



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL - GEFM

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA BOA ESPERANÇA

SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA

CNPJ: 20.145.421/0004-60



PERÍODO DA AÇÃO: 05/10/2021 a 16/10/2021.

LOCAL: Fazenda Boa Esperança, SN, Rodovia BR-365, Distrito de Veredas, Zona rural de João Pinheiro/MG.

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: 17°53'9" S 45°31'25" O.

ATIVIDADE: Produção de carvão vegetal – florestas plantadas.

CNAE: 0210-1/08.

OPERAÇÃO: 63/2021.



ÍNDICE

A) EQUIPE	5
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	6
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	10
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR.....	11
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	11
F) DA AÇÃO FISCAL	14
G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA E DA JORNADA EXAUSTIVA.....	16
H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS.....	24
I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	27
1. Não apresentação de documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados.....	27
2. Falta de registro de empregados.....	28
3. Não pagamento do salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.....	29
4. Não concessão do repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.....	30
5. Prorrogação da jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias sem qualquer justificativa legal.....	31
6. Não concessão do período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho	32



7. Não concessão de repouso remunerado nos dias feriados civis e religiosos	33
8. Manutenção de trabalhadores com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade em locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.....	33
J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	36
1. Descumprimento de obrigações relativas às áreas de vivência.....	36
2. Descumprimento de obrigações relativas aos alojamentos	39
3. Não fornecimento de roupas de cama adequadas às condições climáticas locais	41
4. Descumprimento de obrigações relativas ao local para preparo de refeições.....	42
5. Não disponibilização de local para refeição aos trabalhadores.....	43
6. Não disponibilização de local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.....	44
7. Não cumprimento de obrigações relativas à disponibilização de água potável aos trabalhadores	45
8. Não disponibilização de instalações sanitárias nas frentes de trabalho.....	48
9. Não cumprimento de obrigações relativas às instalações sanitárias.....	49
10. Ausência da realização de avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores	50
11. Não cumprimento de obrigação relativa ao material necessário à prestação de primeiros socorros	52
12. Não fornecimento de equipamentos de proteção individual aos trabalhadores	53
13. Não cumprimento de obrigação relativa à realização de exames médicos.....	56



14. Falta de treinamento para operadores de motosserra	57
15. Não cumprimento de requisitos relativos aos dispositivos de segurança de motosserras	58
16. Não cumprimento de obrigação relativa ao transporte manual de cargas	60
17. Ausência de capacitação de trabalhador para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos.....	61
18. Não implementação de medidas de prevenção frente ao risco de COVID-19 no ambiente de trabalho.....	62
K) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM	63
L) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS	69
M) ANEXOS	76

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

Auditores-Fiscais do Trabalho



Motoristas



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL



DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

[REDACTED]

POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL

[REDACTED]

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

EMPREGADOR: SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA.

CNPJ: 20.145.421/0004-60.

NOME FANTASIA DO ESTABELECIMENTO: FAZENDA BOA ESPERANÇA.

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: Av. Jaime Rodrigues Branco, SN, Km. 02, bairro Eldorado, Sete Lagoas/MG, CEP 35702-152.

ENDEREÇO DO ESTABELECIMENTO OBJETO DE FISCALIZAÇÃO: Fazenda Boa Esperança, SN, Rodovia BR-365, Distrito de Veredas, Zona rural de João Pinheiro/MG (coordenadas geográficas 17°53'9" S 45°31'25" O).

TELEFONE: (31) 3773-7811.

CNAE: 0210-1/08 – Produção de carvão vegetal – florestas plantadas.

No dia da inspeção no estabelecimento rural, os trabalhadores indicaram que a pessoa responsável pela carvoaria era o Sr. [REDACTED], que se apresentava como tal e que os havia chamado para trabalhar. O GEFM então ouviu o Sr. [REDACTED], que revelou a sua ligação com a SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA, como



pode ser notada nos seguintes trechos de suas declarações: “(...) QUE começou a trabalhar com a Siderúrgica Bandeirante por volta de 16 de agosto de 2021 na Fazenda Almenara próximo a localidade de Paredão de Minas, assumiu a empreita da carvoaria situada na Fazenda, onde começou a preparar o local, picar a lenha e produzir carvão, no local já havia 40 fornos pertencentes a Siderúrgica Bandeirante que é proprietária de Fazenda Almenara (...) Que os trabalhadores que estavam na Fazenda Almenara vieram para a Fazenda Boa Esperança para trabalhar na carvoaria (...) Que não assinou qualquer contrato escrito com a siderúrgica; Que tratou com o gerente da siderúrgica Sr. [REDACTED]; que o declarante seria responsável por trazer a mão de obra para a carvoaria (...)”.

A partir dessas declarações prestadas pelo Sr. [REDACTED] ao GEFM, restou evidente que a Siderúrgica Bandeirante era a verdadeira responsável pelo negócio, tratando-se da real empregadora dos trabalhadores, enquanto o Sr. [REDACTED] era o “gato”, expressão utilizada para caracterizar aquele encarregado de recrutar a mão-de-obra. Registre-se que era de conhecimento geral que a Fazenda Boa Esperança, assim como a Almenara, também era de propriedade da siderúrgica.

O gerente da siderúrgica a quem [REDACTED] se referiu como “Sr. [REDACTED]” se trata de [REDACTED], que de fato é empregado registrado no CNPJ 20.145.421/0008-94, CNPJ de uma das filiais da empresa, desde 05/09/2008, conforme informação extraída do eSocial.

Ainda no dia da inspeção no estabelecimento rural, o Sr. [REDACTED] chegou ao local acompanhado do seu filho [REDACTED]. Naquela ocasião, o Sr. [REDACTED] alegou que era o responsável pela carvoaria e pelas relações de trabalho ali existentes, tendo apresentado à equipe de fiscalização, em meio digital, um contrato intitulado “Contrato Particular de Arrendamento de Floresta de Eucalyptus”. Tal contrato havia sido firmado entre a SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA, CNPJ 20.145.421/0008-94, arrendadora, e o Sr. [REDACTED] já citado, arrendatário. De acordo com essa pactuação contratural, “o arrendador é proprietário do material lenhoso constante no inventário, aferido na Fazenda Boa Esperança, município de João Pinheiro (MG), INCRA nº 404.063.017.469-0, com área total da Fazenda de 1.344,0000

ha, com área para corte de 325,6800 ha de Eucaliptos clone e semente, correspondente a aproximadamente 21.005,517 m³ de madeira, equivalentes à 16.174,25 MDC de carvão vegetal floresta plantada.”

O objeto (item 1.1) do referido contrato era “a aquisição pelo arrendatário do material lenhoso proveniente da exploração acima, ou seja, carbonização e transporte da área de 325,6800 ha de eucaliptos, corte e carbonização de aproximadamente 16.174,25 MDC”. A vigência do contrato tinha como prazo inicial sua assinatura (21/11/2019) e como prazo final 24 meses após a liberação da DCC ou a completa execução dos objetivos a que se propõe (item 6.1).

Cumprе salientar que, no contrato de arrendamento apresentado, apesar de intitulado “Contrato Particular de Arrendamento de Floresta de Eucalyptus”, constatou-se que não houve a transferência de posse ou uso da área em favor do arrendatário, conforme descrito a seguir. Consta expressamente na cláusula primeira que trata do objeto e condições gerais do contrato, no subitem 1.1.1 que “o arrendatário compromete-se a promover o corte, carbonização, transporte da área acima, cabendo-lhe ainda não só a transformação do material lenhoso em carvão vegetal, como também a sua comercialização”. No subitem 1.1.2 consta que “O CARVÃO VEGETAL A SER PRODUZIDO PELO ARRENDATÁRIO SERÁ INTEGRALMENTE DESTINADO À COMERCIALIZAÇÃO PELA MESMA JUNTO AO ARRENDADOR, ou a quem indicar”. No subitem 1.1.3 consta que “o local de fabrico do carvão vegetal será delimitado dentro da área da Fazenda acima referida, de conformidade entre as partes e a Siderúrgica Bandeirante Ltda”. O item 1.2 determina que “o arrendatário exercerá todas as atividades acima alavancadas, às expensas próprias, CABENDO AO ARRENDATÁRIO, A TÍTULO DE REMUNERAÇÃO PELA CARBONIZAÇÃO DA MADEIRA EXTRAÍDA, O VALOR DECORRENTE DO TRANSPORTE E DA COMERCIALIZAÇÃO DO CARVÃO A SER PRODUZIDO. E/OU R\$ 65,00 (SESSENTA E CINCO REAIS) POR MDC” (destaques selecionados em caixa alta).

Tais disposições violaram por completo a essência do contrato de arrendamento rural, que implica naturalmente a obrigação para o arrendador de garantir ao arrendatário a



liberdade no uso e no gozo do imóvel arrendado, nos termos do art. 92, parágrafo 1º, da Lei nº 4.504/64 (Estatuto da Terra), ou seja, não é da natureza do contrato de arrendamento garantir para o arrendador a aquisição do material produzido pelo arrendatário na propriedade arrendada. Aliás, fica evidente no subitem 1.1.2 que a consecução do objeto contratual consistia no corte, transporte da área, carbonização e comercialização do carvão vegetal INTEGRALMENTE PARA A SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA ou para quem esta indicasse, o que violou expressamente o disposto no art. 93, II, da Lei nº 4.504/64 (Estatuto da Terra).

Restou evidente que tal pactuação, sob o manto de um suposto arrendamento, revelava uma prestação de serviços irregular, que tinha por objetivo o fornecimento de mão-de-obra para a produção de carvão, necessária para o desenvolvimento do objeto social da SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA, proprietária da fazenda, tanto que o arrendatário era remunerado pelo material lenhoso produzido, conforme previsto no item 1.2 e na cláusula segunda (da formação do preço e do pagamento) do contrato. Tratava-se, pois, de terceirização ilícita, uma vez que o contrato havia sido firmado com pessoa física, desrespeitando os requisitos de validade do contrato de prestação de serviço estabelecido pela Lei nº 6.019, com as alterações advindas da Lei nº 13.429/2017.

Nesse sentido, o contrato de arrendamento apresentado consistiu em ato simulado com o objetivo de dissimular a verdadeira relação estabelecida com a SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA, qual seja, o fornecimento de mão-de-obra para a produção de carvão vegetal. Por consequência, é nulo o negócio jurídico (arrendamento), subsistindo apenas o que se dissimulou (prestação de serviços), nos termos do art. 9º da CLT e do art. 167 do Código Civil. Assim, na condição de real tomadora e beneficiária dos serviços prestados pelos obreiros, à SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA foi imputada a responsabilidade pelos trabalhadores que estavam laborando na carvoaria da Fazenda Boa Esperança.

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	17
Registrados durante ação fiscal	17
Resgatados – total	15
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
Mulheres resgatadas	01
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	02
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	15
Valor bruto das rescisões	RS 75.711,09
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	RS 72.571,26
Valor dano moral individual	RS 150.000,00
Valor dano moral coletivo	RS 70.000,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	RS 2.135,45
Nº de autos de infração lavrados	27

Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

A inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi realizada em uma carvoaria presente na propriedade rural conhecida como “Fazenda Boa Esperança”, localizada na zona rural do município de João Pinheiro/MG, nas coordenadas geográficas 17°53'9" S 45°31'25" O.

No estabelecimento fiscalizado, que como visto era explorado economicamente pela SIDERÚRGICA BANDEIRANTE LTDA, a atividade econômica principal realizada era a produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas, sendo que o processo de carbonização era realizado em aproximadamente 50 (cinquenta) fornos. As tarefas laborais desempenhadas incluíam a extração (corte, derrubada e desgalhamento) do eucalipto com a utilização de motosserras e machados; o transporte da lenha e abastecimento dos fornos; a carbonização; e, a retirada do carvão dos fornos.

