeito ao item 31.23.5.3 da Norma Regulamentadora nº 31 e a um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, qual seja, o princípio da alteridade (insculpido no artigo 2º da CLT). De acordo com o referido princípio, o empregado presta serviços por conta alheia, isto é, por conta do empregador, e não por conta própria, de modo que os riscos da atividade econômica devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, o qual deve arcar com todas as despesas para a realização das atividades por meio das quais obtém os lucros.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista e motivou a lavratura deste auto de infração. Foram atingidos pela presente infração os empregados anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho.

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

O GEFM constatou que a irregularidade que ensejou a lavratura do presente Auto de Infração ocorreu porque a H2CL deixou de cumprir dispositivos relativos aos alojamentos, notadamente as obrigações previstas nas alíneas “a”, “b” e “e” do item 31.23.5.1 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

De acordo com o referido dispositivo, os alojamentos devem: a) ter camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão; b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais; c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança; d) ter recipientes para coleta de lixo; e) ser separados por sexo.

Como já citado anteriormente, a empresa não havia fornecido camas a alguns de seus empregados, o que os levava a dormir em colchões colocados diretamente no chão. Também não tinham sido disponibilizados armários para a guarda de roupas e objetos pessoais aos trabalhadores alojados em Brasilândia de Minas/MG e na Caatinga, de forma que aqueles que compunham esse grupo mantinham seus pertences ou espalhados pelo chão, ou pendurados em varais feitos de fios ou arames, ou sobre as camas, ou ainda em mochilas ou sacolas plásticas.

No que tange à falta de camas e de armários, cabe transcrever os seguintes trechos das declarações prestadas ao GEFM pelo [REDACTED], em 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG: “(...) que havia camas apenas para 4 (quatro) trabalhadores e todos os outros, inclusive o depoente, dormiam em colchões colocados sobre o chão (...)”; “(...) que, no alojamento, dormia em um colchão colocado diretamente sobre o chão, em um quarto muito apertado e com janela pequena, sem armário para guardar roupas e objetos pessoais (...)”.

Outrossim, também o [REDACTED], reportou a questão da ausência de armários ao GEFM naquela mesma oportunidade, como se vê nesse trecho de suas declarações: “(...) Que na casa não havia armários para a guarda de pertences pessoais (...)”.

A equipe de fiscalização também constatou a existência de alojamento sem separação por sexo, qual seja, aquele instalado na casa de [REDACTED], onde estavam alojados tanto a trabalhadora [REDACTED], como os trabalhadores [REDACTED]

Os trabalhadores alcançados pela irregularidade foram os seguintes:



21. Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Quando da inspeção do estabelecimento rural, bem como por meio de entrevistas com os trabalhadores e com os sócios da empresa, o GEFM constatou que o empregador deixou de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPI), tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.20.1 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).



Para melhor entendimento dos riscos da atividade, informações preliminares são necessárias. O trabalho em carvoarias oferece reconhecidos riscos ocupacionais, os quais devem ser contidos pela adoção de medidas adequadas de proteção. A carbonização da madeira nos fornos do tipo encontrado no local, conhecidos como rabo-quente (formato de "meia laranja"), gera a liberação de grandes quantidades de fumaça pelas diversas aberturas situadas em sua estrutura. A técnica de carbonização exige a contínua manipulação destas aberturas pelo empregado carbonizador, de modo que a queima da madeira seja conduzida de forma controlada e com a quantidade necessária de oxigênio capaz de fomentar apenas uma queima suficiente para gerar um produto de qualidade de mercado. Citada praxe causa a inevitável exposição ocupacional ao RISCO QUÍMICO FUMAÇA, de modo que se faz necessária a adoção de medidas de proteção respiratória por meio de seleção técnica de equipamentos de proteção individual adequados ao risco, expediente NÃO respeitado pelo empregador. Estudos revelam que a fumaça liberada pelos fornos das carvoarias contém mais de 130 substâncias, como monóxido de carbono, amônia, metano e hidrocarbonetos policíclicos aromáticos (estes últimos são extremamente danosos à saúde, apresentando atividades mutagênicas, carcinogênicas e desreguladoras do sistema endócrino). A queima da biomassa também gera um material fino, contendo partículas menores ou iguais a 10 mm (partículas inaláveis), poluente que apresenta maior toxicidade: tais materiais são constituídos, em seu maior percentual (94%), por partículas finas e ultrafinas, ou seja, partículas que atingem as porções mais profundas do sistema respiratório, transpõem a barreira epitelial, atingem o interstício pulmonar e são responsáveis pelo desencadeamento de doenças graves. O contato com tais produtos causa uma doença respiratória ocupacional sem cura conhecida na comunidade científica como "pulmão negro" ou "pneumoconiose dos carvoeiros". No chamado "pulmão negro simples", o pó do carvão acumula-se à volta das vias respiratórias inferiores (bronquíolos) dos pulmões; a doença pode evoluir para uma forma mais grave denominada fibrose maciça progressiva, na qual se formam cicatrizes em áreas extensas do pulmão (com um mínimo de 1,5 cm de diâmetro). A fibrose maciça progressiva piora mesmo que a pessoa já não esteja exposta ao pó de carvão (o tecido pulmonar e os vasos sanguíneos dos pulmões podem ficar destruídos pelas cicatrizes), causando grande dificuldade respiratória, tosse e falta de ar.

Os equipamentos de proteção individuais devem ser adequados aos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, sendo que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientas (PPRA) deve prever quais EPIs devem ser utilizados pelos trabalhadores. Os administradores da H2CL relataram que o encarregado [REDACTED] era quem informava quais eram os equipamentos de proteção que os funcionários precisavam e os distribuía, o que era feito empiricamente. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientas (PPRA) da H2CL é datado de 11 de fevereiro de 2021. O PPRA não estava sendo aplicado e não estava na carvoaria no dia da inspeção. Tal documento foi apresentado pelos administradores da empresa que relataram que havia ficado pronto no dia anterior ao da inspeção. Importante destacar que as atividades laborais da empresa na Fazenda Brejo iniciaram em dezembro de 2020. Ademais, é mister destacar que a responsabilidade de determinar e especificar o equipamento de proteção individual adequado a cada atividade é do empregador e que tal previsão deveria constar no PPRA e não ser determinada de forma empírica pelo encarregado.

Para o RISCO QUÍMICO FUMAÇA, o empregador deveria ter fornecido “respirador semifacial com filtro” conforme especificado nas páginas 23 e 25 do PPRA para os trabalhadores que laboravam na função de carbonizador e como ajudante florestal na planta de carbonização. No entanto, o empregador não comprovou o fornecimento destes equipamentos de proteção individuais e os trabalhadores envolvidos nas atividades de carbonização (carbonizador e ajudantes florestais) confirmaram que não receberam os respiradores semifaciais com filtro. Verificou-se que alguns trabalhadores possuíam máscaras de proteção PFF2 que não é indicada para as atividades realizadas próximas à entrada dos fornos e também não pode ser utilizada para a entrada no interior dos fornos de carvão; para esse caso, é necessária a utilização de respirador semifacial com filtro, conforme reconhecido no próprio PPRA apresentado pelo empregador. O PPRA também deve indicar os tipos de filtros a serem utilizados no respirador semifacial e a frequência em que devam ser substituídos.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/03, entregue em 24/01/2021, a apresentar às 10h, dia 26/2/2021, Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de compra e recibo de entrega

aos empregados dos EPI adequados aos riscos. Entretanto, na data notificada, o empregador não apresentou quaisquer comprovantes de compra e recibo de entrega aos empregados dos EPI adequados aos riscos.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Tendo em vista a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2), agente biológico que assola todo o mundo desde o início do ano de 2020, mesmo considerados a extrema agressividade, letalidade e o seu elevado grau de disseminação/contaminação, o PCMSO da autuada não apresenta, ao longo de todo seu conteúdo, qualquer abordagem específica sobre o tema. O PCMSO apresentado à equipe de fiscalização tem vigência de 12/02/2021 a 11/02/2022, possui 30 folhas, foi elaborado e assinado pelo médico coordenador Dr. [REDACTED], Médico do Trabalho. Na folha 11, item 5 - “Identificação da empresa e dos riscos” -, em tipos de riscos encontrados, verifica-se que não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “biológico: ausente”. Na sequência, item 6, folhas 12 a 15, “Número de funcionários expostos por tipo de risco”, há um quadro relacionando a função com o risco e o número de funcionários expostos, novamente não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “risco biológico: ausente” em todas as funções. O item 9, “Cronograma de ações”, folha 23 e no seu anexo, folhas 27 a 29, não prevê ação relacionada a evitar a contaminação pela COVID-19 ou a doenças infectocontagiosas. Em suma, em nenhum momento, o PCMSO trata de prevenção de doenças infectocontagiosas, em especial a infecção pelo SARS-CoV-2, como também não relaciona ações de rastreamento de casos de infecção, de afastamento de trabalhador sintomático e de seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar, nem os exames a serem realizados em cada caso. Da mesma forma, o PCMSO da QUALITY/INOVA, empresa tomadora de serviços, não considera essas questões. Saliente-se que o empregador não forneceu qualquer EPI para proteção contra o risco biológico do coronavírus (SARS-CoV-2), no dia da inspeção do estabelecimento rural, todos os trabalhadores estavam sem máscaras de proteção contra o coronavírus (SARS-CoV-2) e afirmaram que a empresa não forneceu qualquer EPI contra esse risco biológico.



Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista e motivou a lavratura deste auto de infração. Foram atingidos pela presente infração o trabalhador [REDACTED], e os trabalhadores que laboravam na função de ajudante florestal na planta de carbonização, já citados anteriormente, todos resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho.

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

O GEFM constatou que a irregularidade que ensejou a lavratura do presente Auto de Infração ocorreu porque a H2CL deixou de cumprir dispositivos relativos às áreas de vivência, notadamente as obrigações previstas nas alíneas “a” e “e” do item 31.23.2 e no subitem 31.23.2.1, ambos da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

Os referidos dispositivos determinam, respectivamente, que as áreas de vivência, como os alojamentos e os locais para refeição, entre outros elencados no item 31.23.1 da NR-31, devem contar com condições adequadas de conservação, asseio e higiene; possuir iluminação e ventilação adequadas, e não ser utilizadas para fins diversos daqueles a que se destinam.

A equipe de fiscalização verificou que o alojamento da empresa em Brasilândia de Minas/MG não contava com local apropriado para que os trabalhadores alojados pudessem consumir alimentos, embora lá eles se alimentassem à noite e nos dias de folga. Não havia,

pois, mesas e cadeiras para que eles pudessem realizar suas refeições com um mínimo de conforto. Com isso, eles acabavam se alimentando nos próprios quartos, sentados em suas camas, o que contribuía para que o alojamento não fosse mantido em condições adequadas de asseio e higiene.

Como já mencionado, na Fazenda Brejo os trabalhadores dispunham de um local para consumo de alimentos, em que não havia pia com torneira e água para lavar gêneros alimentícios consumidos e higienizar os utensílios domésticos. Portanto, restou evidente que tal local não apresentava boas condições de asseio e higiene.

Os mesmos trabalhadores eram carentes de uma iluminação apropriada naquele alojamento. Isso porque, conforme citado anteriormente, o fornecimento de energia elétrica no local era limitado, fracionado em poucas horas por dia, já que dependia de um gerador que era acionado de forma intermitente. Reitere-se que, entre as 20h30min de um dia e as 5h do dia seguinte, não havia energia elétrica disponível no alojamento e nos seus arredores, de modo que, caso quisessem ter alguma iluminação para qualquer tipo de afazer durante o período noturno, os trabalhadores só podiam se valer de meios próprios como lanternas ou lamparinas, isso caso os possuíssem. A escassez de energia elétrica impossibilitava também a utilização contínua de equipamentos como ventiladores, que poderiam proporcionar melhor ventilação e conforto térmico aos obreiros em dias mais quentes, nos quais houvesse pouca ou nenhuma ventilação natural.

Outra desconformidade que chamou a atenção da fiscalização foi o fato de que na mesma edificação que era destinada a alojar os trabalhadores na fazenda, havia dois cômodos que serviam como depósito de combustíveis, separados dos quartos apenas por uma parede de alvenaria. Embora houvesse tal barreira física entre quartos e depósitos, entende-se que a edificação deveria ter sido utilizada apenas para o fim de alojamento, uma vez que seu aproveitamento para aquela finalidade diversa proporcionava riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores, como já explicitado.

Os 8 (oito) trabalhadores da fiscalizada que estavam alojados na casa situada no núcleo urbano de Brasilândia de Minas/MG também não dispunham de ventilação adequada no local. Verificou-se que o [REDACTED] pernoitava em um quarto de dimensões bastante reduzidas onde havia uma pequena janela, o que dificultava a circulação natural de ar no cômodo. Além disso, os outros empregados que

conviviam na casa reclamaram muito do calor em seu interior, razão pela qual alguns deles colocaram suas camas e dormiam na área externa e descoberta da edificação. Era o caso, por exemplo, do [REDACTED] que, no dia 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG, declarou o seguinte ao GEFM: “(...) Que a casa onde foi alojado nos últimos dias tem três partes: a parte da frente composta de um salão com dois trabalhadores dormindo em uma beliche, um banheiro e um pequeno quarto onde dormia outro trabalhador, e uma cozinha que não era utilizada; uma área externa a céu aberto onde dormiam ele e um outro trabalhador; e área dos fundos com dois quartos e dois banheiros onde havia um trabalhador alojado; Que preferiu dormir na área externa por causa do calor, já que na casa não havia sequer ventilador; Que ficava exposto a muitos pernilongos no local (...)”.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

TODOS os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho, foram atingidos pela presente infração.