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	222172584	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.
2	222152745	001168-1	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.
3	222155493	001775-2	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.
4	222164204	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.
5	222164247	001512-1	Art. 1º 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.
6	222164255	000018-3	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
7	222164271	001488-5	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
8	222164298	001514-8	Art. 8 da Lei nº 605/1949.	Deixar de conceder ao empregado o repouso remunerado nos dias feriados civis e religiosos, nos limites das exigências técnicas da empresa e da regulamentação pertinente ao trabalho em feriados.
9	222164301	001603-9	Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.
10	222164310	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.
11	222164328	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.



12	222164344	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.
13	222164352	131808-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.6.1 e 31.23.6.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos locais para preparo de refeições.
14	222164361	131342-8	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.
15	222164379	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. Falta de marmitta e geladeira
16	222164387	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.
17	222164395	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	222164468	131805-5	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos às instalações sanitárias.
19	222164492	131002-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31	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.
20	222164557	131716-4	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.6 e	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material



			31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005	necessário à prestação de primeiros socorros.
21	222164581	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. .
22	222164603	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.
23	222164611	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.
24	222164620	131761-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.12.38, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", e 31.12.38.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 2546/2011.	Deixar de cumprir um ou mais requisitos relativos aos dispositivos de segurança de motosserras, motopodas e similares.
25	222164638	131744-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.10.2 e 31.10.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte manual de cargas.
26	222164646	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.
27	222164654	101018-2	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.4.1, alínea "g", incisos I, II, III e IV, da NR-01, com redação da Portaria nº 915/2019.	Deixar implementar medidas de prevenção ou implementá-las sem ouvir os trabalhadores ou em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida no item 1.4.1 da NR-01.

F) DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal deflagrada na manhã do dia 08/10/2021 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), na ocasião composto por 6 (seis) Auditores-Fiscais do

Trabalho; 1 (um) Procurador do Trabalho; 2 (dois) Agentes de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho; 1 (uma) Procuradora da República; 4 (quatro) Agentes de Segurança Institucional do Ministério Público Federal; 1 (uma) Defensora Pública Federal; 8 (oito) Agentes da Polícia Rodoviária Federal; e, 3 (três) Motoristas do Ministério do Trabalho e Previdência, na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002, art. 30, § 3º, na propriedade rural conhecida como “Fazenda Boa Esperança”, acima identificada.

A ação se iniciou por força de informações recebidas pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), no intuito de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como de averiguar a ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravos, conforme Ordem de Serviço nº 11056409-0. A demanda correspondente consta na Notícia de Fato nº 000279.2021.03.005/6, encaminhada pela Procuradoria do Trabalho no Município de Montes Claros/MG.

No momento da inspeção, o estabelecimento rural contava com 15 (quinze) trabalhadores empregados, quais sejam: 1) [REDACTED] desgalhador, admitido em 04/10/2021; 2) [REDACTED] operador de Motosserra, admitido em 03/09/2021; 3) [REDACTED] desgalhador, admitido em 05/10/2021; 4) [REDACTED] ajudante geral, admitido em 05/10/2021; 5) [REDACTED] carregador de lenha, admitido em 05/10/2021; 6) [REDACTED] carregador de lenha, admitido em 05/10/2021; 7) [REDACTED] embandeirador, admitido em 04/10/2021; 8) [REDACTED] operador de motosserra, admitido em 04/10/2021; 9) [REDACTED] desgalhador e ajudante geral, admitido em 01/09/2021; 10) [REDACTED] operador de motosserra, admitido em 04/10/2021; 11) [REDACTED] encarregado e carbonizador, admitido em 16/08/2021; 12) [REDACTED] cozinheira e enchedora de fornos, admitida em 02/09/2021, 13) [REDACTED] enchedor de fornos, admitido em 03/09/2021; 14) [REDACTED] operador de

motosserra, admitido em 12/08/2021; 15) [REDACTED] operador de motosserra, admitido em 03/09/2021. Durante a visita à propriedade foram inspecionadas a carvoaria e as edificações que serviam de alojamento e área de vivência aos trabalhadores.

G) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E VIDA E DA JORNADA EXAUSTIVA

Ao longo da inspeção no estabelecimento rural foram constatadas diversas irregularidades que, em conjunto, levaram o GEFM a concluir que os trabalhadores elencados acima estavam prestando seus serviços em condições degradantes de trabalho e vida, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhadores à escravidão contemporânea. Essas irregularidades serão pormenorizadas nos tópicos “H”, “I” e “J” abaixo e dizem respeito tanto a afrontas à legislação trabalhista quanto a descumprimentos de questões relacionadas à segurança e à saúde dos envolvidos.

Importante citar ainda que, em razão da convergência de irregularidades atinentes à jornada da trabalhadora [REDACTED] o GEFM concluiu que ela também estava submetida à jornada exaustiva. Essas irregularidades serão detalhadas no tópico “I” abaixo, especificamente nos seus itens 4, 5 e 6.

Não obstante a oportuna pormenorização das situações irregulares, o presente tópico se propõe primeiro a retratar uma visão geral sobre o quadro de degradação encontrado pela fiscalização para, ao final, fazer menção a quais indicadores de sujeição de trabalhador a condições degradantes e à jornada exaustiva, constantes do Anexo Único da Instrução Normativa (IN) nº 139/SIT/MTb, de 22/01/2018, foram vislumbrados no caso concreto em análise.

Primeiramente, no que tange aos alojamentos e áreas de vivência dos trabalhadores, tem-se que havia duas edificações no estabelecimento rural que serviam para esse fim: uma a aproximadamente 160 metros dos fornos, conhecida como “alojamento da carvoaria”, e outra localizada a 2,4 km dos fornos, conhecida como “alojamento de baixo”.

O alojamento perto da carvoaria era uma edificação constituída de paredes de placas cimentícias, coberto com telhas de fibrocimento, piso cimentado e sem acabamento, com dois cômodos. No cômodo da parte da frente da edificação estavam alojados os trabalhadores [REDACTED] no cômodo dos fundos, estava alojada a trabalhadora [REDACTED] no mesmo local onde também ficavam armazenados os mantimentos. Do lado externo, contíguo ao cômodo onde estava alojada a trabalhadora [REDACTED] ficava a área destinada ao preparo dos mantimentos. Esse local não tinha paredes, era coberto parcialmente por telhas de fibrocimento e por lona. Os mantimentos eram preparados em um fogareiro rústico de tijolos, alimentado por carvão; não havia fogão. Também não havia local para armazenamento dos mantimentos; não havia armários. Os mantimentos ficavam dentro de caixas de papelão ou em sacolas plásticas, depositados em prateleiras improvisadas feitas por tábuas de madeira instaladas no cômodo em que [REDACTED] estava alojada, onde também ficavam armazenados sucos, cigarros e isqueiros, os quais eram entregues aos trabalhadores e anotados por [REDACTED] para o valor ser descontado no momento do acerto dos dias trabalhados.

Como o alojamento era desprovido de rede energia elétrica, não havia geladeira ou freezer; então, as carnes eram colocadas para secar ao sol e, depois de cozidas, ficavam guardadas dentro das panelas, sem refrigeração. Como não havia paredes, os animais que circulavam pelo local podiam adentrar e ter acesso ao espaço de preparo de mantimentos. A equipe de fiscalização verificou que havia várias moscas na carne que estava pendurada. Quando inquirida sobre a carne, [REDACTED] declarou que "(...) o Sr. [REDACTED] as vezes traz carne e a depoente salga a carne para conservar; que em nenhuma das duas fazendas tem geladeira e a carne fica pendura no varal; que moscas pousam na carne e por isso tem varejeira na carne; que no preparo da carne, a depoente tira as varejeiras, joga água quente, frita na gordura quente e depois cozinha". Havia uma pia com uma torneira abastecida com água não potável. Não havia esgotamento ou fossa e a água servida era descartada próximo ao alojamento, o que contribuía para a proliferação de insetos e animais que podem causar zoonoses, como ratos e escorpiões.

Na lateral dessa edificação, havia um espaço destinado à instalação sanitária, composto por um vaso sanitário e um cano sem chuveiro, com piso cimentado e sem azulejos. Não obstante, o vaso sanitário não funcionava e não havia esgotamento dos dejetos. Os trabalhadores utilizavam esse espaço para se banharem com a água que saía pelo cano e que escorria para a parte externa da edificação. Não havia outra instalação sanitária, a trabalhadora [REDACTED] relatou que esperava escurecer para tomar banho, pois sentia constrangimento em se banhar porque a porta da instalação sanitária não fechava completamente e tinha receio de ser vista pelos trabalhadores. A par da existência da instalação sanitária, os trabalhadores usavam o mato para urinar e defecar, devido ao fato de o vaso sanitário não funcionar.

Havia um local destinado a refeitório que ficava a cerca de 10 (dez) metros do alojamento da carvoaria. Esse local era coberto por telhas de fibrocimento, não tinha paredes, era parcialmente fechado por uma mureta com aproximadamente 1 (um) metro de altura, tinha piso cimentado. No local, havia dois bancos e uma mesa feitos de tábuas. Por um período, uma parte dos trabalhadores ficou alojada nesse refeitório, dormindo em colchões colocados diretamente no piso, por não haver espaço para todos no alojamento. Com a contratação de outros trabalhadores no mês de outubro, os trabalhadores [REDACTED] passaram a ficar alojados no alojamento de baixo por ordem do “empregado” [REDACTED]

O alojamento de baixo era uma edificação de alvenaria, coberta com telhas de barro, piso cimentado, com 5 cômodos e duas instalações sanitárias, contendo em cada uma delas um vaso sanitário e um chuveiro, sem revestimento sobre o cimento nas paredes e no piso. No dia da inspeção, nesse local estavam alojados 10 (dez) trabalhadores. No primeiro quarto, estavam alojados: [REDACTED] Os trabalhadores [REDACTED] estavam alojados no segundo quarto. Com acesso pelo segundo quarto, tinha o terceiro quarto, onde dormia o trabalhador [REDACTED] Ainda, dormindo do lado de fora do alojamento com colchões sobre o piso, sem camas, estavam [REDACTED] Os trabalhadores que dormiam do lado de fora relataram que o faziam por haver muitos

morcegos e formigas no interior do alojamento e por não terem camas, além do fato de o alojamento ser muito quente.

Não havia cama para todos os trabalhadores e três deles dormiam em colchões colocados diretamente sobre o piso. Não obstante, o empregador não forneceu roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, sendo que os trabalhadores utilizavam roupas de cama, travesseiros e cobertores adquiridos com recursos próprios.

Os dois alojamentos não eram ligados à rede de energia elétrica. No alojamento da carvoaria, a energia era fornecida uma vez ao dia por meio de um gerador pequeno à gasolina, da marca Branco, que ficava ligado por 2 horas. Os trabalhadores relataram que a energia do gerador não era nem suficiente para carregar os aparelhos celulares, que seriam utilizados para falar com seus familiares, nem para ter um refrigerador para resfriar a água de beber. Todos os trabalhadores relataram que a água para beber era muito quente por ficar armazenada em um reservatório exposto ao sol o dia inteiro. No alojamento de baixo, não havia gerador. No local, havia uma lâmpada de LED que, à noite, de acordo com os trabalhadores, era ligada à bateria do veículo Parati do Sr. [REDACTED]. Na tentativa de iluminar um pouco o alojamento à noite, os trabalhadores utilizavam candeeiros improvisados feitos com lata vazia de embalagem de milho e pavio, alimentados por óleo diesel.



Figuras 1 e 2: candeeiro improvisado usado para a iluminação do alojamento



Não havia armários nos alojamentos para a guarda de 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 e sacolas plásticas. Ademais, não foi providenciada pelo empregador a limpeza dos alojamentos. A equipe de fiscalização constatou grande sujeira, com a presença de fezes de animais, teias de aranha, lixo e poeira acumulados no interior dos alojamentos e nos arredores. Os trabalhadores alojados ainda relataram a presença frequente de ratos, baratas, muriçocas e outros insetos no alojamento.

A equipe de fiscalização verificou que o empregador não fornecia água potável aos trabalhadores. A água utilizada, tanto para consumo como no processo de produção do carvão, era captada pelos trabalhadores em uma represa, localizada próximo à sede da Fazenda, com a utilização de uma carreta tanque pipa movida por um trator e armazenada em uma caixa d'água instalada na carvoaria; essa água era utilizada no processo de produção de carvão. Por meio da gravidade, a água da carvoaria descia até uma pequena caixa de 250 litros, exposta diretamente ao sol, que abastecia o alojamento e a área de vivência. Essa água era utilizada pelos trabalhadores para todos os fins e consumida sem passar por tratamento ou filtragem, era turva e tinha coloração amarelada, e era utilizada para beber e para preparar os mantimentos. Todos os trabalhadores relataram que bebiam água quente, visto que ficava armazenada no reservatório ao sol e não havia refrigerador no local.

Cabe mencionar que os trabalhadores relataram à equipe de fiscalização que não queriam continuar trabalhando devido às condições ruins de trabalho e de alojamento na carvoaria, contudo, tiveram que permanecer pois foi-lhes informado que, se deixassem o local, não receberiam remuneração, somente receberiam pelos dias trabalhados após a siderúrgica pagar pelo carvão produzido. Tal condição foi corroborada pelas declarações do Sr. [REDACTED] "(...) Que até o momento não fez pagamento aos trabalhadores; Que o combinado foi que os trabalhadores viriam para ficar 45 dias e aí seria feito o acerto; que após esses 45 dias eles retornariam para suas casas; Que na volta para casa os trabalhadores pagariam suas passagens e que de casa para a carvoaria o declarante pagaria a passagem deles; que até o momento não foi feito acerto porque o declarante não recebeu nada do carvão; Que depende

do dinheiro que vai receber do carvão para fazer o pagamento dos trabalhadores; Que dois trabalhadores precisaram ir embora da carvoaria, que ainda não fez o acerto com esses trabalhadores (...).”

Também restou constatado que o empregador não fez a gestão de segurança e saúde do estabelecimento, apesar de realizar uma atividade de risco e com a utilização de motosserras e machados, como também não forneceu todos os equipamentos de proteção necessários para o desenvolvimento da atividade. Os trabalhadores não foram submetidos a exame médico admissional. Ademais, o empregador deixou de promover treinamento para operador de máquinas ao que operava o trator e para os trabalhadores que utilizavam motosserras.

A inspeção nos locais de trabalho e nos alojamentos revelou uma completa negligência do empregador 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, como ao disposto na PORTARIA CONJUNTA Nº 20 dos Ministérios da Economia e da Saúde, de 18 de junho de 2020, publicada no Diário Oficial da União, em 19 de junho de 2020, que estabelece as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho (orientações gerais). Durante a inspeção, a equipe de fiscalização constatou que os trabalhadores não utilizavam álcool e máscaras porque o empregador não havia fornecido esses itens.

Como explicitado no tópico seguinte, o GEFM verificou que os trabalhadores eram subordinados ao empregador por meio de prepostos e, embora presentes todos os requisitos da relação de emprego, tinham seus vínculos empregatícios mantidos na informalidade, 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.

A condição análoga à de escravo em razão da degradância das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores ficou evidenciada pelo conjunto das situações a que eles

foram submetidos, as quais se enquadram nos seguintes indicadores, nos termos da citada IN 139/2018:

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 2.3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

4) Item 2.5 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

5) 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;

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

7) Item 2.9 Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;

8) Item 2.11 Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;

9) Item 2.12 Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

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

11) Item 2.14 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;



12) Item 2.15 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

13) 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;

14) Item 2.18 Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

15) Item 2.19 Retenção parcial ou total do salário; e

16) Item 2.20 Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a 30 dias.

A condição análoga à de escravo em razão da jornada exaustiva vivenciada pela trabalhadora [REDACTED] foi evidenciada pela constatação de irregularidades que se enquadram nos seguintes indicadores constantes da IN 139/2018:

INDICADORES DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR À JORNADA EXAUSTIVA:

1) Item 3.1 Extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês dentro do período analisado;

2) Item 3.2 Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

3) Item 3.3 Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;

4) Item 3.7 Trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;

5) Item 3.8 Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado a aferição de remuneração por produção; e

6) Item 3.9 Extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.



H) DA CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

O GEFM constatou que a fiscalizada admitiu e manteve 17 (dezessete) empregados sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com as informações obtidas junto ao Sr. [REDACTED] e ratificadas pelos trabalhadores, entre o mês de agosto e o início do mês de setembro de 2021, foram levados para trabalhar na carvoaria da Fazenda Almenara os trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] Posteriormente, no final do mês de setembro, todos eles foram levados da Fazenda Almenara para a Fazenda Boa Esperança e por lá permaneceram trabalhando até a data da inspeção (08/10/2021). O GEFM tomou ciência ainda de que outros 4 (quatro) trabalhadores que haviam trabalhado na Fazenda Almenara, ao serem levados para a Fazenda Boa Esperança, não quiseram continuar trabalhando no local e foram embora para suas casas no início de outubro de 2021. No entanto, a equipe de fiscalização logrou êxito em identificar apenas dois desses trabalhadores, quais sejam, [REDACTED] os quais, portanto, não foram encontrados em atividade no dia da fiscalização. Importante mencionar que o nome desses trabalhadores estava presente no caderno de anotação de diárias que era organizado pela trabalhadora [REDACTED] que indicava os dias trabalhados por eles em setembro na Fazenda Almenara.

Cabe mencionar que os trabalhadores que haviam trabalhado na Fazenda Almenara e que depois foram migrados para a Fazenda Boa Esperança, em sua maioria, eram da cidade de Bonito de Minas/MG. As informações obtidas pela fiscalização deram conta de que o Sr. [REDACTED] já conhecia alguns trabalhadores de outros trabalhos em carvoarias, como o operador de motosserra [REDACTED] e o carbonizador [REDACTED] e que, ao convidar esse último para trabalhar na Fazenda Almenara, pediu para que ele chamasse outros trabalhadores de Bonito de Minas/MG para laborar naquela fazenda. Pelo que foi dito por



alguns trabalhadores e pelo Sr. [REDACTED], ele providenciou o transporte deles de Bonito de Minas/MG até aquela propriedade em uma Kombi.

O GEFM constatou também que outra turma, composta por 8 (oito) trabalhadores e proveniente da cidade de São Francisco/MG, foi chamada para trabalhar na Fazenda Boa Esperança no início de outubro de 2021. Trata-se dos seguintes obreiros: [REDACTED]

Acerca do recrutamento desses últimos trabalhadores, eles informaram que se deu por intermédio de um taxista conhecido como [REDACTED] com quem o Sr. [REDACTED] mantinha contato. Alguns trabalhadores reportaram à fiscalização que haviam sido abordados em São Francisco/MG pelo referido taxista, oferecendo o trabalho a eles na Fazenda Boa Esperança e que, ao aceitarem o serviço, foram levados de táxi até a propriedade, tendo [REDACTED] acertado o pagamento desse transporte com o [REDACTED].

O trabalho prestado pela totalidade dos trabalhadores até aqui citados em prol da autuada preenchia todos os requisitos fático-jurídicos indispensáveis à configuração da relação de emprego. Primeiramente, com a participação ativa de um preposto da fiscalizada, os 17 (dezesete) trabalhadores foram contratados 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 sem a autorização do responsável pela contratação. Além disso, os trabalhadores recebiam ordens diretas advindas do referido preposto, direcionando o modo de execução dos trabalhos.

Verificou-se que todos trabalhavam com intuito oneroso, isto é, visando a percepção de remuneração em contrapartida pelo trabalho prestado. No que diz respeito aos salários combinados com os trabalhadores, tem-se que, a depender da função desempenhada, foi-lhes prometido um valor fixo pelo dia de trabalho efetivamente prestado ou uma contraprestação determinada pela produção por eles alcançada. Foi o que esclareceu o Sr. [REDACTED] em suas declarações ao GEFM, como pode ser visto no seguinte trecho: “(...) que a remuneração

combinada com os trabalhadores é por função e por diária; Que o combinado com a [REDACTED] foi de R\$1.500,00 por mês, que [REDACTED] é a cozinheira; Que [REDACTED] que é carbonizador e encarregado da turma foi combinado R\$ 30,00 o metro cúbico de carvão; Que com os motoqueiros foi combinado R\$ 100,00 a diária Que os desganhadores foi combinado R\$ 70,00 a diária; Que os que empraçam e enchem os fornos foi combinado R\$ 50,00 por forno; Que para esvaziar os fornos foi combinado R\$ 24,00 por forno (...)"

Nesse mesmo sentido, cita-se o seguinte trecho das declarações obtidas com o encarregado e carbonizador [REDACTED] "(...) QUE a diária do declarante é de R\$ 70,00; QUE os operadores de motosserra ganham diária de R\$ 100,00 e R\$ 70,00 é o valor da diária dos ajudantes dos operadores de motosserra; QUE quem trabalha nos fornos ganham por forno, por produção; QUE o valor é de R\$ 20,00 para tirar o forno e R\$ 30,00 para encher; QUE os trabalhadores enchem e tiram 2 fornos por dia, às vezes mais; Que o carbonizador ganha R\$ 2.000, que o carbonizador trabalha todos os dias então a diária acaba sendo de aproximadamente R\$ 70,00 (...)"

Por fim, as atividades aconteciam de modo não eventual, posto que os trabalhadores respeitavam um horário de trabalho cotidiano, sendo que a própria atividade econômica era perene, isto é, não costumava sofrer solução de continuidade. Com exceção da cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] em relação à qual foi apurado que havia extrapolação de jornada, os trabalhadores em geral reportaram que laboravam das 6h às 15h, de segunda a sábado, com intervalo para repouso e alimentação de uma hora. Além disso, [REDACTED] em razão das próprias atividades desempenhadas (preparação de refeições e carbonização), acabavam trabalhando em todos os dias da semana.

Em que pese a presença de todos os elementos característicos das relações de emprego constituídas entre a empregadora e os trabalhadores, nenhum vínculo empregatício havia sido formalizado até o dia da inspeção no estabelecimento rural. Com efeito, os trabalhadores foram unânimes em dizer que laboravam em situação de informalidade e que ninguém havia lhes proposto qualquer tipo de formalização ou sequer solicitado documentos pessoais para que assim fosse procedido. A par dessas evidências, cumpre esclarecer ainda que, apesar de



não ter optado pelo registro eletrônico de empregados no eSocial, em consulta a esse sistema no dia 08/10/2021, foi possível verificar que a empregadora adota a prática de comunicar a admissão dos seus contratados por meio dessa plataforma em razão de outras obrigações que possui (comunicação de CAGED e anotação de CTPS digital, por exemplo). Contudo, na referida consulta também foi possível constatar que não tinha sido comunicada a admissão daqueles 17 trabalhadores.

Cumprе destacar, em arremate, que a empregadora, quando consultada durante a fiscalização, não apresentou qualquer tipo de contrato escrito disciplinando a prestação dos serviços, que se desenvolveu, como já ressaltado anteriormente, na mais completa informalidade. De mais a mais, não foi constatado durante a fiscalização nenhum recolhimento de FGTS por meio de guia GFIP em favor dos empregados, exigência incontornável inscrita no parágrafo 6º do art. 14-A da Lei nº 5.889/73 para a existência da contratação de empregado rural por pequeno prazo.

I) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1. Não apresentação de documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados

A empresa fiscalizada deixou de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados por Auditor-Fiscal do Trabalho integrante do GEFM, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

No dia da visita à propriedade fiscalizada, o GEFM entregou ao Sr. [REDACTED] na condição de gerente da empresa, a NAD nº 3589592021/34, o Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores nº 358959/2021.07/STRAB/SIT/DETRAE e o Termo de Afastamento do Trabalho de Menores, nos quais já constava a Siderúrgica Bandeirante Ltda., na condição de real tomadora e

beneficiária dos serviços prestados pelos obreiros que estavam laborando na carvoaria da Fazenda Boa Esperança.