**23. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores.**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeções no estabelecimento rural, bem como de entrevistas com os trabalhadores e com os sócios da empresa, constatou-se o empregador deixou de disponibilizar, aos trabalhadores, água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, contrariando o dispositivo 31.23.9 da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), com redação da Portaria nº 86/2005 e alterações das Portarias nº 2.546/2011, nº 1.896/2013 e nº 1.086/2018.

A equipe de fiscalização verificou que o empregador fornecia água aos trabalhadores através de um bebedouro, com duas torneiras, instalado no local utilizado para realização de refeições, anteriormente descrito. Ocorre que a água para consumo era proveniente de uma caixa d'água de 250 litros, exposta ao sol, para a qual uma bomba elétrica enviava a água do poço e, então, da caixa a água ia para o bebedouro. Como o local era desprovido de rede externa de distribuição de energia elétrica, a bomba funcionava apenas nos horários em que era ligado o gerador movido a combustível, o que ocorria duas vezes ao dia, no início da manhã (das 5h às 8h aproximadamente) e no início da noite (das 18h às 20h30min aproximadamente). Como, no estabelecimento rural, laboravam 68 trabalhadores (40 trabalhadores do empregador acima qualificado e 28 trabalhadores da empresa terceirizada), conforme apurado pelo GEFM, era comum a falta de água fresca. Os trabalhadores relataram que todos os dias faltava água. Em alguns dias, ainda, os trabalhadores acabavam bebendo água quente, pois como o gerador era desligado e a caixa d'água estava exposta diretamente ao sol, acabava não havendo refrigeração adequada. Muitos trabalhadores relataram que paravam de trabalhar quando faltava água para consumo, pois não conseguiam continuar devido ao esforço físico necessário para o trabalho. Consequentemente, tal fato ainda afetava diretamente o salário dos trabalhadores, visto que esses laboravam por produção.

Muitos trabalhadores traziam água de casa ou dos alojamentos na tentativa de suprir o não fornecimento de água em quantidade suficiente. O fato foi confirmado pelo encarregado da empresa H2CL [REDACTED] que relatou que todos os dias havia falta de água e que o reservatório de 250 litros era insuficiente para garantir o fornecimento de água para

beber. No momento da inspeção, a equipe de fiscalização constatou que não havia água no bebedouro.

Nota-se que as atividades realizadas no estabelecimento rural eram realizadas a céu aberto, com exposição ao sol, e considerando as condições atmosféricas de calor, torna-se imprescindível a adequada reposição hídrica para a preservação da saúde dos trabalhadores, que deveria ser garantida pelo empregador através de um acesso fácil e sistemático à água potável e fresca nos locais de trabalho, a fim de se evitar adoecimento decorrente de desidratação.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista, feriu a dignidade e, associada às demais irregularidades, contribuiu para submeter os trabalhadores resgatados pela fiscalização a condições degradantes de trabalho. Portanto, TODOS os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

**24. Deixar de considerar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores ou deixar de privilegiar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho.**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural, de entrevistas com trabalhadores e com os representantes das empresas e da análise do PCMSO da autuada, constatou-se que o empregador deixou de considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, assim como, deixou de privilegiar o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho, em desacordo ao expressamente prescrito no item 7.2.2, da NR-7.

Tendo em vista a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2), agente biológico que assola todo o mundo desde o início do ano de 2020, mesmo considerados a extrema agressividade, letalidade e o seu elevado grau de disseminação/contaminação, o PCMSO da autuada não apresenta, ao longo de todo seu conteúdo, qualquer abordagem específica sobre o tema.

O PCMSO apresentado à equipe de fiscalização tem vigência de 12/02/2021 a 11/02/2022, possui 30 folhas, foi elaborado e assinado pelo médico coordenador Dr. [REDACTED], Médico do Trabalho. Na folha 11, item 5 - "Identificação da empresa e dos riscos" -, em tipos de riscos encontrados, verifica-se que não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se "biológico: ausente". Na sequência, item 6, folhas 12 a 15, "Número de funcionários expostos por tipo de risco", há um quadro relacionando a função com o risco e o número de funcionários expostos, novamente não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se "risco biológico: ausente" em todas as funções. O item 9, "Cronograma de ações", folha 23 e no seu anexo, folhas 27 a 29, não prevê ação relacionada a evitar a contaminação pela COVID-19 ou a doenças infectocontagiosas. Em suma, em nenhum momento, o PCMSO trata de prevenção de doenças infectocontagiosas, em especial a infecção pelo SARS-CoV-2, como também não



relaciona ações de rastreamento de casos de infecção, de afastamento de trabalhador sintomático e de seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar, nem os exames a serem realizados em cada caso. Da mesma forma, o PCMSO da QUALITY/INOVA, empresa tomadora de serviços, não considera essas questões.

Convém mencionar que o empregador em questão, mesmo desenvolvendo atividade rural, optou por não elaborar o Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural (PGSSMATR) e elaborou o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista, feriu a dignidade e, associada às demais irregularidades, contribuiu para submeter os trabalhadores resgatados pela fiscalização a condições degradantes de trabalho. Todos os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

**25. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores.**

Quando da inspeção do ÔNIBUS, placa [REDACTED]

[REDACTED], Licenciado em ROSANA/SP, registrado em nome de [REDACTED], que era utilizado para transporte dos trabalhadores dos alojamentos e residências localizadas na cidade de Brasilândia de Minas até o local de trabalho na carvoaria na zona rural de João Pinheiro e vice-versa, bem como por meio de entrevistas com os trabalhadores e com o empregador, o GEFM constatou que o empregador deixou de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores, conforme determinado pelo item 31.16.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

O Item 31.16.1 da NR 31 determina que o transporte coletivo de trabalhadores deve seguir um rol de exigências, conforme transcrito: “31.16.1 O transporte coletivo de trabalhadores deve observar os seguintes requisitos: (a) possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente; (b) transportar todos os passageiros sentados; (c) ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado; (d) possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser guardadas as ferramentas, e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, com exceção dos de uso pessoal; (e) possuir em local visível todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte conforme legislações pertinentes.”

No caso específico, verificou-se que o empregador deixou de observar a alínea “d” do item 31.16.1 da NR-31, visto que os trabalhadores que laboravam como operadores de motosserra, transportavam os referidos equipamentos no interior do ônibus, no chão do veículo, próximo aos bancos em que se sentavam. O veículo não possuía compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde deveriam ser guardadas as ferramentas e equipamentos, e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, com exceção dos de uso pessoal. Assim, as motosserras eram transportadas de forma desordenada no interior do veículo, especificamente no chão, próximo aos pés dos trabalhadores ou no corredor do ônibus, dificultando a passagem segura dos trabalhadores. O ônibus em questão

era utilizado para transporte em vias rurais, ou seja, estradas de chão batido, com desníveis e buracos ao longo da via, o que aumentava o risco de acidentes uma vez que, com a velocidade do ônibus em deslocamento, somado ao piso irregular das vias de trânsito, as motosserras poderiam se deslocar no interior do veículo e gerar acidentes tanto nos operadores de motosserra como nos demais obreiros que eram transportados no ônibus de suas residências para o local de trabalho e vice versa.

Questionados a respeito da existência de compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, para a guarda de ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, os trabalhadores, bem como o motorista do ônibus, afirmaram que o ônibus não dispunha de maleiro ou outro compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros. Afirmaram ainda que as motosserras eram transportadas no interior do ônibus, junto ao chão do ônibus, uma vez que as motosserras ficavam sob responsabilidade do operador de motosserra e este deveria zelar pela sua guarda. Desta forma, os trabalhadores levavam as motosserras todos os dias para o trabalho e retornavam com o equipamento para o alojamento ao final da jornada. Inclusive, o sócio-administrador [REDACTED] afirmou que uma das motosserras teria sumido, uma vez que o trabalhador [REDACTED] teria esquecido uma motosserra no interior do ônibus e não mais encontrado o referido equipamento. [REDACTED] confirmou que a motosserra fora entregue ao trabalhador e que este a esqueceu dentro do ônibus, inclusive manifestou a intenção de descontar do valor das verbas rescisórias do trabalhador o valor referente a motosserra extraviada.

Verificou-se ainda que o empregador deixou de observar a alínea “b” do item 31.16.1 da NR-31, visto que os trabalhadores que os trabalhadores relataram que era comum faltar espaço no ônibus e muitos precisavam ficar em pé, além disso o ônibus da H2CL teve um problema mecânico e ficou sem rodar, na oficina, por cerca de 15 dias, retornando do conserto na mesma semana da fiscalização. Nesse período em que o ônibus esteve em manutenção, os trabalhadores foram transportados juntamente com os trabalhadores da QUALITY/INOVA, totalizando cerca de 50 trabalhadores em um ônibus, o que aumentava os riscos de contaminação pela COVID-19.

Pelo exposto, restou configurada a infração, uma vez que o empregador ao deixar de possuir compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais,



separado dos passageiros não observou o disposto no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alínea "d", da NR-31 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Foram atingidos pela presente infração todos os empregados, anteriormente citados, que necessitavam do transporte realizado através do ônibus dos alojamentos e residências em Brasília de Minas para a carvoaria e vice-versa.

**26. Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes e/ou deixar de proteger os componentes das instalações elétricas por material isolante.**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural e no alojamento, constatou-se que o empregador manteve instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidente e deixou de proteger os componentes das instalações elétricas por material isolante.

No estabelecimento rural, a energia do local era proveniente de gerador movido a combustível, visto que desprovido de rede externa de distribuição de energia elétrica.

Conforme declarações dos trabalhadores, o gerador era ligado de uma a duas vezes durante o dia e, no período noturno, de 18h às 21h. Ficou constatado esse gerador não possuía aterramento e as instalações elétricas estavam com a fiação exposta, sem proteção por eletrodutos, e eram mantidas de forma totalmente improvisadas e precárias. Nos cômodos destinados aos quartos dos trabalhadores, foi possível identificar fiações expostas ("gambiarras"), com emendas e derivações expostas, sem o devido isolamento das partes vivas através do recobrimento total por uma isolação que somente possa ser removida através de sua destruição, de modo que os trabalhadores se encontravam constantemente submetidos a risco de choque elétrico. Da mesma forma, no local destinado à realização de refeições, a fiação estava desprotegida. Dadas as características do ambiente, edificação rural, com circulação frequente de empregados e sujeita a sujidades do campo (fuligem proveniente da queima do carvão, areia, pedregulhos e segmentos de vegetação), observa-se que a mera utilização de fitas isolantes não se mostra suficiente a garantir o efetivo isolamento das instalações. Ainda, havia gambiarras para alimentação de tomadas elétricas, nos três quartos destinados aos trabalhadores alojados; a fiação e os soquetes das lâmpadas pendiam do teto, em alguns locais, e ficavam bem próximos aos colchões e às roupas de cama.

Ressalte-se que o risco da eletricidade não é exclusivo das altas tensões. Isto leva a pensar em um aumento do risco com a tensão. É claro que existe certa proporção, mas não são indispensáveis as altas tensões para causar acidentes com lesões graves ou fatais. A maior parte dos acidentes elétricos ocorre em baixa tensão. Uma pessoa pode ser eletrocutada com 110 ou 220 volts e livrar-se da morte em média ou alta tensão (13.800 ou 69.000 V).

Frise-se que a precariedade das instalações elétricas expõe os empregados a riscos de acidentes por choque elétrico e ampliam a possibilidade de curtos-circuitos, podendo inclusive iniciar incêndios. Some-se a tudo isso, a existência de dois depósitos de combustíveis contíguos ao alojamento, o que poderia ocasionar incêndios de grandes proporções no local.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Foram alcançados pela conduta irregular descrita todos os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados.

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

No curso da ação fiscal, por meio de inspeções no estabelecimento rural, bem como de entrevistas com os trabalhadores e com os sócios da empresa, constatou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros aos trabalhadores que laboravam no estabelecimento rural em atividades afeitas à produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas, incluindo a extração (corte, derrubada e desgalhamento) do eucalipto com a utilização de motosserras, o abastecimento dos fornos, a carbonização e a retirada do carvão dos fornos. Quando indagados pela equipe de fiscalização, os trabalhadores da H2CL relataram que não havia material de primeiros socorros à disposição na carvoaria nem nas frentes de trabalho.

Cabe ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam expostos a uma série de riscos físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: exposição à poluição do ar decorrente da queima e produção do carvão; exposição a intempéries, calor (inclusive proveniente dos fornos), radiação solar e não ionizante, ruídos;



ataque de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; sobrecarga de peso; má postura e manuseio de instrumentos; acidentes com tocos, vegetações e lascas de madeiras; riscos de cortes ou amputações decorrentes da utilização de ferramentas perfurocortantes e de motosserra.

Em razão dessas exposições a que os trabalhadores estavam submetidos quando da execução do seu trabalho e também quando estavam no seu período de descanso, deveriam existir à disposição deles materiais necessários para a realização de procedimentos iniciais de socorro até que fosse possível a remoção do acidentado para unidade de emergência médica, assim como deveria existir, minimamente: produtos antissépticos - soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas - para a assepsia do ferimento; materiais para curativo - gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos - para impedir o contato de sujeiras com ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

A adequada prestação dos primeiros socorros é de fundamental importância em casos de acidentes ou males súbitos, podendo não só evitar ou minimizar sequelas, mas também, em alguns casos, significar a diferença entre a vida e a morte do acidentado, sobretudo em locais distantes de centros urbanos, como o local de trabalho fiscalizado.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/03, entregue em 24/2/2021, a apresentar em 26/2/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles comprovante de compra (Nota fiscal) de material necessário à prestação de primeiros socorros. Entretanto, na data notificada, o empregador não apresentou qualquer nota fiscal que comprovasse a aquisição de material necessário a prestação de primeiros socorros.