Por meio do Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores nº 358959/2021.07/STRAB/SIT/DETRAE, a fiscalizada foi notificada a comparecer às 14 horas do dia 11/10/2021, para audiência junto ao Ministério do Trabalho e Previdência, Ministério Público do Trabalho e Defensoria Pública da União, na Agência Regional do Trabalho em Pirapora/MG. No mesmo documento, o GEFM notificou a empresa a realizar o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores resgatados, no dia 12/10/2021, às 9h, naquele mesmo local. Já através da NAD nº 3589592021/34, a empresa foi notificada a apresentar diversos documentos, no dia 12/10/2021, às 9h, mesma ocasião em que foi notificada a comparecer para efetuar o pagamento dos direitos trabalhistas devidos a dois menores encontrados em atividade.

Entretanto, nas duas ocasiões em que foi instada a comparecer perante o GEFM, inclusive naquela destinada à apresentação dos documentos solicitados, a empresa não se fez representar e a documentação não foi apresentada, causando embaraço à fiscalização. Registre-se que compareceram o Sr. [REDACTED]

[REDACTED] acompanhados do advogado Sr. [REDACTED], todos em nome do Sr. [REDACTED] e não da empresa ora autuada.

Em face do exposto, o GEFM considerou o Sr. [REDACTED] parte ilegítima para apresentar qualquer documento, uma vez que sequer possuía procuração ou carta de preposição com poderes para representar a Siderúrgica. Dessa forma, como nenhum representante da empresa, legitimado por ela, compareceu para apresentar os documentos sujeitos à inspeção, no dia e hora previamente fixados, restou configurada a irregularidade em tela.

2. Falta de registro de empregados

Descrita no tópico “H” do relatório.



3. Não pagamento do salário até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido

A fiscalizada deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido a vários de seus trabalhadores, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

As declarações obtidas pelo GEFM, tanto com os trabalhadores como com o Sr. [REDACTED] deram conta de que nenhum obreiro que havia iniciado suas atividades no mês de agosto ou no mês de setembro tinha recebido qualquer pagamento pelo trabalho prestado nesses meses. Sobre esse não pagamento e seu suposto motivo, tem-se que [REDACTED] disse o seguinte à fiscalização: "(...) Que até o momento não fez pagamento aos trabalhadores; Que o combinado foi que os trabalhadores viriam para ficar 45 dias e aí seria feito o acerto; que após esses 45 dias eles retornariam para suas casas; (...) que até o momento não foi feito acerto porque o declarante não recebeu nada do carvão; (...) Que até o momento ainda não saiu carga de carvão da carvoaria; Que até o momento não recebeu nenhum pagamento da siderúrgica ou do Sr. [REDACTED] porque não saiu o carvão (...)".

No mesmo sentido, segue trecho das declarações prestadas pelo operador de motosserra [REDACTED] "(...) Que o combinado com o [REDACTED] foi o recebimento de um valor de R\$ 100,00 por dia de trabalho e que o acerto das diárias seria realizado somente após 45 dias efetivamente trabalhados; Que como ainda não completou esses 45 dias, não recebeu nenhum valor de salário até agora (...)".

Já o prometido a outros trabalhadores era de que fosse feito o pagamento assim que realizada a primeira carga de carvão ou que essa fosse vendida. Assim foi dito à fiscalização pelo encarregado [REDACTED]: "(...) QUE foi combinado que o pagamento seria feito assim que fosse feita a primeira carga de carvão (...)". Outrossim, essas foram as palavras proferidas pela cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] "(...) que nenhum trabalhador da carvoaria até hoje não recebeu salário; que a depoente também não recebeu nenhum valor; que o Sr. [REDACTED] prometeu realizar o pagamento quando

vendesse o carvão (...). Registre-se, entretanto, que esses trabalhadores também reportaram que aquela promessa não havia sido cumprida, já que tinha saído um carregamento de carvão quando ainda laboravam na Fazenda Almenara, sem que nenhum salário fosse quitado.

De acordo com a legislação, tem-se que os trabalhadores [REDACTED] deveriam ter recebido o salário pelo trabalho realizado no mês de agosto de 2021 até o dia 06/09/2021 e, assim como os demais trabalhadores admitidos no mês de setembro, deveriam ter recebido o salário relativo a tal competência até o dia 06/10/2021. No entanto, como já mencionado, no dia da inspeção ficou constatado que nenhum trabalhador encontrado em atividade havia recebido qualquer valor a título de salário até então.

4. Não concessão do repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas

A fiscalizada deixou de conceder a alguns de seus empregados o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas, preferentemente aos domingos, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 1º da Lei nº 605/1949.

Os trabalhadores atingidos pela irregularidade foram a cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] admitida em 02/09/2021; e o encarregado e carbonizador [REDACTED] admitido em 16/08/2021.

De acordo com as informações obtidas pelo GEFM com a trabalhadora [REDACTED], ela trabalhava durante todos os dias da semana e, desde que começara a trabalhar, nunca havia gozado nenhuma folga. Segue o trecho das declarações prestadas pela trabalhadora, em que ela reporta tal situação: "(...) que a depoente trabalha de domingo a domingo, incluindo feriados (...)". Cumpre mencionar que a Sra. [REDACTED] mostrou à equipe de fiscalização o caderno onde anotava os dias trabalhados por todos os empregados da carvoaria, desde o período em que laboraram na Fazenda Almenara. E em uma das páginas do referido caderno havia a anotação de que ela tinha trabalhado seguidamente do dia 02/09/2021 até o dia 29/09/2021 naquela outra propriedade rural, o que fez um total de 28 (vinte e oito) dias consecutivos de labor.

Vale ressaltar que a supressão não eventual do descanso semanal remunerado em relação a essa empregada foi um dos fatores que levaram o GEFM a considerar que ela estava submetida, não só a trabalho em condições degradantes, como também a jornada exaustiva, consoante visto no tópico “H”, acima.

Já o trabalhador [REDACTED] afirmou que também trabalhava todos os dias, uma vez que era o único carbonizador da carvoaria e precisava ficar de olho nos fornos nos finais de semana para ver se tudo corria bem na queima do eucalipto para a produção do carvão.

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 sua abóbada, 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 e aos finais de semana, já que os fornos funcionam ininterruptamente.

Tendo em vista essa peculiaridade relativa à supervisão constante demandada no processo e considerando que a empregadora só contava com [REDACTED] naquela função, restou mais claro ainda o fato de que era costumeira a supressão do descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas para esse empregado.

Por fim, registre-se que o trabalho prestado em 7 (sete) ou mais dias consecutivos, ou seja, sem a concessão de folga ao empregado após o sexto dia seguido de labor, segundo a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho (TST), viola até mesmo a Constituição Federal, em seu art. 7º, XV (OJ-SDII-410 do TST).

5. Prorrogação da jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias sem qualquer justificativa legal

A cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] tinha sua jornada normal de trabalho prorrogada, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal, tendo a empregadora descumprido a obrigação prevista no art. 59, caput, c/c art. 61, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com as informações obtidas junto à trabalhadora, o acúmulo de tarefas que ela tinha que realizar ao longo dos dias de trabalho acarretava sempre em extrapolação e em excesso de sua jornada trabalhada. Segue o trecho das declarações prestadas pela trabalhadora, em que ela reporta tal situação: “(...) que a depoente acorda 04:00 horas da manhã para fazer café para turma e encerra o trabalho às 19:00; que serve a janta 18:30 e, após, lava as vasilhas; que a depoente trabalha por volta de 14 horas diárias, incluindo a atividade de enchimento dos fornos (...)”. Cumpre mencionar que outros trabalhadores confirmaram ao GEFM que [REDACTED] de fato realizava todas aquelas atividades nos horários por ela citados.

Vale ressaltar que a extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia em relação a essa empregada foi um dos fatores que levaram o GEFM a considerar que ela estava submetida, não só a trabalho em condições degradantes, como também a jornada exaustiva, consoante visto no tópico “H”, acima.

6. Não concessão do período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho

A cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] não gozava de um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, tendo a empregadora descumprido a obrigação prevista no art. 5º da Lei nº 5.889/73.

De acordo com as informações obtidas junto à trabalhadora, o acúmulo de tarefas que ela tinha que realizar ao longo dos dias de trabalho acarretava sempre em poucas horas de descanso entre o final da jornada de um dia e o início da jornada no dia posterior. Segue o trecho das declarações prestadas pela trabalhadora, em que ela reporta tal situação: “(...) que a depoente acorda 04:00 horas da manhã para fazer café para turma e encerra o trabalho às 19:00; que serve a janta 18:30 e, após, lava as vasilhas; que a depoente trabalha por volta de 14 horas diárias, incluindo a atividade de enchimento dos fornos (...)”. Cumpre mencionar que

outros trabalhadores confirmaram ao GEFM que [REDACTED] de fato realizava todas aquelas atividades nos horários por ela citados.

Portanto, como a trabalhadora costumava encerrar suas atividades diárias às 19h e reiniciá-las às 4h do dia seguinte, o período de descanso por ela usufruído entre duas jornadas de trabalho era de apenas 9h.

Vale ressaltar que a supressão não eventual do intervalo interjornada em relação a essa empregada foi um dos fatores que levaram o GEFM a considerar que ela estava submetida, não só a trabalho em condições degradantes, como também a jornada exaustiva, conforme explicitado no tópico “H”, acima.

7. Não concessão de repouso remunerado nos dias feriados civis e religiosos

A fiscalizada deixou de conceder a vários empregados o repouso remunerado no dia 07 de setembro de 2021, dia esse feriado civil, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 8º, da Lei nº 605/49. Registre-se que tal data é feriado civil em razão do previsto no art. 1º, inciso I, da Lei nº 9.093 c/c art. 1º da Lei nº 662/49.

A constatação se deu primeiramente a partir da declaração da cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] de que trabalhava de domingo a domingo, incluindo feriados. Cumpre mencionar que a trabalhadora mostrou à equipe de fiscalização o caderno onde anotava os dias trabalhados por todos os empregados da carvoaria, desde o período em que laboraram na Fazenda Almenara, e que em tal caderno havia anotações de que tanto ela como outros trabalhadores tinham trabalhado no dia 07/09/2021.

8. Manutenção de trabalhadores com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade em locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento

A empregadora manteve dois trabalhadores com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade em local insalubre ou perigoso, conforme regulamento, tendo descumprido a obrigação prevista no art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Os trabalhadores alcançados pela conduta irregular foram os seguintes: 1) [REDACTED] admitido em 05/10/2021 e nascido em 22/05/2004; e 2) [REDACTED] admitido em 04/10/2021 e nascido em 20/08/2004. Eles foram admitidos e eram mantidos pela fiscalização em situação de total informalidade, sendo que [REDACTED] havia sido contratado para desgalhar madeira cortada e juntar a lenha que era levada aos fornos para a produção de carvão, enquanto [REDACTED] havia sido chamado para trabalhar como operador de motosserra no corte de eucalipto.

No curso do processo de auditoria, por meio de inspeção do ambiente de trabalho e a partir das declarações obtidas pelo GEFM com os trabalhadores, verificou-se que os dois foram mantidos em atividade proibida pelo Decreto nº 6.481, de 12/06/2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição das PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL e da ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000.

Segundo a Convenção 182 da OIT, em seu artigo 3º, alínea "d", estão entre as piores formas de trabalho infantil os trabalhos que, por sua natureza ou pelas condições em que são realizados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral dos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.

Nesse sentido, as atividades desenvolvidas pelos dois trabalhadores encontrados pela equipe de fiscalização, ambos com 17 (dezessete) anos de idade, podem ser enquadradas nos seguintes itens da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil: a) ITEM 10, atividade de extração e corte de madeira, sendo propícia à ocorrência de acidentes com quedas de árvores e serra de corte, podendo causar afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; amputações; lacerações; mutilações; contusões; fraturas; envenenamento e blastomicose; b) ITEM 32, atividade de produção de carvão vegetal, caracterizada pela exposição à radiação solar, chuva, picadas de insetos e animais peçonhentos, levantamento e transporte de peso excessivo, posturas inadequadas e movimentos repetitivos, acidentes com instrumentos perfuro-cortantes, queda de toras; e que pode acarretar envelhecimento precoce, câncer de pele, desidratação, fadiga física, dores

musculares nos membros e coluna vertebral; lesões e deformidades osteomusculares, comprometimento do desenvolvimento psicomotor, DORT/LER, ferimentos, mutilações, traumatismos e lesões osteomusculares; c) ITEM 78, com utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco - Prováveis Riscos Ocupacionais: perfurações e cortes - Prováveis repercussões à saúde: ferimentos e mutilações; e, d) ITEM 81 - ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva e frio - Prováveis Riscos Ocupacionais: exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio - Prováveis repercussões à saúde: intermações, queimaduras na pele, envelhecimento precoce, câncer de pele, desidratação, doenças respiratórias, ceratoses actínicas, hipertemia, dermatoses, dermatites, conjuntivite, queratite, pneumonite e fadiga.

Portanto, as atividades de extração e corte de madeira, bem como outras tarefas típicas do processo de carvoejamento, como o desgalhe e a juntada de lenha, devem ser consideradas extremamente danosas e prejudiciais a pessoas com idade inferior a 18 anos, sobretudo por terem um organismo em fase de desenvolvimento, com sistema osteomuscular, neurológico e psicológico incompletos. Diferentemente do indivíduo adulto, a resposta aos riscos ocupacionais poderá ser exacerbada, além de maiores índices de fadiga, perda de autoestima e baixo rendimento escolar. Prevalece no Brasil a doutrina da Proteção Integral à criança e ao adolescente, positivada não apenas no dispositivo ora capitulado, mas também balizada no artigo 227 da Carta Cidadã – “É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Por fim, esclareça-se que mesmo que os trabalhadores com idade inferior a 18 anos não estivessem desenvolvendo atividades proibidas como as elencadas acima, o labor prestado já estaria enquadrado na expressão “PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL”. Isso porque, como já explicitado no presente relatório (conforme tópico “H”, acima), tais trabalhadores estavam inseridos em um contexto de práticas análogas à escravidão, em condições de vida e trabalho degradantes, e foram caracterizados como vítimas de tráfico de



peçoas, situações essas bastantes para aquele enquadramento, independentemente da atividade laboral realizada, nos termos do art. 4º, I, do Decreto nº 6.481/2008 e do art. 3º, alínea “a” da Convenção 182 da OIT.

J) DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

1. Descumprimento de obrigações relativas às áreas de vivência

A empregadora deixou de cumprir dispositivos relativos às áreas de vivência, especificamente os itens 31.23.2, alíneas “b” e “e”, e 31.23.2.1, ambos da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31).

Registre-se que o único local utilizado para o preparo de alimentos no estabelecimento era o cômodo externo do “alojamento da carvoaria”, onde a cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] cozinhava para todos os trabalhadores em um fogão à lenha. Tratava-se de um local com piso cimentado e coberto por telhas de fibrocimento, mas cuja única parede de material equivalente a alvenaria era uma das paredes da edificação a partir da qual havia sido instalado o fogão. Os outros lados do local eram revestidos por lona plástica sustentada por tocos e galhos de madeira, mas existia também espaço totalmente aberto onde não havia sido colocado lona. Dessa forma, na referida área de vivência faltavam paredes de alvenaria, madeira ou material equivalente (item 31.23.2, alínea “b”), de modo que o local e os alimentos ali preparados estavam expostos, por exemplo, a intempéries e à presença constante de insetos, ratos, lagartos e outros animais que ali podiam adentrar com facilidade.



Figura 3: local utilizado para o preparo de alimentos

As áreas de vivência inspecionadas também não contavam com iluminação e ventilação adequadas (item 31.23.2, alínea “e”), tendo em vista que o estabelecimento como um todo não era abastecido pela rede elétrica. Os trabalhadores informaram à equipe de fiscalização que a única iluminação que costumavam ter era durante uma ou duas horas à noite, entre 19h e 21h, quando um gerador fornecia eletricidade para o “alojamento da carvoaria”, e uma ligação na bateria do carro do Sr. [REDACTED] preposto da fiscalizada, gerava energia para iluminar o “alojamento de baixo”. A par da pouca iluminação proporcionada aos trabalhadores, não era oferecida a eles a possibilidade de utilização de equipamentos de ventilação artificial, como ventiladores. Registre-se que, dadas as condições climáticas da região, havia muito pouca ventilação natural nas áreas de vivência, tendo os trabalhadores em geral reclamado bastante do forte calor que fazia naqueles locais. Cita-se, a título exemplificativo, trechos das respectivas declarações prestadas pelos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] ao GEFM: “(...) QUE o quarto tem uma janela, mas é quente e faz muito calor (...)”; “(...) Que no alojamento fica em um beliche, mas que, como faz muito calor, as vezes, dorme num colchão no chão, do lado de fora (...)”.

Os cômodos usados como alojamento no “alojamento da carvoaria”, além de serem utilizados para o fim a que se destinavam, qual seja o repouso dos trabalhadores nos períodos em que não estavam trabalhando, também serviam para outros fins. Isso porque o quarto onde estava alojada a trabalhadora [REDACTED] também servia como depósito de alimentos, nele tendo sido encontradas prateleiras onde eram armazenados diversos gêneros alimentícios, como biscoitos, arroz, feijão, café, entre outros. Já o quarto onde estavam alojados os quatro trabalhadores também era usado para o armazenamento de ferramentas e equipamentos de trabalho, como machados e motosserras.



Figura 4: mantimentos armazenados no quarto da trabalhadora; Figura 5: ferramentas e equipamentos armazenados no dormitório dos trabalhadores

Por fim, outra irregularidade observada no dia da inspeção diz respeito ao fato de que eram armazenadas substâncias tóxicas ou inflamáveis em lugar contíguo ao local destinado a refeitório, tendo sido vistos galões de óleo e de gasolina encostados no outro lado da mureta que fechava parcialmente aquele local.



Figura 6: armazenamento de substâncias inflamáveis próximo a área de vivência

2. Descumprimento de obrigações relativas aos alojamentos

A empresa deixou de cumprir dispositivos relativos aos alojamentos, especificamente os previstos no item 31.23.5.1, alíneas “a”, “b” e “e”, da NR-31.

De acordo com os referidos dispositivos, os alojamentos devem ter camas com colchão (alínea “a”), ter armários individuais para guarda de objetos pessoais (alínea “b”), e ser separados por sexo (alínea “e”).

Como já citado, nem todos os trabalhadores dispunham de cama para dormir (item 31.23.5.1, alínea “a”). Segue um trecho das declarações prestadas pelo trabalhador [REDACTED] ao GEFM, em que ele aborda esse fato: “(...) Que os trabalhadores [REDACTED] dormem em colchões no chão dessa área aberta; Que [REDACTED] não tem cama para dormir e que [REDACTED] apesar de ter cama, prefere dormir no local em razão do forte calor que faz dentro do barraco (...)”.



Figuras 7 e 8: colchões dispostos diretamente sobre o piso

Em todos os quartos que serviam como alojamento também não foram observados armários individuais para a guarda de objetos dos trabalhadores (item 31.23.5.1, alínea “b”). Por conta disso, muitos deles mantinham seus pertences em bolsas ou malas que ficavam dispostas sobre o chão, sobre os colchões ou em algum varal improvisado. Acerca dessa situação irregular, tem-se o seguinte trecho das declarações colhidas com o trabalhador [REDACTED] “(...) QUE guarda suas roupas e objetos pessoais em uma mochila e em um varal improvisado que fez utilizando um fio pendurado na parte de cima da beliche em que dorme (...)”.



Figuras 9 e 10: pertences pessoais dos trabalhadores espalhados pelo alojamento

Por fim, também foi verificada irregularidade no que tange ao item 31.23.5.1, alínea “e”, no fato de que a trabalhadora [REDACTED] compartilhava a mesma edificação destinada a alojamento com outros 4 (quatro) trabalhadores do sexo masculino. Embora ela pernoitasse em quarto separado do deles, a porta do quarto dela não fechava e ela usava o mesmo banheiro que os homens para o banho. Essa realidade, além de desrespeitar os direitos de privacidade e de intimidade da trabalhadora, oferecia riscos à sua própria segurança pessoal.

3. Não fornecimento de roupas de cama adequadas às condições climáticas locais

A fiscalizada deixou de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.23.5.3 da NR-31.

Com efeito, diversos trabalhadores, ao serem indagados pela equipe de fiscalização, informaram que não tinham recebido roupas de cama para utilização nos alojamentos desde o



momento em que haviam chegado à propriedade rural para o trabalho. Com isso, utilizavam roupas de cama por eles mesmos levadas até o local. Nesse sentido, segue trecho das declarações obtidas pelo GEFM junto ao trabalhador [REDACTED]

[REDACTED] “(...) Que as roupas e toalhas são do próprio declarante, que trouxe consigo de São Francisco/MG; Que a roupa de cama e travesseiros são do declarante, não tendo sido disponibilizados pela FAZENDA (...)”.

4. Descumprimento de obrigações relativas ao local para preparo de refeições

A empregadora deixou de cumprir o dispositivo 31.23.6.1 da NR-31, relativo aos locais para preparo de refeições. Referido item estabelece que os locais para preparo de refeições devem ser dotados de lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos. Além disso, o item 31.23.6.2 determina que os locais para preparo de refeições não podem ter ligação direta com os alojamentos.

No local de preparo de alimentos, a cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] preparava as refeições (café da manhã, almoço e janta) de todos os trabalhadores que laboravam no estabelecimento em um fogão à lenha. Tratava-se de um local onde não havia lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para a trabalhadora que manipulava os alimentos, conforme determina o item 31.23.6.1 da NR-31. De fato, verificou-se que como não havia sistema de coleta, o lixo produzido no local era queimado. Como já citado, no “alojamento da carvoaria” só havia uma instalação sanitária, que vinha sendo compartilhada pela trabalhadora com outros quatro trabalhadores. Além disso, cabe mencionar que, embora houvesse lavatório no local, a água que vinha da torneira para a pia, usada para cozinhar, saía cheia de impurezas. Sobre essa última questão, tem-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com [REDACTED] “(...) que a água é suja e a depoente coloca num balde para a sujeira descer; que essa água é usada para beber e cozinhar (...)”.



Figura 11: água usada para o preparo de alimentos e para o consumo dos trabalhadores

Além disso, o local de preparo de alimentos era ligado diretamente ao alojamento, sendo contíguo ao cômodo onde estava alojada a própria trabalhadora [REDACTED] desrespeitando assim o item 31.23.6.2 da NR-31.

5. Não disponibilização de local para refeição aos trabalhadores

A empresa deixou de disponibilizar local para refeição a uma parte de seus trabalhadores, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.23.1, alínea “b”, da NR-31.

Consoante as informações obtidas pelo GEFM com os trabalhadores, o local coberto próximo do “alojamento da carvoaria” destinado à tomada de refeições era utilizado no café da manhã e no almoço por todos os trabalhadores do estabelecimento, nos dias em que estavam trabalhando, e em todos os dias pelos trabalhadores que dormiam naquele alojamento. Além disso, esse grupo de trabalhadores jantava todos os dias no local.

Entretanto, a turma de 10 trabalhadores que pernoitava no “alojamento de baixo” costumava buscar o jantar no “alojamento da carvoaria” ao final do expediente diário, para realizar tal refeição nas áreas abertas da edificação onde dormiam. Registre-se também que, nos dias de folga dessa turma, as refeições eram levadas até o local onde estavam alojados. Importante destacar que havia uma distância de 2,4 km entre um alojamento e outro e que os trabalhadores costumavam encerrar suas atividades diárias por volta das 15h.