Cabe enfatizar, ainda, que as obrigações de proteção à saúde e segurança no trabalho previstas no inciso XXII do art. 7º da CF/88 e nas Normas Regulamentadoras são de cumprimento obrigatório por empregadores e por tomadores, seja para empregados próprios, seja para trabalhadores terceirizados.

Conforme determina o art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019, de 03/01/1974, introduzido pela Lei 13.429, de 2017, é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Nesse sentido, registre-se que ficou constatado o descumprimento da obrigação acima descrita tanto pela H2CL, enquanto prestadora de serviços, como pela QUALITY/INOVA, enquanto tomadora de serviços, motivo pelo qual foi lavrado auto de infração específico para QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70), capitulado no art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017.

Dessa forma, a conduta do empregador atingiu frontalmente a legislação trabalhista, feriu a dignidade e, associada às demais irregularidades, contribuiu para submeter os trabalhadores resgatados pela fiscalização a condições degradantes de trabalho. Todos os 28 (vinte e oito) trabalhadores, anteriormente citados, resgatados de condições degradantes de vida e de trabalho foram atingidos pela presente infração.

**28. 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.**

A referida prática ilícita é fortemente caracterizada pelas inúmeras infrações trabalhistas devidamente autuadas nesta ação fiscal, e que juntas demonstram que os trabalhadores foram mantidos em condições degradantes de trabalho, notadamente as que seguem:

- 1) Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente (auto de infração nº 220852073).

A H2CL admitiu e manteve 28 (vinte e oito) empregados em atividade sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c o art. 47, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como já mencionado anteriormente, esses trabalhadores foram recrutados e contratados de forma irregular em outros estados, principalmente no Paraná, por intermédio do sócio [REDACTED]

Essa constatação foi corroborada pelas seguintes declarações do sócio da empresa [REDACTED], obtidas pelo GEFM no dia 26/02/2021, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG: “(...) Que a H2CL pegou os documentos para assinatura das carteiras de trabalho dos funcionários, que esses documentos ainda não foram devolvidos; que, ontem, quando a equipe de fiscalização veio, começaram a fazer o registro dos trabalhadores e inserir no eSocial (...)”.

Ademais, em consulta aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização, realizada no dia 22/03/2021, constatou-se que a empresa é optante pelo registro eletrônico de empregados, mas que os vínculos dos 28 trabalhadores encontrados somente começaram a ser informados ao eSocial no dia 26/02/2021, após o início da ação fiscal. Cabe lembrar que, de acordo com a Portaria nº 1.195/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, empresas optantes pelo registro eletrônico devem comunicar, ao menos o registro preliminar de seus empregados (evento S-2190), até o final do dia imediatamente anterior ao do início da respectiva prestação de serviço.

**2) Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal (auto de infração nº 220852880).**

O GEFM constatou que a irregularidade ocorreu porque diversos empregados da H2CL tinham seu salário pago em razão dos dias trabalhados, sem que, contudo, fosse concedida a eles a remuneração correspondente ao repouso semanal a que faziam jus, tendo a empresa descumprido a obrigação prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949.

De fato, consoante as declarações dos sócios e dos trabalhadores entrevistados pelo GEFM, a empresa, de dezembro de 2020 a fevereiro de 2021, havia combinado o pagamento de valores determinados pelo dia de trabalho e de acordo com a função desempenhada pelo trabalhador. Esses valores eram de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) para os operadores de motosserra, de R\$ 80,00 (oitenta reais) para o carbonizador e era proporcional ao piso salarial



convencionado para as demais funções (mecânico, motorista de ônibus, tratorista e ajudantes florestais). Além disso, foi esclarecido que a intenção da empresa era passar a pagar os ajudantes florestais que trabalhavam na bateria de fornos à base de produção a partir do mês de março, quando receberiam R\$ 25,00 (vinte e cinco) reais para cada forno que enchessem e R\$ 22,00 (vinte e dois reais) para cada produção de carvão retirada do forno após a queima da madeira.

Importante mencionar que, como previsto na alínea “a” do art. 7º da Lei nº 605/1949, “a remuneração do repouso semanal corresponderá para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas”. Já o § 2º do mesmo artigo dispõe que os dias de repouso semanal são considerados já remunerados apenas para empregados mensalistas ou quinzenalistas, categorias nas quais não se enquadravam os trabalhadores da empresa, que até então recebiam à base de “diárias”.

Cumprе esclarecer que a empresa, notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, apresentou recibos de pagamento de salários dos empregados e que, embora tais recibos não observassem a formalização preconizada no art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), traziam valores condizentes com o produto entre os dias trabalhados pelos obreiros e a remuneração ajustada por dia de trabalho. Dessa forma, tais documentos foram considerados para fins de evidência na composição dos valores que já haviam sido recebidos pelos empregados.

**3) Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo (auto de infração nº 220852961).**

Registre-se que a fiscalizada foi notificada, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, a apresentar no dia 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, os recibos de pagamento de salários ou comprovantes de depósito em conta contendo a individualização do crédito (retorno bancário). Naquela ocasião, no entanto, foram trazidos à fiscalização alguns comprovantes de adiantamento salarial (“vales”) e recibos de pagamento que não atendiam à devida formalização exigida.

Cumprе mencionar que, de acordo com o art. 320 do Código Civil de 2002, há a previsão de que a quitação deve designar o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do

devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante.

Faz-se importante também citar o conteúdo do Precedente Administrativo nº 86 da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia, claro ao dispor que, mesmo em sendo o salário depositado em conta bancária, é direito do trabalhador receber um contracheque ou demonstrativo de pagamento, em que se discriminem as parcelas salariais.

A partir da análise dos recibos de pagamento apresentados em contraponto ao dispositivo legal citado e a esse instrumento normativo emanado da Administração, foi possível verificar que há não conformidade no que diz respeito à falta de clareza quanto à especificação da dívida ou à discriminação das parcelas salariais.

- 4) **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 (auto de infração nº 220852120).**

O GEFM constatou que a irregularidade ocorreu porque a H2CL não consignava em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e de saída e período de repouso efetivamente praticados pelos 28 (vinte e oito) empregados que laboravam no estabelecimento rural inspecionado, tendo descumprido a obrigação prevista no artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Registre-se que a fiscalizada foi notificada por meio da Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) Nº 3589592021/03, a apresentar no dia 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, os registros de controle de jornada de todos os empregados. Entretanto, tais registros não foram apresentados, tendo sido trazidas à fiscalização apenas as folhas de papel referentes ao mês de fevereiro de 2021, em que o encarregado [REDACTED] controlava a frequência dos empregados ao trabalho, anotando os dias em que eles laboravam.

- 5) **Deixar de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos, nos termos da legislação em vigor (auto de infração nº 220853029).**

A presente irregularidade foi constatada a partir de informações obtidas junto aos trabalhadores e aos sócios da fiscalizada, bem como pela análise das folhas de papel

referentes ao mês de fevereiro de 2021, em que o encarregado [REDACTED] controlava a frequência dos empregados ao trabalho, anotando os dias em que eles laboravam.

Essas anotações de frequência ao trabalho revelaram que o [REDACTED] trabalhou do dia 08/02/2021 até o dia 20/02/2021, ou seja, laborou em 13 dias consecutivos, sem ter gozado nenhum dia de descanso semanal.

No que diz respeito a informações colhidas junto aos obreiros, cita-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o [REDACTED], no dia 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG: "(...) que recebeu o primeiro salário no dia 5 de fevereiro, no valor de R\$ 1.100,00; que trabalhou durante o primeiro mês de domingo a domingo, recebendo menos do que foi prometido (...)". Também pode ser citada a seguinte passagem das declarações do [REDACTED]: "(...) que, há 3 dias, o ônibus da H2CL ficou pronto e, então, o horário de trabalho ficou até 15h; que esse horário era de segunda a sábado; que trabalhou no primeiro domingo que chegou (...)".

Ademais, outra questão que chamou a atenção da fiscalização foi a situação do [REDACTED]. De acordo com declarações obtidas pelo GEFM com os sócios da empresa em 26/02/2021, na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, a fiscalizada não contava com carbonizador, tendo se utilizado de funcionário de outra empresa para realizar a carbonização, até que [REDACTED] assumisse tal função com exclusividade, o que teria ocorrido em 17/02/2021. Ocorre que a carbonização se trata de um processo contínuo, que demanda a supervisão constante do trabalhador responsável. Com isso, como não havia outros trabalhadores responsáveis pela função, pode-se inferir que, desde o dia 17/02/2021 até o dia da inspeção (24/02/2021), [REDACTED] laborou em dias consecutivos, resultando em 8 dias seguidos de labor, sem ter usufruído de descanso semanal.

- 6) **Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado (auto de infração nº 220852081).**

Os valores devidos pelos dias trabalhados eram aferidos a cada trinta dias e, somente a partir daí, começavam a ser feitos os pagamentos relativos a tal período. Portanto, para um trabalhador que fosse admitido em meados de um mês, os dias trabalhados nos 30 dias



seguintes seriam somados, essa soma seria multiplicada pelo valor do seu dia de trabalho e somente a partir do meio do mês seguinte o pagamento seria realizado.

A análise dos recibos de pagamento apresentados pela empresa revelou que o [REDACTED]

[REDACTED], somente receberam o salário relativo aos dias trabalhados entre a data de admissão e o dia 14/01/2021 em 29/01/2021. Dessa forma, o salário referente aos dias trabalhados no mês de dezembro de 2020 não foi pago até o quinto dia útil do mês de janeiro de 2021, que se deu em 07/01/2021. Além disso, o salário relativo aos dias de labor compreendidos entre 14/01/2021 e 31/01/2021 também foram pagos em atraso.

Outro trabalhador prejudicado foi o [REDACTED], uma vez que teve o salário dos dias laborados em dezembro pagos somente no dia 29/01/2021 e, em consequência, também teve o salário relativo aos dias compreendidos entre 28/01/2021 e 31/01/2021 pago intempestivamente. Da mesma forma, o [REDACTED], foi receber pelos dias trabalhados em janeiro apenas depois do dia 12/02/2021.

Em relação a outros 6 trabalhadores que haviam sido admitidos em 04/01/2021, os recibos analisados deram conta de que o pagamento pelos dias trabalhados em janeiro de 2021 somente foi realizado em 08/02/2021, também fora do prazo de 5 dias úteis no mês seguinte, o qual se encerrou em 05/02/2021. Trata-se dos seguintes empregados:

[REDACTED]

Por fim, também foi prejudicado pela irregularidade o encarregado [REDACTED]. De acordo com esse trabalhador, ele não havia recebido o salário pelos dias trabalhados em janeiro até o dia 05/02/2021, uma vez que a empresa até então apenas havia lhe pago R\$ 500,00 (quinhentos reais) no dia 22/02/2021.

- 7) **Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho (auto de infração nº 220845620).**

Entre os 28 (vinte e oito) trabalhadores, apenas 2 (dois) eram de Minas Gerais [REDACTED]

[REDACTED]

21 (vinte e um) trabalhadores eram migrantes do Estado do Paraná, das cidades de Cambé, Londrina, Arapongas, Centenário do Sul, Rolândia, Porecatu e Jaguapitã, 3 (três) trabalhadores da Bahia e 2 (dois) trabalhadores do Mato Grosso do Sul. Os trabalhadores declararam que foram aliciados por um dos sócios da empresa, o Sr. [REDACTED], no estado do Paraná nas cidades de Cambé, Londrina, Arapongas, Centenário do Sul, Rolândia, Porecatu e Jaguapitã. Trabalhadores da Bahia e Mato Grosso do Sul também receberam a proposta de trabalho feita pelo Sr. [REDACTED] e foram para a carvoaria. A maioria dos trabalhadores aliciados estavam em situação de vulnerabilidade, desempregados, alguns estavam em abrigos para pessoas em situação de rua na cidade de Cambé/PR.

Os 21 (vinte e um) trabalhadores que vieram do Paraná foram transportados em um ônibus, placa [REDACTED]. O Sr. [REDACTED] apresentou o Termo de Compromisso e Declaração de Ciência que foi assinado por todos os trabalhadores aliciados no Paraná. O Termo de Compromisso e Declaração de Ciência assinado pelos trabalhadores previa que o deslocamento da cidade de origem até João Pinheiro/MG seria custeado pelo Sr. [REDACTED] e declarava que estavam cientes de que em caso de não aceitarem o trabalho proposto ou não completarem o período de experiência de 90 dias as despesas da viagem de retorno seriam por conta e risco dos trabalhadores.

Chegando em João Pinheiro/MG, os trabalhadores iniciaram o trabalho na carvoaria, no entanto, não tiveram suas CTPS e documentos pessoais devolvidos. Eles acreditavam que a Carteira de Trabalho e Previdência Social havia sido retida para que fossem feitas as devidas anotações do contrato de trabalho, o que não havia sido feito até o dia em que foi realizada a fiscalização no estabelecimento rural.

Ademais, o empregador não respeitou disposição elementar de proteção ao trabalho, na medida que não foi emitida a Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT), documento disciplinado pela Instrução Normativa nº 76, de 15/05/2009, da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Tal documento pondera que, para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato às Secretarias Regionais do Trabalho (da circunscrição dos trabalhadores recrutados) por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT). O aliciamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constitui, em tese, crime previsto no art. 207 do Código Penal.

O empregador deverá, durante a viagem, manter no veículo de transporte dos trabalhadores a cópia da CDTT e, posteriormente, no local da prestação de serviços à disposição da fiscalização, juntamente com a cópia da relação nominal dos trabalhadores recrutados.