A partir desses esclarecimentos, tem-se que a irregularidade se deu porque não tinha sido disponibilizado local para refeição nas proximidades do “alojamento de baixo”, que atendesse as necessidades dos trabalhadores que lá estavam alojados. Cabe aqui reproduzir o seguinte trecho das declarações do trabalhador [REDACTED] ao GEFM, em que ele faz referência a essa situação: “(...) Que ao fim do trabalho leva marmita para jantar no barraco onde dorme; Que os trabalhadores jantam na área externa sentados em tocos de madeira e que no local não há mesa para a realização de refeições (...)”.

6. Não disponibilização de local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas

A fiscalizada deixou de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.23.4.2, da NR-31.

A situação irregular em tela ocorria, principalmente, em razão do fato de que o estabelecimento como um todo não era abastecido pela rede elétrica, o que impossibilitava a instalação de qualquer equipamento refrigerador onde se poderia guardar e conservar refeições e alimentos, em condições higiênicas.

Com isso, o consumo de carne pelos trabalhadores era restrito à carne de sol, que antes de ser preparada era salgada e deixada secando ao sol pela cozinheira e enchedora de fornos [REDACTED] Essa trabalhadora deixava as peças de carne dispostas sobre um varal improvisado com madeira, na área de preparo de alimentos que tinha ligação direta com o alojamento. Cabe mencionar que as carnes expostas daquela maneira atraíam diversas moscas, que pousavam sobre as peças, como pôde ser visto no momento da inspeção.



Figuras 12 e 13: peças de carne expostas na área externa do alojamento

Sobre a forma de conservação da carne no estabelecimento, vale reproduzir o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com a trabalhadora [REDACTED] “(...) que em nenhuma das duas fazendas tem geladeira e a carne fica pendura no varal; que moscas pousam na carne e por isso tem varejeira na carne; que no preparo da carne, a depoente tira as varejeiras, joga água quente, frita na gordura quente e depois cozinha (...)”.

Além disso, a carne depois de cozida, para ser conservada por mais tempo tinha que ser colocada em uma lata com gordura, o que, segundo alguns trabalhadores, também gerava a aproximação de muitas moscas.

7. Não cumprimento de obrigações relativas à disponibilização de água potável aos trabalhadores

A empregadora deixou de cumprir dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores, especificamente as obrigações previstas nos itens 31.23.9 e 31.23.10 da NR-31.



De acordo com o referido item, o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho. Já o item 31.23.10, por sua vez, dispõe que a água potável deve ser disponibilizada em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de copos coletivos.

No tocante à água disponibilizada aos trabalhadores, a equipe de fiscalização verificou que ela advinha de uma represa ou barragem localizada próxima à sede da fazenda e era levada por meio de um caminhão pipa até as caixas d'água que abasteciam as edificações utilizadas para o alojamento dos rurícolas. Foi verificado também que os trabalhadores utilizavam dessa água para todas as suas necessidades, usando-a para beber, para tomar banho, cozinhar, lavar utensílios de cozinha, lavar roupas, entre outras.

A primeira irregularidade que o GEFM observou diz respeito à característica de não potabilidade da água fornecida aos trabalhadores. Como já mencionado, durante a inspeção foi observado que a água que saía da torneira para a pia, usada para cozinhar, vinha cheia de impurezas. Isso porque, quando colocada em um balde, essa água apresentava aspecto de turbidez, mostrando-se bastante amarelada. Registre-se que os trabalhadores bebiam dessa água e que não havia sequer filtro para purificá-la minimamente. Nesse ponto, convém reproduzir o seguinte trecho das declarações prestadas ao GEFM pelo trabalhador [REDACTED]

[REDACTED] "(...) QUE, no alojamento, a água é saloba, que usa um pano para coar os ciscos que ficam na água (...)".

Esclareça-se que a legislação sanitária, por meio da Portaria nº 2.914, de 12/12/2011, do Ministério da Saúde (posteriormente consolidada na Portaria de Consolidação nº 5, de 28/09/2017), que dispõe sobre os "Procedimentos de Controle e de Vigilância da Qualidade da Água para Consumo Humano e seu Padrão de Potabilidade", determina que se entende por água para consumo humano, a "água potável destinada à ingestão, preparação e produção de alimentos e à higiene pessoal, independentemente da sua origem". Tal Portaria também estabelece, em relação às "SOLUÇÕES ALTERNATIVAS COLETIVAS DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA PARA CONSUMO HUMANO", que "toda água para consumo humano, fornecida coletivamente, deverá passar por processo de desinfecção ou cloração. Além disso, estabelece a obrigatoriedade de "manutenção de, no mínimo, 0,2 mg/L

de cloro residual livre ou 2 mg/L de cloro residual combinado ou de 0,2 mg/L de dióxido de cloro em toda a extensão do sistema de distribuição (reservatório e rede)". Ora, o simples fato de não existir tais procedimentos e de a empregadora fornecer água "in natura" proveniente de represa impele sua caracterização como não potável. A finalidade da cloração é proporcionar desinfecção da água para inativação de microrganismos patogênicos (bactérias, fungos, vírus e protozoários).

Outra irregularidade constatada pelo GEFM se refere ao não fornecimento de água fresca aos rurícolas. De fato, a água que os trabalhadores dispunham para beber não era fresca, pois não tinha nenhuma refrigeração. Como as caixas d'água permaneciam sob o sol ao longo do dia, as altas temperaturas eram comuns na região e não havia energia elétrica nos alojamentos que propiciasse a instalação de refrigerador, a água saía morna da torneira e assim era consumida pelos trabalhadores. Acerca desse assunto, tem-se a seguinte passagem das declarações obtidas pela equipe de fiscalização com o trabalhador [REDACTED] [REDACTED] "(...) QUE a água que utilizam para beber é quente pois pega sol direto na caixa água e esquentam bastante a água (...)".

Alguns trabalhadores relataram também que a água não era fornecida em condições higiênicas, visto que a caixa d'água instalada ao lado do "alojamento de baixo" era mantida sem tampa, proporcionando por exemplo a possibilidade da entrada de insetos e deposição de larvas dentro do reservatório.

Por fim, também foi observada a utilização de copos improvisados e de modo indistinto pelos trabalhadores. Registre-se, por exemplo, que o trabalhador [REDACTED] [REDACTED] foi visto utilizando uma lata de alumínio como copo para o consumo da água da torneira. E no local onde ele estava alojado com outros 9 (nove) trabalhadores, foram encontradas outras latas semelhantes com a mesma utilização, sem que houvesse qualquer identificação sobre o trabalhador que usava cada qual. Restou evidente, portanto, que sequer haviam sido disponibilizados copos aos trabalhadores. Assim relatou novamente o trabalhador [REDACTED] "(...) QUE não existem copos para tomar água no alojamento; QUE toma água direto da garrafa térmica (...)".



Figura 14: lata de alumínio usada como copo pelos trabalhadores

Nota-se que as atividades realizadas no estabelecimento rural eram desempenhadas 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 pela empregadora 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 e doenças advindas de eventual contaminação da água - seja pela inexistência de comprovação da potabilidade, seja pelo armazenamento inadequado.

8. Não disponibilização de instalações sanitárias nas frentes de trabalho

A empresa deixou de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.23.3.4 da NR-31.

De fato, como mencionado por alguns trabalhadores que laboravam nas frentes de corte de eucalipto, em tais locais não havia qualquer instalação sanitária, de modo que durante a jornada de trabalho eles se viam obrigados a fazer as necessidades fisiológicas no mato. Nesse

sentido, tem-se o seguinte trecho das declarações do operador de motosserra [REDACTED]
[REDACTED] “(...) QUE na frente de trabalho, não tem instalação sanitária; QUE faz as necessidades no mato; QUE acha que dá uns 2km entre a frente de trabalho e o alojamento (...)”.

Além disso, os trabalhadores que desempenhavam suas atividades na bateria de fornos da carvoaria também não dispunham de instalação sanitária adequada nas proximidades daquela frente de trabalho. Cumpre esclarecer que, embora os fornos não fossem distantes da edificação onde uma parte dos trabalhadores estava alojada e onde havia um banheiro, no momento da inspeção o vaso sanitário desse banheiro não funcionava, de modo que o local não se encontrava em adequadas condições de utilização pelos obreiros. Tanto era assim, que alguns desses trabalhadores também relataram à equipe de fiscalização que, ao longo da jornada, acabavam usando o mato para a satisfação de suas necessidades de excreção.

9. Não cumprimento de obrigações relativas às instalações sanitárias

A fiscalizada deixou de cumprir dispositivos relativos às instalações sanitárias, especificamente o item 31.23.3.2, alíneas “b”, “d” e “f”, da NR-31.

De acordo com esses dispositivos as instalações sanitárias devem ser separadas por sexo (alínea “b”), dispor de água limpa e papel higiênico (alínea “d”) e possuir recipiente para coleta de lixo (alínea “f”).

Essas situações irregulares foram observadas na instalação sanitária que havia na edificação situada nas proximidades da bateria de fornos da carvoaria, onde estavam alojados 5 (cinco) trabalhadores.

A primeira irregularidade diz respeito ao fato de que tal instalação sanitária era compartilhada pela trabalhadora [REDACTED] e os outros quatro trabalhadores que dormiam naquele alojamento. Todos eles tomavam banho no chuveiro instalado no local. Portanto, não havia separação por sexo.

Outra irregularidade observada foi que o vaso sanitário presente naquela instalação sanitária não estava em funcionamento, uma vez que não chegava água suficiente para a utilização da descarga no aparelho sanitário. A única pessoa que usava o vaso era a



trabalhadora [REDACTED] mediante a utilização de um balde com água como alternativa à descarga. Os outros trabalhadores acabavam se valendo do mato para a satisfação de suas necessidades de excreção. Nesse sentido, tem-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM junto ao trabalhador [REDACTED] “(...) QUE o as necessidades fisiológicas são feitas no mato, já que o sanitário não está funcionando; que o Declarante nunca utilizou o sanitário para fazer necessidades; que a cozinheira também utiliza este mesmo banheiro utilizado pelos trabalhadores para tomar banho (...)”.

Evidentemente, essa situação não oferecia qualquer privacidade, e, ainda, sujeitava os obreiros a contaminações diversas, expondo-os a risco de ataques de animais silvestres e peçonhentos, bem como a irritações dérmicas diversas devido ao contato com vegetação, insetos e animais no local. Ressaltamos ainda que a ausência de lavatório com água limpa não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que contribuía para a ocorrência de infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.

Dessa forma, vê-se que os empregados estavam privados de condições de higiene fundamentais à prevenção de doenças veiculadas pelo contato com urina e 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.

10. Ausência da realização de avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores

A empregadora deixou de realizar a identificação e avaliação dos riscos de ocorrência de acidentes do trabalho e desenvolvimento de doenças ocupacionais, inviabilizando que fossem adotadas as medidas de controle correspondentes. Deixou ainda de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos fossem seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde no trabalho. Dessa

forma, houve descumprimento em relação ao que determina a alínea “b” do item 31.3.3 da NR-31.

Além de a ausência de avaliações de risco ter sido constatada pela fiscalização “in loco” na inspeção realizada na carvoaria e por meio das entrevistas com os trabalhadores, a empregadora foi notificada, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, documentos comprobatórios das medidas de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente de Trabalho Rural, bem como documentos comprobatórios do planejamento e implantação de ações de saúde. Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

A legislação estabelece a obrigação para o empregador de realizar a avaliação do ambiente de trabalho, das condições de trabalho e de todos os elementos que, de alguma forma, possam agredir a integridade física e mental do trabalhador. Somente após conhecer os riscos existentes em um determinado meio ambiente de trabalho, é possível implementar medidas que extingam, neutralizem ou reduzam seus efeitos na saúde dos empregados.