O transporte dos trabalhadores, portanto, foi feito na mais completa informalidade, sem a emissão da CDTT e sem anotação do vínculo de trabalho na CTPS. Assim, em caso de um acidente de trajeto que tivesse ocorrido durante o deslocamento interestadual realizado pelos trabalhadores, estes não gozariam de qualquer proteção social previdenciária devida aos trabalhadores vítimas de acidente de trajeto, uma vez que ainda não estavam registrados como empregados da empresa.

**8) Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores (auto de infração nº 220852227).**

No estabelecimento rural inspecionado, não havia vaso sanitário, mictório ou lavatório, os trabalhadores eram obrigados a fazer suas necessidades fisiológicas no mato. Os trabalhadores alojados na Fazenda Brejo tomavam banho com auxílio de uma mangueira na parte externa do alojamento, ao ar livre, sem qualquer estrutura. A equipe do GEFM constatou um cômodo na entrada do alojamento, contíguo ao primeiro quarto, com paredes, mas sem porta, onde, conforme os trabalhadores, anteriormente havia um vaso sanitário que não funcionava e um chuveiro que, quando tinha água, era utilizado por alguns trabalhadores; outros trabalhadores declararam que, como o local era muito sujo, tomavam banho na parte externa. No dia da inspeção, esse cômodo apresentava as seguintes características: estava inutilizado pois aparentemente em obra; não havia porta; as paredes estavam sujas e havia buracos em locais da parede; uma camada de cimento tinha sido passada no chão do local; havia dois canos saindo do chão, um chuveiro e uma torneira na altura do chuveiro. O



empregador declarou que acredita que a reforma no banheiro do alojamento começou no início de fevereiro.

Na entrada da bateria de fornos, havia um banheiro químico, porém sem qualquer tipo de manutenção. Havia muita vegetação ao redor, inclusive na frente da porta, e, dentro da instalação, muitas teias de aranha e poeira, em evidente inutilização. Também, não havia instalação sanitária no ônibus da empresa, o qual ficava no estabelecimento rural durante a jornada de trabalho.

A falta de disponibilização de banheiro no estabelecimento obrigava os trabalhadores a satisfazer as suas necessidades de micção e excreção no mato, sem condições mínimas de saúde, higiene, conforto e privacidade. Durante o período noturno, os trabalhadores iam para o mato no escuro, pois o gerador ficava desligado durante a noite. O risco de contaminação por doenças infectocontagiosas (especialmente verminoses como ascaridíase, ancilostomose, esquistossomose, oxiurose, etc), provocado pela rotina diária em que diversas pessoas urinavam e excretavam ao ar livre, ao redor do local de vivência e pernoite desses trabalhadores, demandava pronta intervenção.

Conforme relatado, na ausência de instalações sanitárias, os trabalhadores atendiam a suas necessidades fisiológicas no mato, a céu aberto, enquanto as trabalhadoras do sexo feminino passavam cerca de 12 horas diárias, das 4h30min às 16h30min, sem poder se aliviar pois não usavam o mato, sofrendo em consequência impactos na saúde das vias urinárias e intestinos.

**9) Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios (auto de infração nº 220852243).**

Nas frentes de trabalho, não foi disponibilizado aos empregados nenhum tipo de sanitário, nem mesmo fossa seca, também permitida pela legislação, assim os empregados entrevistados informaram que satisfaziam suas necessidades fisiológicas no mato, sem qualquer uso de instalação adequada.

No dia da inspeção no estabelecimento rural, verificou-se que os trabalhadores laboravam em locais diversos dentro da propriedade, muitos deles distantes da bateria de fornos (conforme descrito anteriormente), em atividades como o corte de madeira em partes menores com motosserra, formação de pilhas de madeira cortada, recolhimento e

carregamento de caçambas, além do transporte da madeira até os fornos. Entretanto, em nenhuma das frentes de trabalho encontradas havia instalações sanitárias disponíveis aos obreiros, de modo que eles se viam obrigados a fazerem suas necessidades fisiológicas no mato. Isso também foi confirmado nas entrevistas realizadas com os trabalhadores.

Convém mencionar que no alojamento junto à carvoaria, também não havia instalação sanitária. Na entrada da bateria de fornos, havia um banheiro químico, porém sem qualquer tipo de manutenção. Havia muita vegetação ao redor, inclusive na frente da porta, e, dentro da instalação, muitas teias de aranha e poeira, em evidente inutilização. Também, não havia instalação sanitária no ônibus da empresa, o qual ficava no estabelecimento rural durante a jornada de trabalho.

Conforme relatado, na ausência de instalações sanitárias, os trabalhadores atendiam a suas necessidades fisiológicas no mato, a céu aberto, enquanto as trabalhadoras do sexo feminino passavam cerca de 12 horas diárias, das 4h30min às 16h30min, sem poder se aliviar pois não usavam o mato, sofrendo em consequência impactos na saúde das vias urinárias e intestinos.

A ausência de instalações sanitárias, nas frentes de trabalho, privava os trabalhadores de fazerem procedimentos de higienização das mãos após excreção de urina e fezes, previamente a refeições e após o contato com outras pessoas, degradando ainda mais a condição dos trabalhadores. Ficou claro que não havia lavatório com água limpa para higienização das mãos antes ou depois da refeição, sendo que os trabalhadores do corte almoçavam nas frentes de trabalho. A simples assepsia das mãos, hábito que constitui profilaxia importante contra doenças infectocontagiosas em geral, especialmente em período de pandemia de COVID-19, ficava prejudicada pela ausência de lavatórios. Sem vasos sanitários, chuveiros ou lavatórios, direitos fundamentais básicos - como privacidade, saúde e higiene - eram negados a esses trabalhadores.

**10) Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas (auto de infração nº 220846049).**

Como já explicitado, não havia um local próprio para a guarda das refeições que eram entregues aos trabalhadores. As refeições eram entregues em marmitas de alumínio, com tampa também de papel alumínio e essas marmitas chegavam ao local de trabalho em um

caixa de isopor. Existia na área onde ficam os fornos da carvoaria uma mesa, sobre a qual a caixa de isopor contendo as marmitas era deixada e cada trabalhador pegava a sua marmita. Já os trabalhadores que trabalhavam nas frentes de corte de madeira recebiam suas marmitas na própria frente de trabalho. Os trabalhadores nas frentes de trabalho de corte de madeira comiam sentados no chão ou em algum toco, como também o faziam os trabalhadores dos fornos que não estavam alojados na carvoaria. Alguns trabalhadores comiam sentados no banco do trator. Os trabalhadores que estavam alojados na carvoaria também comiam sobre tocos, sentados no chão ou iam para o interior do alojamento e comiam a marmita em cima de suas camas.

As marmitas destinadas ao almoço e à janta dos trabalhadores chegavam ao local de trabalho juntas. Ambas eram acondicionadas na caixa de isopor e tal caixa não era apropriada para a conservação das refeições em condições higiênicas. Os trabalhadores relataram que a caixa de isopor não mantinha a marmita aquecida e, quando os trabalhadores comiam a comida na janta, a marmita já estava fria e, algumas vezes, azeda em razão da má conservação da comida. As marmitas que eram entregues para o jantar dos trabalhadores alojados na carvoaria ficavam guardadas no escritório em local impróprio para sua conservação, desde o momento em que eram entregues, próximo ao meio dia, até o horário em que eram consumidas, à noite. Já as marmitas que eram entregues para os trabalhadores que estavam alojados fora da carvoaria, ficavam também em local impróprio, ou seja, dentro de uma caixa de isopor mantida no interior do ônibus.

Não havia qualquer local para a guarda higiênica dos alimentos, não havia ainda geladeira nem local para aquecer os alimentos.

**11) Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições (auto de infração nº 220846057).**

Foi constatado que os empregados, os quais realizavam atividades relacionadas à carvoaria, tais como embandeirar lenha, transporte e atividades nos fornos, faziam suas refeições diretamente nas frentes de trabalho, sem proteção contra sol e chuva. Havia 3 (três) frentes de trabalho de corte de madeira e uma frente de trabalho onde ficavam os fornos utilizados para a produção de carvão. Nas frentes de trabalho de corte de madeira não existia qualquer abrigo, fixo ou móvel, para proteção dos trabalhadores contra as intempéries,



durante as refeições. Os trabalhadores recebiam a refeição em marmitas de alumínio e faziam suas refeições sentados diretamente no chão, ou em cima de tocos, latas, pedras, ou qualquer objeto que pudesse ser utilizado, de forma precária, como um assento. Os trabalhadores procuravam comer na base de algum arbusto, sob a sombra de seus ramos, com o objetivo de, pelo menos, minimizar a exposição aos raios solares, à chuva, à poeira, sem qualquer condição de conforto e, especialmente, sem condições mínimas de higiene, com comprometimento inclusive da qualidade de sua alimentação, sujeita dessa forma à contaminação, o que exacerbava o risco de doenças infecciosas.

Na frente de trabalho que ficava junto aos fornos de carvão, havia uma edificação que era utilizada como alojamento pelos trabalhadores. No local, não havia abrigos fixos ou móveis contra intempéries. Havia duas mesas, sendo que sobre uma destas mesas era colocada a caixa de isopor onde estavam as marmitas a serem entregues aos trabalhadores. Era uma pequena área e não era utilizada pelos trabalhadores para tomada de refeições, uma vez que as duas mesas não eram suficientes para acomodar os 66 (sessenta e seis) trabalhadores que trabalhavam no local.

Os trabalhadores também comiam sentados no chão, sobre tocos de madeiras, em cima de pedras, em bancos de tratores, ou em qualquer lugar próximo a uma sombra de vegetação. Alguns trabalhadores almoçavam em cima de suas camas, pois era um local improvisado que lhes conferia certa privacidade e segurança. Um dos principais riscos à saúde do trabalhador que realiza atividades a céu aberto é a exposição prolongada à radiação solar, que tem sido relacionada a diversos efeitos danosos à saúde, incluindo o câncer de pele. Evidentemente, a alternativa encontrada pelos trabalhadores, de realizar as refeições no chão, sob céu aberto, os expunha ao sol e a eventuais chuvas durante o período destinado ao repouso e alimentação.

**12) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição (auto de infração nº 220846138).**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural e entrevista com os trabalhadores, constatamos que o empregador deixou de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao local para refeição. O item 31.23.4.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, determina que “Os locais para refeição devem atender aos seguintes requisitos: a) boas condições de higiene e conforto; b) capacidade para atender a todos os trabalhadores; c) água limpa para higienização; d) mesas com tampos lisos e laváveis; e)

assentos em número suficiente; f) água potável, em condições higiênicas; g) depósitos de lixo, com tampas.”

O item 31.23.4.1 lista 7 (sete) condições mínimas que devem existir nos locais de refeição; no caso em tela, nenhuma destas condições foi observada pelo empregador. Nas frentes de trabalho de corte de madeira, não havia qualquer estrutura que servisse de local de refeição, assim, os trabalhadores destas frentes de trabalho faziam suas refeições ao ar livre, sem proteção contra sol e chuva. Os trabalhadores recebiam a refeição em marmitas de alumínio e faziam suas refeições sentados diretamente no chão ou em cima de tocos, latas, pedras ou ainda qualquer objeto que pudesse ser utilizado, de forma precária, como um assento. Os trabalhadores procuravam comer na base de algum arbusto, sob a sombra de seus ramos, como objetivo de, pelo menos, minimizar a exposição aos raios solares, à chuva, à poeira, sem qualquer condição de conforto e, especialmente, sem condições mínimas de higiene, com comprometimento inclusive da qualidade de sua alimentação, sujeita dessa forma à contaminação, o que exacerbava o risco de doenças infecciosas.

Na frente de trabalho que ficava junto aos fornos de carvão, havia uma edificação que era utilizada como alojamento pelos trabalhadores. No local havia uma estrutura precária que poderia ser utilizada como local de refeições, no entanto, tal estrutura não cumpria nenhuma das 7 (sete) condições mínimas exigidas pelo item 31.23.4.1. Neste local destinado a tomada de refeições, era onde estava localizado o único bebedouro da carvoaria e duas mesas de ferro de aproximadamente um metro e meio com bancos também de ferro. Nessas mesas, eram colocadas as caixas de isopor contendo as refeições dos trabalhadores. O local não foi dimensionado para atender a todos, 66 (sessenta e seis) trabalhadores que almoçavam no estabelecimento rural, ainda que fosse feito revezamento de trabalhadores para a tomada de refeições. As mesas serviam somente para apoio das caixas de isopor que continham as refeições armazenadas individualmente em marmitas de papel alumínio. O piso do local era cimentado, no entanto, em razão da falta de capacidade para acomodar todos os trabalhadores, esses eram obrigados a comer sentados no chão de terra batida, sobre tocos, pedra, latas, ou qualquer coisa que pudesse servir como um assento improvisado. Assim, o local, além de não ter capacidade para atender todos os trabalhadores, também não apresentava boas condições de higiene e conforto. O local também não possuía água limpa para higienização e água potável em condições higiênicas em quantidade suficiente para

atender todos os trabalhadores. Ainda, não havia lavatórios, sendo que os trabalhadores tomavam suas refeições sem ter um local para higienizar às mãos. De fato, não havia distribuição de qualquer material de limpeza e enxugo de mãos, tais como sabonetes, detergente e papel toalha. Os trabalhadores relataram que todos os dias faltava água, desta forma eles eram obrigados a trazer água de casa ou dos alojamentos na tentativa de suprir o não fornecimento de água em quantidade suficiente.

No local, havia apenas um reservatório de água com capacidade de 250 (duzentos e cinquenta) litros que era insuficiente para garantir o fornecimento de água para beber. Ademais, esse reservatório ficava exposto ao sol, muitas vezes a água para beber era fornecida quente. No momento da inspeção, a equipe de fiscalização constatou que não havia água no bebedouro. [REDACTED], encarregado da empresa H2CL, relatou que todos os dias faltava água no reservatório de água, o local era utilizado tanto pelos trabalhadores da empresa QUALITY/INOVA como pelos trabalhadores da H2CL.