Considerando as funções desempenhadas pelos trabalhadores e as atividades desenvolvidas relacionadas à atividade de produção de carvão vegetal (que inclui a derrubada de árvores para a extração de madeira com o uso de motosserras), e as condições em que elas eram exercidas, identificaram-se diversos agentes de riscos a que estava exposta a higidez física dos trabalhadores, a saber: exposição a intempéries (calor e radiação solar não ionizante); sobrecarga no transporte manual de cargas; ataques de animais peçonhentos como, por exemplo, cobras, escorpiões e lacraias; poeira vegetal; exposição a gases tóxicos provenientes da queima da biomassa; fuligem, cinzas e finos do carvão; irritação ocular causada pelos produtos volatilizados no processo de pirólise; má postura; acidentes com tocos, vegetações e lascas de madeiras; riscos de cortes ou amputações decorrentes da utilização de ferramentas perfuro cortantes e de motosserra; etc.

Entretanto, não foram tomadas quaisquer medidas por parte do empregador para identificar, avaliar, eliminar, neutralizar ou controlar esses riscos. Os trabalhadores sequer



havia sido submetidos a exames médicos ou avaliações de saúde ocupacional, fato objeto de autuação específica e que demonstra, mais uma vez, a falta de política objetiva da empregadora no sentido de compreender os impactos provocados por suas atividades sobre a vida de seus empregados.

Ao deixar de realizar a análise e avaliação de riscos e de implantar medidas capazes de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, a empregadora negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar aos trabalhadores sob sua responsabilidade, deixando de assegurar um ambiente de trabalho minimamente seguro. 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.

11. Não cumprimento de obrigação relativa ao material necessário à prestação de primeiros socorros

A empresa deixou de cumprir dispositivo relativo ao material necessário à prestação de primeiros socorros, especificamente a obrigação prevista no item 31.5.1.3.7 da NR-31.

De acordo com o referido item normativo, em qualquer estabelecimento rural onde houver dez ou mais trabalhadores, o material necessário à prestação de primeiros socorros ficará sob cuidado da pessoa treinada para esse fim.

Entretanto, embora no momento da inspeção houvesse 15 (quinze) trabalhadores em atividade na propriedade rural inspecionada e tenha sido observada a presença de uma maleta com material necessário à prestação de primeiros socorros – encontrada no local coberto utilizado para a tomada de refeições -, não havia pessoa treinada para cuidar desse material e que, em consequência, pudesse manuseá-lo corretamente em caso de eventual situação emergencial.

Nesse sentido, tem-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM junto ao trabalhador [REDACTED] “(...) Que não recebeu orientações sobre providências a serem tomadas em caso de acidente de trabalho; Que no local há uma maleta

com materiais de primeiros socorros, mas que não foi passada a ele nenhuma informação sobre como usá-los (...)"

Além de a ausência de pessoa treinada para a utilização de material de primeiros socorros ter sido constatada pela fiscalização "in loco" na inspeção realizada na carvoaria e por meio das entrevistas com os trabalhadores, a empregadora foi notificada, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, comprovantes de treinamento realizados sobre saúde e segurança. Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

Cabe ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos e ergonômicos, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por vegetais cortantes escoriantes e perfurantes; lesões provocadas pelas próprias ferramentas de trabalho como motosserra ou machado; ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões, contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; desenvolvimento de problemas osteomusculares pelo grande esforço físico despendido.

Portanto, frisa-se que a adequada prestação dos primeiros socorros tem papel preponderante em casos de acidentes, podendo não só evitar ou minimizar sequelas, mas também, em alguns casos, significar a diferença entre a vida e a morte do acidentado.

12. Não fornecimento de equipamentos de proteção individual aos trabalhadores

A fiscalizada deixou de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, Equipamentos de Proteção Individual (EPI) adequados aos riscos a que estavam expostos, tendo descumprido a obrigação prevista nos itens 31.20.1 e 31.20.1.1 da NR-31.

As atividades afeitas à produção de carvão vegetal, por sua natureza, expõem os trabalhadores a uma miríade de riscos à saúde e à integridade física, com destaque para os seguintes, presentes na carvoaria fiscalizada: 1) risco químico fundado na exposição à fumaça e aos gases produzidos pela queima da biomassa (madeira), compostos por um sem-número



de substâncias nocivas, com destaque, no que toca à fumaça, aos aerodispersóides particulados finos, como compostos de enxofre e hidrocarbonetos policíclicos aromáticos – Hpa, que são substâncias comprovadamente cancerígenas, e no que respeita aos gases, ao monóxido de carbono, ao dióxido de carbono e ao metano; 2) risco químico representado pela exposição a poeiras minerais (terra) e poeiras de carvão em suspensão; 3) risco de queimaduras provocadas pelo contato com superfícies aquecidas durante a abertura dos fornos e retirada do carvão; 4) risco físico decorrente da exposição à radiação solar, à medida que todas as etapas do processo produtivo de carvoejamento são cumpridas a céu aberto; 5) risco físico ruído ocasionado pela exposição a níveis de pressão sonora elevados, notadamente durante a operação das motosserras; 6) riscos ergonômicos oriundos da movimentação manual de cargas de lenha, que demandam o uso excessivo de força muscular, adoção de posturas nocivas, como inclinação e rotação do tronco e elevação de braços acima da linha dos ombros, a par de alta repetibilidade de movimentos. Durante o enchimento de apenas 1 (um) forno, que gasta em média 40 (quarenta) minutos, o trabalhador pode movimentar até 7.000kg de madeira. Outrossim, os pesos unitários da lenha não são uniformes, e podem exceder facilmente o limite de peso recomendado (LPR) de 23kg, extraído da aplicação da norma técnica internacional (ISO 11.228-1:2003) e adotado pelo Manual de Aplicação da Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), publicado pelo Ministério do Trabalho. Tais riscos ergonômicos incidem especialmente sobre membros superiores e coluna vertebral; 7) risco de acidente mecânico decorrente do contato com o sabre da motosserra ou da projeção da correia contra o corpo do operador e da queda de árvores; 8) risco físico ocasionado pela exposição às vibrações produzidas durante a operação de motosserra; e 9) risco de acidentes promovidos por ataques de animais peçonhentos, como cobras, lacraias e escorpiões.

Embora nem todos os riscos que acabam de ser relacionados possam ser controlados com a prescrição e uso de equipamentos de proteção individual, porquanto as medidas de proteção para enfrentá-los exigem, de plano, e sem transigência, o apelo a soluções de caráter coletivo, administrativo ou de organização do trabalho, a exemplo dos riscos ergonômicos, outros encontram no EPI, senão a solução protetiva ideal contra o risco, ao menos a solução



transitória e/ou complementar possível e desejável em razão do modo operatório que ainda vigora no estabelecimento.

Dito isto, seria de esperar que os riscos químicos representados pela exposição a poeiras, fumaça e gases produzidos e disseminados de forma incontida no meio ambiente laboral encontrassem barreira à sua ação sobre o trabalhador na seleção e fornecimento de respiradores faciais ou semi-faciais com filtro combinado capazes de oferecer proteção contra a inalação desses agentes nocivos. A exposição à radiação solar e não ionizante exigia do empregador que fossem disponibilizados aos trabalhadores chapéus, bonés ou toucas árabes, a par de protetores solares. O risco de acidente mecânico em razão do trabalho realizado com motosserra demandava a disponibilização de luvas e mangas de proteção para a proteção dos membros superiores, assim como de calças de segurança e perneiras para a proteção dos membros inferiores.

Entretanto, quando da inspeção na carvoaria, o GEFM verificou que nenhum dos trabalhadores que realizava atividades nas proximidades dos fornos dispunha de respiradores; que alguns operadores de motosserra não haviam recebido luvas, mangas, calças e perneiras; e que todos que realizavam atividades a céu aberto não contavam com equipamentos de proteção contra a radiação solar. Essas e outras deficiências no tocante ao fornecimento dos EPI foram relatadas em diversas declarações obtidas pela equipe de fiscalização com os trabalhadores.

Exemplificando, o operador de motosserra [REDACTED] declarou o seguinte: “(...) QUE recebeu uma bota e uma perneira já usadas para execução dos trabalhos, mas não recebeu calça de operador de moto serra, nem protetor auricular tipo abafador, nem capacete, nem óculo de proteção, nem tela de proteção facial, nem camisa de manga longa ou protetor solar, nem luva para operação de moto serra (...)”. Cabe também colacionar o seguinte trecho das declarações obtidas com o enchedor de fornos [REDACTED] “(...) QUE recebeu uma bota já usada e em péssimas condições para execução dos trabalhos, recebeu também luvas novas, mas não recebeu calça, nem camisa de manga longa ou protetor solar, nem óculos de proteção (...)”. Vale destacar ainda essa passagem das declarações tomadas com o carregador de lenha para fornos [REDACTED]

██████████ “(...) QUE não recebeu equipamentos de proteção individual desde que chegou na atual carvoaria (...)”.

Além de o não fornecimento dos EPI adequados aos riscos ter sido constatado pela fiscalização “in loco” na inspeção realizada na carvoaria e por meio das entrevistas com os trabalhadores, a empregadora foi notificada, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, os comprovantes de compra e recibos de entrega aos empregados dos EPI. Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

Importa ressaltar que o EPI é a barreira derradeira e mais frágil de proteção à saúde e a integridade física dos trabalhadores. Sua prescrição deve ocorrer somente numa das seguintes hipóteses: quando ficar demonstrada a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva; ou quando as medidas de proteção coletiva forem insuficientes - isto é, em caráter complementar; ou quando as medidas de proteção coletiva estiverem em fase de estudo, planejamento ou implementação; ou de forma emergencial, e não sem se observar a precedência hierárquica de medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho.

Feita a ressalva, o que se constatou foi que a atividade econômica, da forma como era explorada, impunha, sim, em caráter complementar, o uso de alguns EPI, que, não obstante a expressa obrigação normativa que capitula este auto de infração, deixaram de ser disponibilizados aos trabalhadores.

13. Não cumprimento de obrigação relativa à realização de exames médicos

A empregadora deixou de cumprir dispositivo relativo à realização de exame médico, especificamente a obrigação prevista no item 31.5.1.3.1, alínea “a”, da NR-31. Trata-se da obrigatoriedade de que o empregador rural ou equiparado garanta a realização do exame médico admissional antes que o trabalhador assuma suas atividades.

Com efeito, todos os trabalhadores encontrados em atividade no dia da inspeção, quando indagados, informaram que haviam começado a trabalhar sem terem sido submetidos a

qualquer tipo de avaliação médica e que continuavam laborando até aquela ocasião sem passar por exames médicos ocupacionais.

A par das informações obtidas com os rurícolas, registre-se que a empregadora foi notificada, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles os atestados de exames médicos (admissionais, periódicos, complementares, mudança de função, retorno ao trabalho e demissionais). Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

14. Falta de treinamento para operadores de motosserra

A empresa deixou de promover treinamento para operadores de motosserra, tendo descumprido a obrigação prevista no item 31.12.39 da NR-31.

De acordo com o referido item, os empregadores ou equiparados devem promover, a todos os operadores de motosserra, motopoda e similares, treinamento para utilização segura da máquina, com carga horária mínima de oito horas e conforme conteúdo programático relativo à utilização constante do manual de instruções.

Entretanto, ao serem questionados pela equipe de fiscalização acerca da realização de curso para a operação da máquina quando do início das atividades em prol da empregadora, todos os operadores de motosserra, os quais laboravam no corte de eucalipto no estabelecimento rural, informaram que haviam iniciado os trabalhos sem que tivessem passado pelo treinamento em questão.

Alguns desses trabalhadores relataram que nunca haviam feito qualquer curso para operar motosserra, de modo que os conhecimentos que possuíam tinham sido adquiridos exclusivamente a partir da prática, ou seja, empiricamente. Nesse sentido, tem-se o seguinte trecho das declarações obtidas pelo GEFM com o operador de motosserra [REDACTED], em que ele aborda o assunto: “QUE não recebeu nenhum tipo de treinamento para fazer a atividade; QUE usa sempre a mesma motosserra para realizar as suas atividades; QUE não acha a motosserra muito boa, porque está “fraca demais”, “não corta que presta

não”; QUE existem correias novas para mudar na motosserra e que os colegas sabem como mudá-las; QUE nunca fez curso para operação de motosserra; QUE aprendeu por conta própria (...)”.