A NR-31 ainda determina que o local para refeições deva ter mesas com tampo lisos e laváveis e assentos em número suficiente. No local havia duas mesas e bancos de metal que poderiam atender cerca de 8 (oito) trabalhadores. A mesa era de metal, o que atende a norma, pois é lavável, no entanto, em razão da falta crônica de água no estabelecimento, não havia o cuidado de lavar a mesa. Além disso, tanto as duas mesas, quanto os bancos disponíveis, não eram suficientes para atender aos 66 (sessenta e seis) trabalhadores que faziam suas refeições no local destinado às refeições.

Por fim, também não foi observada a determinação de que o local de refeições deve conter depósitos de lixo, com tampas. De fato, o que se verificou durante as inspeções era que os trabalhadores, após almoçarem, deixavam a marmita vazia e eventuais restos de comida no chão, pois não havia lixeiras para recolher o lixo, nem mesmo lixeiras sem tampas. Ao final do almoço um dos trabalhadores recolhia as marmitas que estavam pelo chão e colocava-as em um saco. Verificou-se, no entorno do local de refeições, marmitas jogadas que haviam sido consumidas inclusive em dias anteriores, o que demonstra a falta de higiene do local que era efetivamente utilizado pelos trabalhadores para tomada de refeições.

O alojamento da H2CL, Brasília, na casa de número 146 também não tinha local adequado para realizar as refeições, não tinha mesa e cadeiras. Os trabalhadores jantavam no alojamento durante a semana e almoçam e jantavam no alojamento no domingo. Alguns



trabalhadores usavam o fogareiro rústico para cozinhar, para complementar o que era servido, pois recebiam pouca comida, além de usar o fogareiro rústico para aquecer a marmita e fazer café.

- 13) Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde (auto de infração nº 220846146).**

Apesar de realizar uma atividade de alto risco à segurança e saúde dos trabalhadores - a supressão vegetal com a produção de carvão - a H2CL não se preocupou em avaliar os riscos das atividades por eles desenvolvidas, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho. Os administradores da H2CL relataram que o trabalhador [REDACTED] e que exercia a função de encarregado, era quem informava quais eram os equipamentos de proteção individual que os funcionários precisavam e os distribuía, o que era feito empiricamente.

Convém mencionar que o empregador em questão, mesmo desenvolvendo atividade rural, optou por não elaborar o Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural (PGSSMATR) e elaborou o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da H2CL é datado de 11 de fevereiro de 2021 e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é datado de 12 de fevereiro de 2021. Esses programas não estavam sendo aplicados, não estavam na carvoaria no dia da inspeção, foram apresentados pelos administradores da empresa que relataram que haviam ficado prontos no dia anterior ao da inspeção. Cabe mencionar que as atividades laborais da empresa na Fazenda Brejo iniciaram em dezembro de 2020. Ademais, a H2CL deixou de promover treinamentos para os operadores motosserra e de máquinas e não forneceu vestimentas para o trabalho, os empregados trabalhavam expostos a grande sujidade usando roupas próprias.

Tendo em vista a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2), agente biológico que assola todo o mundo desde o início do ano de 2020, mesmo considerados a extrema agressividade, letalidade e o seu elevado grau de disseminação/contaminação, o PCMSO da autuada não apresenta, ao longo de todo seu conteúdo, qualquer abordagem específica sobre o tema. O PCMSO apresentado à equipe de fiscalização tem vigência de 12/02/2021 a 11/02/2022, possui 30 folhas, foi elaborado e assinado pelo médico coordenador Dr. [REDACTED], Médico do Trabalho. Na folha 11, item 5 - “Identificação da empresa e dos riscos” -, em tipos de riscos encontrados, verifica-se que não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “biológico: ausente”. Na sequência, item 6, folhas 12 a 15, “Número de funcionários expostos por tipo de risco”, há um quadro relacionando a função com o risco e o número de funcionários expostos, novamente não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “risco biológico: ausente” em todas as funções. O item 9, “Cronograma de ações”, folha 23 e no seu anexo, folhas 27 a 29, não prevê ação relacionada a evitar a contaminação pela COVID-19 ou a doenças infectocontagiosas. Em suma, em nenhum momento, o PCMSO trata de prevenção de doenças infectocontagiosas, em especial a infecção pelo SARS-CoV-2, como também não relaciona ações de rastreamento de casos de infecção, de afastamento de trabalhador sintomático e de seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar, nem os exames a serem realizados em cada caso. Da mesma forma, o PCMSO da QUALITY/INOVA, empresa tomadora de serviços, não considera essas questões.

Além disso, o empregador não forneceu todos os equipamentos de proteção individual aos trabalhadores, e não os submeteu a exame médico admissional antes de que assumissem suas atividades, muitos tendo feito o exame admissional posteriormente a data de início da prestação laboral, tendo sido lavrados autos nas respectivas ementas específicas, o que evidenciara que inexistia gestão de riscos no estabelecimento, a qual se inicia justamente pela avaliação dos riscos ocupacionais existentes. Desta forma, o empregador descumpriu o item 31.3.3, alínea “b”, uma vez que não foram adotadas medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde desde o início das atividades em dezembro de 2020.

As condições de trabalho na carvoaria ensejavam do empregador a obrigatoriedade de identificação e avaliação dos riscos em face das atividades desenvolvidas no empreendimento. Entretanto, não foram identificadas quaisquer medidas por parte do empregador para avaliar, eliminar, nem controlar os riscos inerentes aos trabalhos realizados pelos empregados do estabelecimento com esforço físico acentuado e repetitivo, e sob o sol, como no caso em tela, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuísem.

Importante destacar que as atividades desenvolvidas na propriedade inspecionada são de claros e evidentes riscos ocupacionais, os quais podem ser assim explicitados:

**RISCOS FÍSICOS:** ruído proveniente da operação de motosserras, de trator e de caminhão; vibração localizada relativa à utilização de motosserras e vibração de corpo inteiro na operação de trator; radiação ultravioleta solar (radiação não ionizante) pelo trabalho a céu aberto; e calor pela exposição a altas temperaturas nos fornos, sobrecarga térmica essa que produz uma intensa sudorese, a qual pode levar o carvoeiro a grande perda hidroeletrolítica e a uma grave desidratação.

**RISCOS QUÍMICOS:** A carbonização da madeira nos fornos do tipo encontrado no local, conhecidos como rabo-quente (formato de "meia laranja"), gera a liberação de grandes quantidades de fumaça pelas diversas aberturas situadas em sua estrutura. A técnica de carbonização exige a contínua manipulação destas aberturas pelo empregado carbonizador, de modo que a queima da madeira seja conduzida de forma controlada e com a quantidade necessária de oxigênio capaz de fomentar apenas uma queima suficiente para gerar um produto de qualidade de mercado. Citada praxe causa a inevitável exposição ocupacional ao risco químico fumaça. Estudos revelam que a fumaça liberada pelos fornos das carvoarias contém mais de 130 substâncias, como monóxido de carbono, amônia, metano e hidrocarbonetos policíclicos aromáticos (estes últimos são extremamente danosos à saúde, apresentando atividades mutagênicas, carcinogênicas e desreguladoras do sistema endócrino). A queima da biomassa também gera um material fino, contendo partículas menores ou iguais a 10 mm (partículas inaláveis), poluente que apresenta maior toxicidade: tais materiais são constituídos, em seu maior percentual (94%), por partículas finas e ultrafinas, ou seja, partículas que atingem as porções mais profundas do sistema respiratório, transpõem a barreira epitelial, atingem o interstício pulmonar e são responsáveis pelo



desencadeamento de doenças graves. O contato com tais produtos causa uma doença respiratória ocupacional sem cura conhecida na comunidade científica como "pulmão negro" ou "pneumoconiose dos carvoeiros". No chamado "pulmão negro simples", o pó do carvão acumula-se à volta das vias respiratórias inferiores (bronquíolos) dos pulmões; a doença pode evoluir para uma forma mais grave denominada fibrose maciça progressiva, na qual se formam cicatrizes em áreas extensas do pulmão (com um mínimo de 1,5 cm de diâmetro). A fibrose maciça progressiva piora mesmo que a pessoa já não esteja exposta ao pó de carvão (o tecido pulmonar e os vasos sanguíneos dos pulmões podem ficar destruídos pelas cicatrizes), causando grande dificuldade respiratória, tosse e falta de ar.

**RISCOS DE ACIDENTES:** atingimento de partes do corpo por árvores em queda ou toras manipuladas na atividade de supressão vegetal, picadas por animais peçonhentos (cobras, aranhas, escorpiões, abelhas e outros) e queimaduras. Acerca desse último risco, importante esclarecer que, em algumas situações, para a manutenção da qualidade do produto, o carvão é retirado dos fornos ainda aquecido, potencializando a ocorrência de queimaduras corporais.

**RISCOS ERGONÔMICOS:** o esforço físico excessivo, a exemplo do que é visto no levantamento e no carregamento de peso, o trabalho de pé durante longos períodos da jornada e a repetitividade de movimentos estão presentes em todas as etapas do processo de preparo, enchimento e retirada do carvão dos fornos. Conforme esclarece MINETTI e colaboradores no trabalho "Avaliação da Carga de Trabalho Físico e Análise Biomecânica de Trabalhadores da Carbonização em Fornos tipo Rabo Quente" (Revista Árvore, Viçosa-MG, v.31, n.5, p.853-858, 2007), "a atividade de carbonização, principalmente as operações de carga e descarga, é considerada um trabalho pesado, pois transcorre em ambiente com temperatura elevada, causando danos à saúde do trabalhador, que no exercício de suas atividades adota posturas incorretas que podem ser lesivas à coluna vertebral durante o levantamento e a movimentação de cargas (...)".

Ademais, outras irregularidades constatadas no dia da inspeção e que foram objeto de autuações específicas, como a falta de treinamento para operação de máquinas (motosserra e trator), a ausência de materiais de primeiros socorros e o não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), evidenciaram que inexistia gestão de riscos no estabelecimento, a qual se inicia justamente pela avaliação dos riscos ocupacionais

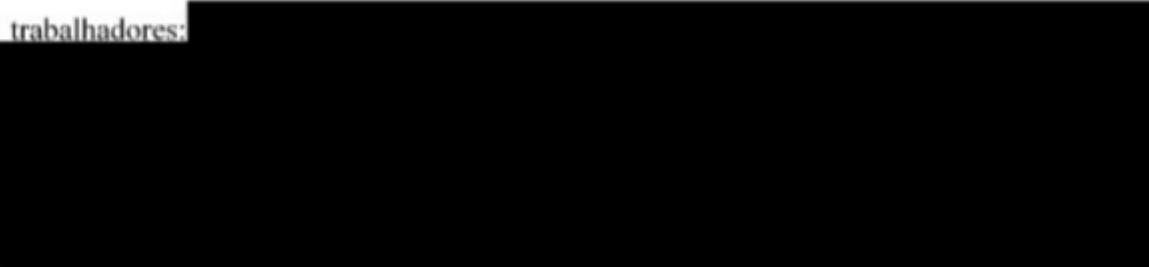
existentes, passa pela adoção de medidas de prevenção e proteção, com base nos resultados das avaliações dos riscos, culminando com a adoção de medidas que garantam que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde, o que não ocorria no estabelecimento rural fiscalizado.

**14) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à realização de exames médicos. (auto de infração nº 220846162).**

No curso da ação fiscal, o GEFM constatou que o empregador deixou de submeter trabalhadores a exame médico admissional, antes que tivessem assumido suas atividades. Alguns trabalhadores foram submetidos a exame médico admissional após o início das atividades.

O empregador apresentou os Atestados de Saúde Ocupacional Admissional dos trabalhadores, através dos quais ficou constatado que os empregados admitidos em dezembro de 2020 e janeiro de 2021 foram submetidos a exame médico admissional em fevereiro de 2021, da seguinte forma:

Dia 5/2/2021, foram submetidos a exame médico admissional os seguintes trabalhadores:



Dia 22/2/2021, foram submetidos a exame médico admissional os seguintes trabalhadores:



**15) Deixar de disponibilizar local adequado para lavagem das roupas aos trabalhadores (auto de infração nº 220846189).**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção no estabelecimento rural e entrevistas com trabalhadores e com os sócios da empresa, foi constatado que o empregador deixou de disponibilizar lavanderia para cumprir com essa finalidade, aos 6 (seis) trabalhadores alojados na carvoaria.

No estabelecimento rural, havia uma estrutura mínima com uma pia e um tanque pequeno. Tal estrutura ficava em um local coberto por uma telha de amianto, sustentada por quatro toras de madeira, a área coberta era aproximadamente de 1 metro por 2 metros, não havia paredes laterais. A atividade desenvolvida no estabelecimento, conforme detalhado acima, é a produção de carvão, o que faz com que haja grande geração de fumaça, razão pela qual qualquer roupa fica impregnada com o odor característico da fumaça. Além disso, é feito o corte e transporte de madeiras, atividade laboral que faz com que as roupas utilizadas pelos trabalhadores fiquem sujas de terra, poeiras e sujidades diversas, necessitando de limpeza constante das roupas e vestimentas de trabalho.

O piso do local onde ficava o tanque e a pia era de terra batida e estava enlameado em função de não haver um sistema eficaz de escoamento da água utilizada no tanque/pia. O barro existente no piso do local destinado à lavanderia comprometia a própria função do local, que é lavar roupas. Sendo um piso de terra/lama, não é possível manter o local limpo. O tanque e a pia também eram utilizados para a limpeza de utensílios domésticos, o que aumenta a frequência em que o local é utilizado, contribuindo assim para que a água utilizada gerasse mais barro no piso da lavanderia. No momento da inspeção, um trabalhador estava utilizando o local para lavar duas garrafas térmicas. Não havia nesta estrutura um local onde o trabalhador pudesse colocar a roupa suja a ser lavada ou deixar a roupa limpa já lavada. Não existia qualquer estrutura destinada a secagem das roupas, tal como um varal para que fossem penduradas as roupas lavadas. Na ausência de local destinado à secagem das roupas, os trabalhadores eram obrigados a improvisar, sendo que foi verificado que existiam algumas roupas penduradas para secagem em uma cerca de arame farpado próxima a esta lavanderia. Além disso, conforme já relatado, existia uma falta crônica de água no local, visto que existia na carvoaria apenas um reservatório de 250 (duzentos e cinquenta) litros de água e que, segundo relatos dos trabalhadores e do encarregado, faltava água constantemente.

**16) Deixar de promover treinamento para operadores de motosserra e/ou motopoda e/ou similares e/ou promover treinamento com carga horária menor que oito horas e/ou em desconformidade com o conteúdo programático relativo à utilização constante do manual de instruções (auto de infração nº 220846197).**

Quando da inspeção do estabelecimento rural, o GEFM constatou que havia 8 (oito) trabalhadores da H2CL que exerciam a função de operador de motosserra: [REDACTED]



[REDACTED]

Esses trabalhadores desempenhavam o corte de madeira, matéria-prima para a produção de carvão, utilizando-se de motosserras.

Questionados se haviam realizados algum treinamento para a operação de motosserra, promovido pelo empregador, os trabalhadores informaram à equipe de fiscalização que não fora realizado qualquer tipo de capacitação para operação de motosserra.

O empregador, na data marcada para apresentação dos comprovantes de capacitação, confirmou que ainda não havia promovido qualquer treinamento de capacitação para operadores de motosserra e que pretendia realizar a capacitação na semana seguinte em que foi realizada a inspeção no estabelecimento rural.

**17) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à capacitação dos trabalhadores para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos (auto de infração nº 220846642).**

No dia da inspeção nos locais de trabalho, através de entrevistas com os trabalhadores, verificou-se que o trabalhador [REDACTED], operava um trator, com o fim de carregar a lenha da frente de trabalho de derrubada até a carvoaria, bem como na área da carvoaria até perto dos fornos de produção de carvão. Questionado se havia realizado algum treinamento para a operação da referida máquina, promovido pelo empregador, o trabalhador [REDACTED] informou à equipe de fiscalização que não passou por nenhum curso desde que começou a trabalhar no estabelecimento rural.

Registre-se que o empregador foi notificado por meio da Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/03, entregue em 24/02/2021, a apresentar, em 26/02/2021, às 10h, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111, Paracatu/MG, os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de capacitação e qualificação de operadores de máquinas e equipamentos. Entretanto, na data notificada, o empregador não apresentou quaisquer comprovantes de capacitação e qualificação de operadores de máquinas e equipamentos.

A falta de capacitação para manuseio e operação de máquinas e/ou implementos expõe o trabalhador a riscos em virtude do desconhecimento acerca das características e da forma de trabalho com tais equipamentos, que, em regra, costumam envolver riscos acentuados, devido à potência e às zonas de perigo que possuem. Além disso, a falta de capacitação do operador de máquinas coloca em risco todo os demais trabalhadores do estabelecimento rural. Desse modo, a omissão do empregador em submeter o empregado à devida capacitação implicou no aumento da probabilidade de ocorrência de acidentes, em decorrência da falta de percepção do obreiro acerca da gravidade dos riscos a que estava exposto e da ausência de domínio sobre práticas seguras para a realização das operações nas máquinas.

**18) Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais (auto de infração nº 220846201).**

Em todos os alojamentos inspecionados constatou-se que o empregador não forneceu roupa de cama adequadas às condições climáticas locais, conforme determina o item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. A irregularidade foi constatada pela inspeção nos alojamentos e foi confirmada por meio de entrevista com os trabalhadores e com o empregador, que revelaram que os trabalhadores se utilizavam de roupas de cama adquiridas com recursos próprios, uma vez que nenhum desses empregados recebeu do empregador roupas de cama (lençol, travesseiro, coberta) ou qualquer outro material necessário à proteção das condições climáticas locais.

Os poucos lençóis encontrados em posse dos trabalhadores foram adquiridos com recursos deles próprios, verificando-se, dessa forma, que o empregador transferiu o ônus da aquisição desse material para os trabalhadores em evidente desrespeito ao item 31.23.5.3 da Norma Regulamentadora nº 31 e a um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, qual seja, o princípio da alteridade (insculpido no artigo 2º da CLT). De acordo com o referido princípio, o empregado presta serviços por conta alheia, isto é, por conta do empregador, e não por conta própria, de modo que os riscos da atividade econômica devem ser suportados exclusivamente pelo empregador, o qual deve arcar com todas as despesas para a realização das atividades por meio das quais obtém os lucros.

**19) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos (auto de infração nº 220853037).**

Como já citado anteriormente, a empresa não havia fornecido camas a alguns de seus empregados, o que os levava a dormir em colchões colocados diretamente no chão. Também não tinham sido disponibilizados armários para a guarda de roupas e objetos pessoais aos trabalhadores alojados em Brasilândia de Minas/MG e na Caatinga, de forma que aqueles que compunham esse grupo mantinham seus pertences ou espalhados pelo chão, ou pendurados em varais feitos de fios ou arames, ou sobre as camas, ou ainda em mochilas ou sacolas plásticas.

A equipe de fiscalização também constatou a existência de alojamento sem separação por sexo, qual seja, aquele instalado na casa de [REDACTED], onde estavam alojados tanto a trabalhadora [REDACTED], como os trabalhadores [REDACTED].

**20) Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento (auto de infração nº 220846677).**

Os equipamentos de proteção individuais devem ser adequados aos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos, sendo que o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) deve prever quais EPIs devem ser utilizados pelos trabalhadores. Os administradores da H2CL relataram que o encarregado [REDACTED] era quem informava quais eram os equipamentos de proteção que os funcionários precisavam e os distribuía, o que era feito empiricamente. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da H2CL é datado de 11 de fevereiro de 2021. O PPRA não estava sendo aplicado e não estava na carvoaria no dia da inspeção. Tal documento foi apresentado pelos administradores da empresa que relataram que havia ficado pronto no dia anterior ao da inspeção. Importante destacar que as atividades laborais da empresa na Fazenda Brejo iniciaram em dezembro de 2020. Ademais, é mister destacar que a responsabilidade de determinar e especificar o equipamento de proteção individual adequado a cada atividade é do empregador e que tal previsão deveria constar no PPRA e não ser determinada de forma empírica pelo encarregado.

Para o RISCO QUÍMICO FUMAÇA, o empregador deveria ter fornecido “respirador semifacial com filtro” conforme especificado nas páginas 23 e 25 do PPRA para os trabalhadores que laboravam na função de carbonizador e como ajudante florestal na planta de carbonização. No entanto, o empregador não comprovou o fornecimento destes



equipamentos de proteção individuais e os trabalhadores envolvidos nas atividades de carbonização (carbonizador e ajudantes florestais) confirmaram que não receberam os respiradores semifaciais com filtro. Verificou-se que alguns trabalhadores possuíam máscaras de proteção PFF2 que não é indicada para as atividades realizadas próximas à entrada dos fornos e também não pode ser utilizada para a entrada no interior dos fornos de carvão; para esse caso, é necessária a utilização de respirador semifacial com filtro, conforme reconhecido no próprio PPRA apresentado pelo empregador. O PPRA também deve indicar os tipos de filtros a serem utilizados no respirador semifacial e a frequência em que devam ser substituídos.

Saliente-se que o empregador não forneceu qualquer EPI para proteção contra o risco biológico do coronavírus (SARS-CoV-2), no dia da inspeção do estabelecimento rural, todos os trabalhadores estavam sem máscaras de proteção contra o coronavírus (SARS-CoV-2) e afirmaram que a empresa não forneceu qualquer EPI contra esse risco biológico.

**21) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às áreas de vivência (auto de infração nº 220853061).**

A equipe de fiscalização verificou que o alojamento da empresa em Brasilândia de Minas/MG não contava com local apropriado para que os trabalhadores alojados pudessem consumir alimentos, embora lá eles se alimentassem à noite e nos dias de folga. Não havia, pois, mesas e cadeiras para que eles pudessem realizar suas refeições com um mínimo de conforto. Com isso, eles acabavam se alimentando nos próprios quartos, sentados em suas camas, o que contribuía para que o alojamento não fosse mantido em condições adequadas de asseio e higiene.

Como já mencionado, na Fazenda Brejo os trabalhadores dispunham de um local para consumo de alimentos, em que não havia pia com torneira e água para lavar gêneros alimentícios consumidos e higienizar os utensílios domésticos. Portanto, restou evidente que tal local não apresentava boas condições de asseio e higiene.

Os mesmos trabalhadores eram carentes de uma iluminação apropriada naquele alojamento. Isso porque, conforme citado anteriormente, o fornecimento de energia elétrica no local era limitado, fracionado em poucas horas por dia, já que dependia de um gerador que era acionado de forma intermitente. Reitere-se que, entre as 20h30min de um dia e as 5h do dia seguinte, não havia energia elétrica disponível no alojamento e nos seus arredores, de

modo que, caso quisessem ter alguma iluminação para qualquer tipo de afazer durante o período noturno, os trabalhadores só podiam se valer de meios próprios como lanternas ou lamparinas, isso caso os possuíssem. A escassez de energia elétrica impossibilitava também a utilização contínua de equipamentos como ventiladores, que poderiam proporcionar melhor ventilação e conforto térmico aos obreiros em dias mais quentes, nos quais houvesse pouca ou nenhuma ventilação natural.

Outra desconformidade que chamou a atenção da fiscalização foi o fato de que na mesma edificação que era destinada a alojar os trabalhadores na fazenda, havia dois cômodos que serviam como depósito de combustíveis, separados dos quartos apenas por uma parede de alvenaria. Embora houvesse tal barreira física entre quartos e depósitos, entende-se que a edificação deveria ter sido utilizada apenas para o fim de alojamento, uma vez que seu aproveitamento para aquela finalidade diversa proporcionava riscos à segurança e à saúde dos trabalhadores, como já explicitado.

Os 8 (oito) trabalhadores da fiscalizada que estavam alojados na casa situada no núcleo urbano de Brasilândia de Minas/MG também não dispunham de ventilação adequada no local. Verificou-se que o [REDACTED] pernoitava em um quarto de dimensões bastante reduzidas onde havia uma pequena janela, o que dificultava a circulação natural de ar no cômodo. Além disso, os outros empregados que conviviam na casa reclamaram muito do calor em seu interior, razão pela qual alguns deles colocaram suas camas e dormiam na área externa e descoberta da edificação. Era o caso, por exemplo, do [REDACTED] que, no dia 25/02/2021, na Escola Municipal Julius Peter Paul Katz, situada em Brasilândia de Minas/MG, declarou o seguinte ao GEFM: “(...) Que a casa onde foi alojado nos últimos dias tem três partes: a parte da frente composta de um salão com dois trabalhadores dormindo em uma beliche, um banheiro e um pequeno quarto onde dormia outro trabalhador, e uma cozinha que não era utilizada; uma área externa a céu aberto onde dormiam ele e um outro trabalhador; e área dos fundos com dois quartos e dois banheiros onde havia um trabalhador alojado; Que preferiu dormir na área externa por causa do calor, já que na casa não havia sequer ventilador; Que ficava exposto a muitos pernilongos no local (...)”.

- 22) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores (auto de infração nº 220852278).**

A equipe de fiscalização verificou que o empregador fornecia água aos trabalhadores através de um bebedouro, com duas torneiras, instalado no local utilizado para realização de refeições, anteriormente descrito. Ocorre que a água para consumo era proveniente de uma caixa d'água de 250 litros, exposta ao sol, para a qual uma bomba elétrica enviava a água do poço e, então, da caixa a água ia para o bebedouro. Como o local era desprovido de rede externa de distribuição de energia elétrica, a bomba funcionava apenas nos horários em que era ligado o gerador movido a combustível, o que ocorria duas vezes ao dia, no início da manhã (das 5h às 8h aproximadamente) e no início da noite (das 18h às 20h30min aproximadamente). Como, no estabelecimento rural, laboravam 68 trabalhadores (40 trabalhadores do empregador acima qualificado e 28 trabalhadores da empresa terceirizada), conforme apurado pelo GEFM, era comum a falta de água fresca. Os trabalhadores relataram que todos os dias faltava água. Em alguns dias, ainda, os trabalhadores acabavam bebendo água quente, pois como o gerador era desligado e a caixa d'água estava exposta diretamente ao sol, acabava não havendo refrigeração adequada. Muitos trabalhadores relataram que paravam de trabalhar quando faltava água para consumo, pois não conseguiam continuar devido ao esforço físico necessário para o trabalho. Consequentemente, tal fato ainda afetava diretamente o salário dos trabalhadores, visto que esses laboravam por produção.

Muitos trabalhadores traziam água de casa ou dos alojamentos na tentativa de suprir o não fornecimento de água em quantidade suficiente. O fato foi confirmado pelo encarregado da empresa H2CL, [REDACTED], que relatou que todos os dias havia falta de água e que o reservatório de 250 litros era insuficiente para garantir o fornecimento de água para beber. No momento da inspeção, a equipe de fiscalização constatou que não havia água no bebedouro.

**23) Deixar de considerar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores ou deixar de privilegiar, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre sua saúde e o trabalho (auto de infração nº 22.089.466-3).**

Tendo em vista a pandemia do coronavírus (SARS-CoV-2), agente biológico que assola todo o mundo desde o início do ano de 2020, mesmo considerados a extrema agressividade, letalidade e o seu elevado grau de disseminação/contaminação, o PCMSO da



atuada não apresenta, ao longo de todo seu conteúdo, qualquer abordagem específica sobre o tema.

O PCMSO apresentado à equipe de fiscalização tem vigência de 12/02/2021 a 11/02/2022, possui 30 folhas, foi elaborado e assinado pelo médico coordenador Dr. [REDACTED], Médico do Trabalho. Na folha 11, item 5 - “Identificação da empresa e dos riscos” -, em tipos de riscos encontrados, verifica-se que não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “biológico: ausente”. Na sequência, item 6, folhas 12 a 15, “Número de funcionários expostos por tipo de risco”, há um quadro relacionando a função com o risco e o número de funcionários expostos, novamente não há identificação de nenhum risco biológico, tem-se “risco biológico: ausente” em todas as funções. O item 9, “Cronograma de ações”, folha 23 e no seu anexo, folhas 27 a 29, não prevê ação relacionada a evitar a contaminação pela COVID-19 ou a doenças infectocontagiosas. Em suma, em nenhum momento, o PCMSO trata de prevenção de doenças infectocontagiosas, em especial a infecção pelo SARS-CoV-2, como também não relaciona ações de rastreamento de casos de infecção, de afastamento de trabalhador sintomático e de seus contatos pelo período recomendado de isolamento domiciliar, nem os exames a serem realizados em cada caso. Da mesma forma, o PCMSO da QUALITY/INOVA, empresa tomadora de serviços, não considera essas questões.

**24) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores (auto de infração nº 220846219).**

Quando da inspeção do ÔNIBUS, [REDACTED]

Licenciado em ROSANA/SP, registrado em nome de [REDACTED]

[REDACTED], que era utilizado para transporte dos trabalhadores dos alojamentos e residências localizadas na cidade de Brasilândia de Minas até o local de trabalho na carvoaria na zona rural de João Pinheiro e vice-versa, bem como por meio de entrevistas com os trabalhadores e com o empregador, o GEFM constatou que o empregador deixou de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores, conforme determinado pelo item 31.16.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

O Item 31.16.1 da NR 31 determina que o transporte coletivo de trabalhadores deve seguir um rol de exigências, conforme transcrito: “31.16.1 O transporte coletivo de

trabalhadores deve observar os seguintes requisitos: (a) possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente; (b) transportar todos os passageiros sentados; (c) ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado; (d) possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser guardadas as ferramentas, e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, com exceção dos de uso pessoal; (e) possuir em local visível todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte conforme legislações pertinentes.”

No caso específico, verificou-se que o empregador deixou de observar a alínea “d” do item 31.16.1 da NR-31, visto que os trabalhadores que laboravam como operadores de motosserra, transportavam os referidos equipamentos no interior do ônibus, no chão do veículo, próximo aos bancos em que se sentavam. O veículo não possuía compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde deveriam ser guardadas as ferramentas e equipamentos, e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, com exceção dos de uso pessoal. Assim, as motosserras eram transportadas de forma desordenada no interior do veículo, especificamente no chão, próximo aos pés dos trabalhadores ou no corredor do ônibus, dificultando a passagem segura dos trabalhadores. O ônibus em questão era utilizado para transporte em vias rurais, ou seja, estradas de chão batido, com desníveis e buracos ao longo da via, o que aumentava o risco de acidentes uma vez que, com a velocidade do ônibus em deslocamento, somado ao piso irregular das vias de trânsito, as motosserras poderiam se deslocar no interior do veículo e gerar acidentes tanto nos operadores de motosserra como nos demais obreiros que eram transportados no ônibus de suas residências para o local de trabalho e vice versa.

Questionados a respeito da existência de compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, para a guarda de ferramentas e materiais que acarretem riscos à saúde e segurança do trabalhador, os trabalhadores, bem como o motorista do ônibus, afirmaram que o ônibus não dispunha de maleiro ou outro compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros. Afirmaram ainda que as motosserras eram transportadas no interior do ônibus, junto ao chão do ônibus, uma vez que as motosserras ficavam sob responsabilidade do operador de motosserra e este deveria zelar pela sua guarda. Desta forma, os trabalhadores levavam as motosserras todos os dias para o trabalho e retornavam com o equipamento para o alojamento ao final da jornada. Inclusive, o sócio-

administrador [REDACTED] afirmou que uma das motosserras teria sumido, uma vez que o trabalhador [REDACTED] teria esquecido uma motosserra no interior do ônibus e não mais encontrado o referido equipamento. [REDACTED] confirmou que a motosserra fora entregue ao trabalhador e que este a esqueceu dentro do ônibus, inclusive manifestou a intenção de descontar do valor das verbas rescisórias do trabalhador o valor referente a motosserra extraviada.

Verificou-se ainda que o empregador deixou de observar a alínea “b” do item 31.16.1 da NR-31, visto que os trabalhadores que os trabalhadores relataram que era comum faltar espaço no ônibus e muitos precisavam ficar em pé, além disso o ônibus da H2CL teve um problema mecânico e ficou sem rodar, na oficina, por cerca de 15 dias, retornando do conserto na mesma semana da fiscalização. Nesse período em que o ônibus esteve em manutenção, os trabalhadores foram transportados juntamente com os trabalhadores da QUALITY/INOVA, totalizando cerca de 50 trabalhadores em um ônibus, o que aumentava os riscos de contaminação pela COVID-19.

**25) Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes e/ou deixar de proteger os componentes das instalações elétricas por material isolante. (auto de infração nº 220852286).**

No estabelecimento rural, a energia do local era proveniente de gerador movido a combustível, visto que desprovido de rede externa de distribuição de energia elétrica. Conforme declarações dos trabalhadores, o gerador era ligado de uma a duas vezes durante o dia e, no período noturno, de 18h às 21h. Ficou constatado esse gerador não possuía aterramento e as instalações elétricas estavam com a fiação exposta, sem proteção por eletrodutos, e eram mantidas de forma totalmente improvisadas e precárias. Nos cômodos destinados aos quartos dos trabalhadores, foi possível identificar fiações expostas (“gambiarras”), com emendas e derivações expostas, sem o devido isolamento das partes vivas através do recobrimento total por uma isolação que somente possa ser removida através de sua destruição, de modo que os trabalhadores se encontravam constantemente submetidos a risco de choque elétrico. Da mesma forma, no local destinado à realização de refeições, a fiação estava desprotegida. Dadas as características do ambiente, edificação rural, com circulação frequente de empregados e sujeita a sujidades do campo (fuligem proveniente da queima do carvão, areia, pedregulhos e segmentos de vegetação), observa-se que a mera



utilização de fitas isolantes não se mostra suficiente a garantir o efetivo isolamento das instalações. Ainda, havia gambiarras para alimentação de tomadas elétricas, nos três quartos destinados aos trabalhadores alojados; a fiação e os soquetes das lâmpadas pendiam do teto, em alguns locais, e ficavam bem próximos aos colchões e às roupas de cama.

Ressalte-se que o risco da eletricidade não é exclusivo das altas tensões. Isto leva a pensar em um aumento do risco com a tensão. É claro que existe certa proporção, mas não são indispensáveis as altas tensões para causar acidentes com lesões graves ou fatais. A maior parte dos acidentes elétricos ocorre em baixa tensão. Uma pessoa pode ser eletrocutada com 110 ou 220 volts e livrar-se da morte em média ou alta tensão (13.800 ou 69.000 V).

Frise-se que a precariedade das instalações elétricas expõe os empregados a riscos de acidentes por choque elétrico e ampliam a possibilidade de curtos-circuitos, podendo inclusive iniciar incêndios. Some-se a tudo isso, a existência de dois depósitos de combustíveis contíguos ao alojamento, o que poderia ocasionar incêndios de grandes proporções no local.

**26) Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros (auto de infração nº 220852324).**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeções no estabelecimento rural, bem como de entrevistas com os trabalhadores e com os sócios da empresa, constatou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros aos trabalhadores que laboravam no estabelecimento rural em atividades afeitas à produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas, incluindo a extração (corte, derrubada e desgalhamento) do eucalipto com a utilização de motosserras, o abastecimento dos fornos, a carbonização e a retirada do carvão dos fornos. Quando indagados pela equipe de fiscalização, os trabalhadores da H2CL relataram que não havia material de primeiros socorros à disposição na carvoaria nem nas frentes de trabalho.

Cabe ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam expostos a uma série de riscos físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: exposição à poluição do ar decorrente da queima e produção do carvão; exposição a intempéries, calor (inclusive proveniente dos fornos), radiação solar e não ionizante, ruídos; ataque de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; sobrecarga de peso; má postura e manuseio de instrumentos; acidentes com tocos, vegetações e lascas de

madeiras; riscos de cortes ou amputações decorrentes da utilização de ferramentas perfurocortantes e de motosserra.

Em razão dessas exposições a que os trabalhadores estavam submetidos quando da execução do seu trabalho e também quando estavam no seu período de descanso, deveriam existir à disposição deles materiais necessários para a realização de procedimentos iniciais de socorro até que fosse possível a remoção do acidentado para unidade de emergência médica, assim como deveria existir, minimamente: produtos antissépticos - soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas - para a assepsia do ferimento; materiais para curativo - gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos - para impedir o contato de sujeiras com ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

A condição análoga a de escravo ficou evidenciada pelo conjunto das situações a que os trabalhadores que laboravam na carvoaria na Fazenda Brejo foram submetidos, que se enquadram nos indicadores de submissão de trabalhador a condições degradantes, constantes do Anexo Único da Instrução Normativa nº 139/SIT/MTb, de 22/01/2018, abaixo relacionados. Tais indicadores demonstram também a ocorrência de infrações trabalhistas, que foram objeto de autos de infração específicos, cada um lavrado de acordo com a respectiva capitulação legal.

#### INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÕES DEGRADANTES:

- 1) Item 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) Item 2.2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- 3) Item 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- 4) Item 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;

- 5) Item 2.9 Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;
- 6) Item 2.11 Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;
- 7) Item 2.12 Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- 8) Item 2.13 Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- 9) Item 2.14 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 10) Item 2.15 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 11) Item 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;
- 12) Item 2.18 Pagamento de salário fora do prazo legal de forma não eventual;
- 13) Item 2.19 Retenção parcial ou total do salário;
- 14) Item 2.22 Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada.

Além dos supracitados indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes, convém mencionar que, em análise do conjunto de irregularidades constatadas pelo GEFM, a conduta do empregador está ainda relacionada a outros indicadores mencionados no Anexo Único da Instrução Normativa nº 139/SIT/MTb, de 22/01/2018, quais sejam:

- 1) Item 1.1 Trabalhador vítima de tráfico de pessoas;
- 2) Item 1.2 Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;



- 3) Item 1.3 Manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;
- 4) Item 1.4 Manutenção de mão de obra de reserva recrutada sem observação das prescrições legais cabíveis, através da divulgação de promessas de emprego em localidade diversa da de prestação dos serviços;
- 5) Item 1.5 Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;
- 6) Item 1.6 Existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração.
- 7) Item 3.8 Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado a aferição de remuneração por produção;
- 8) Item 4.1 Deslocamento do trabalhador desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto e a ser descontado da remuneração devida;
- 9) Item 4.3 Transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços;
- 10) Item 4.10 Existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador a serem cobrados ou descontados do trabalhador;
- 11) Item 4.12 Alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação.

As infrações acima descritas, consubstanciadas em autos de infração lavrados na presente ação fiscal, materializam a manutenção dos 28 (vinte e oito) empregados da empresa H2CL já citados a condições degradantes de vida e de trabalho, aquelas que afastam o trabalhador de um patamar mínimo civilizatório, colocando-o na condição de simples objeto para persecução de lucro pelo empregador, num processo de "coisificação" da pessoa humana do trabalhador. No trabalho análogo ao de escravo, o bem jurídico violado não é apenas a

mera liberdade de locomoção, mas o direito a ser tratado como ser humano, como indivíduo a que se atribui dignidade, e não preço.

As relações trabalhistas, sem exceção, necessitam continuamente preservar e resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, evitando qualquer situação que afronte e desrespeite o trabalhador como um ser humano digno e que tenha direito a uma relação trabalhista solidificada. A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e se assenta, entre outros, nos fundamentos da dignidade de pessoa humana, da cidadania e da valorização social do trabalho e da livre iniciativa. Tem por propósito a criação de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a promoção do bem de todos, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais. Sua Lei Maior assegura que ninguém será submetido à tortura ou a tratamento desumano ou degradante. Dispõe que a ordem econômica nacional se funda na valorização social do trabalho humano e da livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos existência digna, segundo os ditames da justiça social. A comunidade internacional também privilegia e resguarda a dignidade do ser humano e os direitos que lhe asseguram concretização, em especial a proibição da escravidão e do trabalho degradante. O presente auto de infração demonstra a violação sistemática desses valores, princípios e regras normativas, positivados principalmente na Constituição da República, nos Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Com efeito, foram narrados os ilícitos, a par de seus efeitos prejudiciais específicos causados sobre a pessoa do trabalhador, configuraram ainda, quando tomados em conjunto, a sistemática de aviltamento da dignidade dos 28 (vinte e oito) trabalhadores anteriormente citados que trabalhavam na FAZENDA BREJO, os quais foram resgatados pela fiscalização, tendo sido emitidas as devidas guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado. Destaca-se a gravidade dos fatos, que configura flagrante situação de trabalho em condição análoga à de escravo, na modalidade trabalho em condições degradantes. A redução à condição análoga à de escravo atinge a liberdade do ser humano em sua acepção mais essencial e também mais abrangente: a de poder ser. A essência da liberdade é o livre arbítrio, é o poder definir seu destino, tomar decisões, fazer escolhas, optar, negar, recusar.

## **I) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM**

No dia 24/02/2021, foram realizadas inspeções pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel em uma propriedade rural conhecida como FAZENDA BREJO, zona rural de João Pinheiro/MG, com coordenadas geográficas 17°11'50"S 45°55'19"O, área é explorada economicamente pelo grupo econômico formado pelas empresas INOVA FLORESTAL LTDA – ME (CNPJ 07.129.495/0001-00), QUALITY SERVIÇOS FLORESTAIS EIRELI – ME (CNPJ MATRIZ 19.707.158/0001-24), QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ MATRIZ 29.157.563/0001-70) e, CMV EMPREENDIMENTOS FLORESTAL EIRELI (CNPJ 29.159.793/0001-78). Para a prestação de serviços de processamento de madeira e de toco, transporte de madeira e de toco e carbonização na Fazenda BREJO, a QUALITY EMPREENDIMENTOS FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 29.157.563/0001-70) contratou a empresa H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS LTDA – ME (CNPJ 40.335.765/0001-05). Nesse dia, foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foi inspecionado o estabelecimento rural. No mesmo dia da inspeção, estiveram no estabelecimento os senhores [REDACTED], [REDACTED], sócio administrador da H2CL, [REDACTED], [REDACTED], sócios da H2CL, os quais prestaram esclarecimentos, receberam orientações e notificações da equipe de fiscalização. No dia 26 de fevereiro de 2021, os sócios administradores das empresas do grupo econômico QUALITY/INOVA e da H2CL prestaram esclarecimentos e concederam declarações ao GEFM, na Gerência Regional do Trabalho em Paracatu/MG, situada na Rua Roberto Washismut, 111. Foram emitidas e entregues a Notificação para Apresentação de Documentos NAD nº 3589592021/03 e a Notificação para Afastamento de Trabalhador nº 3589592021/03.

No dia 25/02/2021, o GEFM realizou uma audiência com os trabalhadores da empresa H2CL e os declarações destes foram reduzidas a termo.



No dia 26/02/2021, o GEFM realizou uma audiência com os empregadores, ocasião na qual os documentos solicitados em notificação pelo GEFM foram apresentados pelo empregador.

Quanto à Notificação para Afastamento de Trabalhador nº 3589592021/03, o empregador foi notificado para o dia 03/03/2021, a realizar o pagamento das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores na Gerência Regional do Trabalho de Paracatu/MG, local que foi modificado para uma escola Estadual em Brasilândia/MG, na presença da fiscalização trabalhista; e, a apresentar a comprovação de tomada dos procedimentos elencados na referida notificação, bem como apresentar os trabalhadores para pagamento das verbas rescisórias respectivas. No dia 03/03/2021, foi efetuado o pagamento das verbas rescisórias dos 28 (vinte e oito) trabalhadores resgatados em condições análogas às de escravo, mediante depósito bancário, ordem de pagamento e pagamento em dinheiro.

Os dados sobre os períodos de trabalho, salários-base e valores quitados dos 28 (vinte e oito) trabalhadores encontrados em condições degradantes - para determinação das anotações nas CTPS e dos montantes devidos nas rescisões contratuais - foram apurados pelo GEFM com base nas entrevistas com os trabalhadores e nas declarações do Sr. [REDACTED], sócio administrador da H2CL e foram consolidados em planilha entregue pelo GEFM.

Foi firmado Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o empregador e a DPU e o MPT para pagamento de danos morais individuais aos trabalhadores, bem como, para outras obrigações.

O GEFM encaminhou os trabalhadores submetidos à condição análoga à de escravo ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS - do município em que residem.

O resumo da inspeção realizada na propriedade rural restou registrado no Termo de Registro de Inspeção nº 3589592021/03 (anexo a este relatório), de 3 de março de 2021, que foi entregue ao empregador.

Foram lavrados 28 (vinte e oito) autos de infração, sendo que a Notificação de Lavratura de Documento Fiscal será remetida via postal para o endereço de correspondência informado pelo empregador: H2CL PRODUÇÕES FLORESTAIS - ME, Rua Astolfo Moreira, 941, Bairro Centro. JOÃO PINHEIRO, MG. CEP 38.770-000.

No dia 03/03/2021 o empregador [REDACTED] devolveu aos empregados os documentos que estão retidos, conforme foto do recibo abaixo (cópia do recibo em anexo).

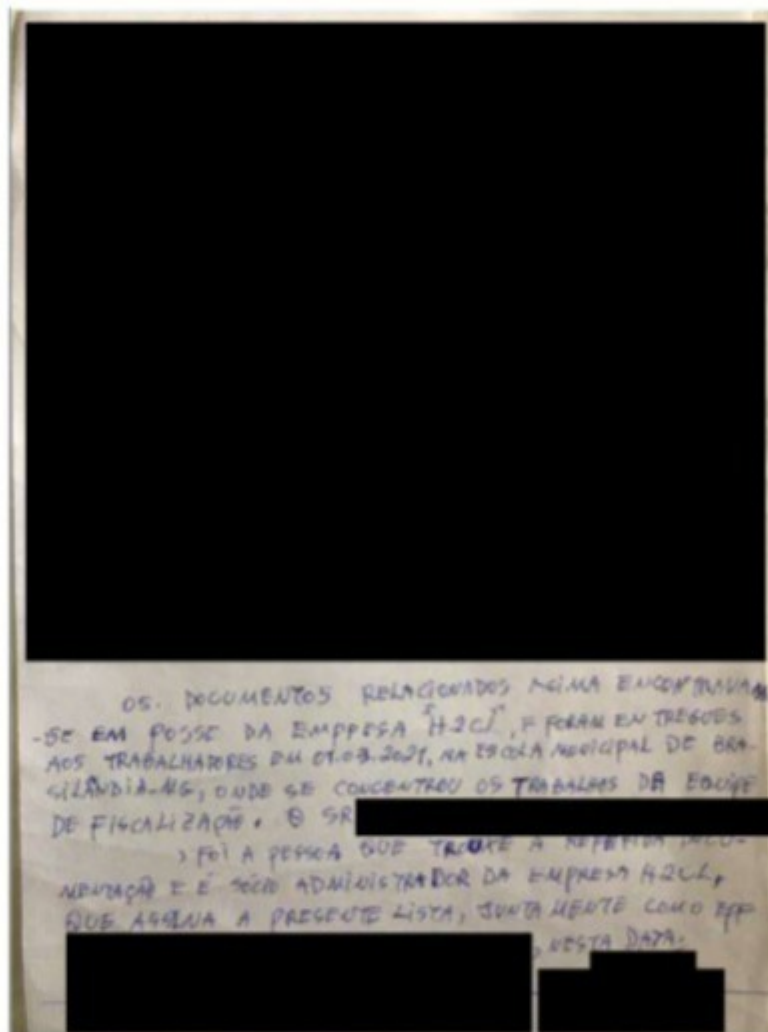


Foto 49: Recibo da devolução dos documentos dos trabalhadores que estavam retidos pelo empregador. A devolução dos documentos ocorreu no dia 03/03/2021.

Por fim, cumpre relatar que, nos dias seguintes à inspeção do estabelecimento rural e à constatação do trabalho em condições análogas às de escravo, o GEFM fez contato com a Secretaria de Assistência Social do município de Brasilândia de Minas/MG, Órgão Gestor

da Assistência Social do município em que tinham residência ou estavam alojados a maior parte dos trabalhadores, visando dar início ao fluxo para o trabalho em rede articulado no pós-resgate. A equipe de assistentes sociais da prefeitura passou então a se reunir com os trabalhadores e a orientá-los, identificando aqueles que permaneceriam na cidade e que poderiam continuar sendo acompanhados diretamente por eles, bem como aqueles trabalhadores que retornariam aos locais de origem. Registre-se que, em relação a esses últimos, o referido fluxo dispõe que tal equipe deveria estabelecer o contato com seus municípios de origem para fazer a referência com os serviços locais, tendo sido assim orientada a proceder pelo GEFM.



Fotos 50 e 51: Na foto à esquerda com os trabalhadores no dia da inspeção do estabelecimento para explicar como seriam as próximas ações da Fiscalização do Trabalho e do empregador. Na foto à direita, reunião da equipe de fiscalização com os sócios da H2CL ocorrida no mesmo dia no estabelecimento rural.





Fotos 51 e 52: Na foto à esquerda, no dia 25/02, a equipe de fiscalização colheu e reduziu a termo o depoimento dos trabalhadores em uma escola pública em Brasilândia de Minas/MG. Na foto à direita, no dia 26/02 foi realizada audiência do GEFM com os sócios da H2CL e houve entrega parcial de documentos dos documentos que o empregador havia sido notificado a apresentar para a fiscalização.



Fotos 52 e 53: Reuniões com os trabalhadores no dia do pagamento das verbas rescisórias. Na foto à esquerda reunião no início dos trabalhos e na foto à direita, após o pagamento, os trabalhadores recebem as guias de seguro desemprego e esclarecimentos finais.



Fotos 54 e 55: Fotos do momento do pagamento das verbas rescisórias



Fotos 56 e 57: Fotos do momento do pagamento das verbas rescisórias



Fotos 58 e 59: Fotos do momento do pagamento das verbas rescisórias

## J) GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO

Foram emitidas 28 (vinte e oito) guias de seguro-desemprego dos trabalhadores resgatados pela equipe fiscal (cópias anexas), conforme abaixo:

	NOME DO TRABALHADOR	Nº DA GUIA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		



## **K) CONCLUSÃO**

Durante a inspeção realizada nos locais de trabalho e nas áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores contratados para atividades afeitas à produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas, incluindo a extração (corte, derrubada e desgalhamento) do eucalipto; o transporte da lenha e abastecimento dos fornos; a carbonização; a retirada do carvão dos fornos e o carregamento de caminhão para transporte do carvão, realizadas na Fazenda Brajo, o GEFM verificou diversas irregularidades trabalhistas e de segurança e saúde. A análise do conjunto dessas irregularidades demonstrou a situação degradante em que se encontravam 28 (vinte e oito) trabalhadores, o qual foi detalhadamente descrito e consta dos autos de infração anexos.

Constatamos, pois, que as condições de saúde, segurança, higiene e conforto destes trabalhadores, conforme já relatado no corpo deste relatório, eram degradantes e aviltavam a dignidade desses trabalhadores a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-los, tendo sido realizados os procedimentos constantes da Instrução Normativa nº 139/2018, do Ministério do Trabalho.

Restou verificado que o empregador não se preocupou em garantir aos trabalhadores contratados o mínimo necessário para um labor seguro e digno, visto que não foram respeitados os direitos trabalhistas e obrigações referentes à disponibilização de meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

O reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Os trabalhadores resgatados estavam submetidos a condições de trabalho e de vida que aviltam a dignidade humana e caracterizavam situação de trabalho degradante, com submissão destes trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme capitulado no Artigo 149 do Código Penal.

O cenário encontrado pela equipe fiscal também vai de encontro aos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Por derradeiro, a situação em que encontramos referidos trabalhadores está também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força normativa supralegal, não podendo ser afastadas na esfera administrativa.

Observa-se também, em tese, a ocorrência do crime previsto no artigo 149- A do Código Penal (**tráfico de pessoas**), considerando que os trabalhadores foram recrutados, alojados ou acolhidos para fins de sua submissão a condições análogas às de escravo, com uso de fraude (em razão das falsas promessas a respeito das condições de trabalho e do valor da remuneração) e abuso de sua vulnerabilidade (tendo em vista que muitos trabalhadores foram contratados em abrigos).

Ainda se vislumbra, em tese, a ocorrência do crime previsto no artigo 207 do Código Penal (**aliciamento**), tendo em vista que os trabalhadores foram recrutados para trabalhar em outra região do país e não lhes eram asseguradas condições de retorno ao local de origem, uma vez que a passagem somente seria paga pelo empregador se os trabalhadores permanecessem mais de 90 dias no local de trabalho. O artigo 207 do Código Penal assim dispõe:

“Art. 207 – Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

Em virtude da retenção dos documentos dos trabalhadores, em tese, verifica-se a ocorrência do crime previsto no artigo 203, caput e 203 § 1º, II do Código Penal (**Frustração de direito assegurado por lei trabalhista**)

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

(...)

**II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.**

Por fim, poderíamos citar ainda a ocorrência, em tese, do crime previsto no artigo 297, §4 do Código Penal (**falsificação de documento público**) pela não anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou documento que deva produzir efeito perante a previdência social:

Art. 297 - Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:

(...)

§ 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir:

(...)

**II – na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita;**

(...)

**§ 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3o, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.**



Destarte, sugerimos o encaminhamento deste relatório ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Defensoria Pública da União.

Porto Alegre, 19 de Abril de 2021.



#### **L) ANEXOS**

- I. Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº 3589592021/03;
- II. Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores nº 3589592021/03;
- III. Complementação do Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores nº 3589592021/03
- IV. Cópia dos Termos de Declarações dos Trabalhadores tomados pelo GEFM;
- V. Cópia da Atas de Audiência do GEFM com o empregador;
- VI. Cópia das Atas de Audiência do MPF e MPT com o empregador;
- VII. Planilha de cálculo de verbas rescisórias;
- VIII. Cópia das guias emitidas de Seguro-Desemprego e dos termos de rescisões de contrato de trabalho;
- IX. Termo de Registro de Inspeção nº. 3589592021/03;
- X. Cópia dos 28 autos de infração lavrados;
- XI. Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado com a Defensoria Pública da União e o Ministério Público do Trabalho;