Diante dessas informações colhidas com os obreiros, a empregadora foi notificada, por meio de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles os comprovantes de treinamentos realizados sobre operação de motosserra. Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

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.

Cumprе salientar que o operador [REDACTED], citado acima, tinha idade inferior a 18 (dezoito) anos ao tempo da inspeção e não podia estar exercendo a atividade de corte de eucalipto, uma vez que a mesma pode ser enquadrada na lista das piores formas de trabalho infantil, conforme o Decreto nº 6.481, de 12/06/2008, que regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Com isso, tem-se que os riscos da atividade apontados acima eram potencializados em relação ao trabalhador, tendo em vista o fato de que ele ainda tinha um organismo em fase de desenvolvimento, com sistema osteomuscular, neurológico e psicológico incompletos.

15. Não cumprimento de requisitos relativos aos dispositivos de segurança de motosserras

A fiscalizada deixou de cumprir requisito relativo aos dispositivos de segurança de motosserras, especificamente pelo fato de que uma dessas máquinas encontradas em uso no estabelecimento rural não dispunha de pino pega-corrente, dispositivo obrigatório de acordo com a alínea “b” do item 31.12.38, da NR-31.

De acordo com o mencionado item, as motosserras devem dispor dos seguintes dispositivos de segurança: a) freio manual ou automático de corrente; b) pino pega-corrente; c) protetor da mão direita; d) protetor da mão esquerda; e, e) trava de segurança do acelerador.

De fato, no dia da inspeção a equipe de fiscalização observou que a motosserra utilizada pelo operador [REDACTED], admitido em 04/10/2021, da marca e modelo HUSQVARNA 61, não apresentava o pino pega-corrente entre os seus componentes. Não havia, pois, o referido dispositivo onde deveria estar instalado, isto é, na parte de baixo da máquina, ao lado do conjunto de corte.



Figura 15: motosserra sem o pino pega-corrente

Cumprе esclarecer que o pino pega-corrente, como explicitado no glossário da NR-31, consiste em dispositivo de segurança que reduz o curso da corrente em caso de rompimento, evitando que atinja o operador. Registre-se que o rompimento da corrente pode acontecer por diversos motivos, como falta de óleo, utilização de óleo inadequado e falta de manutenção da corrente.

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.

16. Não cumprimento de obrigação relativa ao transporte manual de cargas

A empregadora deixou de cumprir dispositivo relativo ao transporte manual de cargas, especificamente a obrigação prevista no item 31.10.3 da NR-31.

De acordo com o referido dispositivo, todo trabalhador designado para o transporte manual regular de cargas deve receber treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho que deverá utilizar, com vistas a salvaguardar sua saúde e prevenir acidentes.

Conforme esclarecido pelos trabalhadores, em linhas gerais, a dinâmica do empreendimento, no que diz respeito ao transporte manual de cargas, funcionava da seguinte forma: os trabalhadores

juntavam a lenha cortada pelos operadores de motosserra e desganhada pelos desganhadores no mato; os trabalhadores

juntavam esta lenha, carregavam na carreta agrícola puxada pelo trator e descarregavam na frente dos fornos de carvão; e os trabalhadores

eram responsáveis pelas atividades de carregar os fornos de carvão com lenha e descarregá-los após o carvão estar pronto. Todas essas atividades eram feitas de forma manual pelos trabalhadores, sem o auxílio de equipamentos para essas atividades.

Registre-se que o enchimento de fornos demanda vários metros cúbicos de lenha, sendo que um metro cúbico de lenha pode pesar o equivalente a 500 kg, e os trabalhadores movimentavam, entre todas essas atividades, milhares de quilos de lenha e carvão de forma totalmente manual. Mesmo assim, nenhum deles havia recebido qualquer tipo de capacitação sobre os riscos a que estavam expostos e as medidas mitigatórias desses riscos. O risco é potencializado pelo fato de a lenha não ser um objeto com pega padrão, dependendo de cada tora movimentada.

Além de a ausência de treinamento para o transporte manual de madeira ter sido constatada pela fiscalização "in loco" na inspeção realizada na carvoaria e por meio das



entrevistas com os trabalhadores, a empregadora foi notificada, através de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, comprovantes de treinamento realizados sobre saúde e segurança. Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

A atividade, da forma como executada, expunha os trabalhadores a ocorrência de distúrbios osteomusculares, que podiam se manifestar na forma de alterações da coluna lombar e cervical e eram capazes de conduzir ao adoecimento por microfraturas do disco intervertebral, alterações degenerativas dos processos articulares e danos à estrutura dos ligamentos. Podiam acarretar desde lombalgias até graves hérnias de disco, além dos acometimentos por DORT relativos aos membros superiores.

17. Ausência de capacitação de trabalhador para manuseio e/ou operação segura de máquinas e/ou implementos

A empresa deixou de cumprir dispositivo relativo à capacitação de um de seus trabalhadores para a operação segura de máquina autopropelida, especificamente a obrigação prevista no item 31.12.74 da NR-31.

De acordo com o referido item, o empregador rural ou equiparado deve se responsabilizar pela capacitação dos trabalhadores visando ao manuseio e à operação segura de máquinas e implementos, de forma compatível com suas funções e atividades. Já o item 31.12.75, também da NR-31, dispõe que essa 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.

Entretanto, no dia da inspeção o trabalhador [REDACTED], carregador de lenha, admitido em 05/10/2021, operava um trator que puxava uma carreta agrícola carregada com lenha sem que tivesse passado por qualquer capacitação para aquela atividade antes que assumisse a função. De acordo com as informações prestadas pelo trabalhador ao GEFM, ele só havia feito o curso para operar tratores uns 10 ou 15 anos atrás, tendo deixado claro também que não havia participado da reciclagem prevista no subitem 31.12.80.1 da NR-31.

Além de a ausência de capacitação para a operação da máquina ter sido constatada pela fiscalização "in loco", por meio da entrevista com o trabalhador, a empregadora foi notificada, através de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 3589592021/34, entregue em 08/10/2021, a exibir os documentos necessários ao desenvolvimento da ação fiscal, entre eles, comprovantes de treinamento realizados sobre capacitação e qualificação de operadores de máquinas e equipamentos. Embora regularmente notificada, tais documentos não foram apresentados pela empregadora e sequer houve justificativa para a sua não apresentação.

18. Não implementação de medidas de prevenção frente ao risco de COVID-19 no ambiente de trabalho

A fiscalizada deixou de implementar medidas de prevenção, especialmente aquelas destinadas a prevenir e controlar o risco de COVID-19 no ambiente de trabalho, tendo descumprido a obrigação prevista no item 1.4.1, alínea "g", incisos I, II, III e IV, da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01).

No que tange ao estabelecimento rural fiscalizado, quando da inspeção foram encontrados 15 (quinze) trabalhadores que permaneciam no local entre as jornadas de trabalho. Esses trabalhadores, em sua quase totalidade, quando questionados pela equipe de fiscalização, informaram que não haviam recebido máscaras nem álcool gel para higienização das mãos. Nenhum deles utilizava máscara no momento da inspeção. Além disso, não havia nenhum

plano de contingência para a doença; portanto, não havia condutas de isolamento de casos suspeitos ou confirmados de COVID-19, controle da exposição dos trabalhadores pertencentes a grupos de risco ou higienização frequente das superfícies de contato compartilhadas, por exemplo.

Tais condutas ferem as orientações contidas no Anexo I da Portaria Conjunta da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e Ministério da Saúde nº 20/2020, publicada no Diário Oficial da União de 19/06/2020, para prevenção e controle da COVID-19 nos ambientes de trabalho, especialmente as previstas nas seções 1 (Medidas gerais), 2 (Conduta em relação aos casos suspeitos e confirmados da COVID-19 e seus contatantes), 3 (Higiene das mãos e etiqueta respiratória), 5 (Higiene, ventilação, limpeza e desinfecção dos ambientes) e 7 (Equipamentos de Proteção Individual - EPI e outros equipamentos de proteção).

A não adoção de medidas de caráter coletivo, administrativo e individuais corretas implica na potencialização do risco de transmissão do patógeno Sars-Cov-2 nos ambientes de trabalho, com repercussões para toda a sociedade, em virtude da possível disseminação nos ambientes familiares e de convívio.

K) DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO GEFM

No dia 08/10/2021, após as primeiras diligências de inspeção com registros fotográficos e conversas com as pessoas que estavam presentes no estabelecimento rural inspecionado, a equipe de fiscalização, já com a convicção de que se estava diante de uma situação de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravos, deu início à tomada de diversos depoimentos. Foram colhidas declarações de vários trabalhadores e do preposto [REDACTED]



Figura 16: Auditora-Fiscal do Trabalho colhendo declarações de trabalhador

Após colhidas as declarações, o GEFM reuniu todos os trabalhadores para explicá-los sobre a cessação das atividades laborais e acerca dos direitos a que eles faziam jus por terem sido encontrados naquelas condições de trabalho e vida.



Figura 17: reunião do GEFM com todos os trabalhadores resgatados



Como já mencionado anteriormente, também no dia 08/10/2021 o GEFM entregou ao Sr. [REDACTED] na condição de gerente da fiscalizada, a NAD nº 3589592021/34, para que a empresa trouxesse documentos à fiscalização no dia 12/10/2021, às 9h, na Agência Regional do Trabalho em Pirapora/MG, situada na Av. Cmte. Santiago Dantas, 97, Centro, Pirapora/MG. Naquela mesma ocasião a empresa também foi notificada por meio do Termo de Notificação para Afastamento de Trabalhadores nº 358959/2021.07/STRAB/SIT/DETRAE/ME a providenciar a imediata cessação das atividades laborais e das circunstâncias ou condutas que estavam determinando a submissão dos trabalhadores à condição análoga à de escravo, a comparecer para audiência no dia 11/10/2021, na Agência Regional do Trabalho em Pirapora/MG, e a realizar o pagamento no dia 12/10/2021 das verbas salariais e rescisórias aos trabalhadores resgatados. Ainda, foi emitido e entregue Termo de Afastamento do Trabalho dos dois trabalhadores com menos de 18 anos de idade, nos termos do disposto no *caput* do artigo 407 da CLT.

Entretanto, consoante já explicitado no item I do tópico “I” acima, nas duas ocasiões em que foi instada a comparecer perante o GEFM, inclusive naquela destinada à apresentação dos documentos solicitados, a empresa não se fez representar e a documentação não foi apresentada, causando embaraço à fiscalização. Registre-se que compareceram o Sr. [REDACTED] acompanhados do advogado Dr. [REDACTED] todos em nome do Sr. [REDACTED] e não da empresa ora autuada.

Importante mencionar que o Sr. [REDACTED] embora parte ilegítima a figurar como empregador pelas razões já expostas, manifestava interesse em arcar com as responsabilidades da fiscalizada junto aos trabalhadores, tendo inclusive procedido à retirada dos trabalhadores da fazenda e ao pagamento de despesas de hospedagem e alimentação deles do dia 08/10/2021 ao dia 11/10/2021. No entanto, no dia 12/10/2021, ao se reunir com a equipe de fiscalização, o Sr. [REDACTED] decidiu que não iria mais se responsabilizar pelos trabalhadores e que não iria pagar as verbas salariais e rescisórias devidas a eles. Com isso, ainda no dia 12/10/2021 o GEFM providenciou a hospedagem dos trabalhadores no hotel Santos Dumont em Pirapora/MG e passou a fornecer alimentação a eles.



No dia 13/10/2021 a equipe de fiscalização se dividiu, tendo uma parte se deslocado até a sede da Siderúrgica Bandeirante no município de Sete Lagoas/MG e outra parte permanecido em Pirapora/MG, ficando responsável por prestar auxílio aos resgatados.

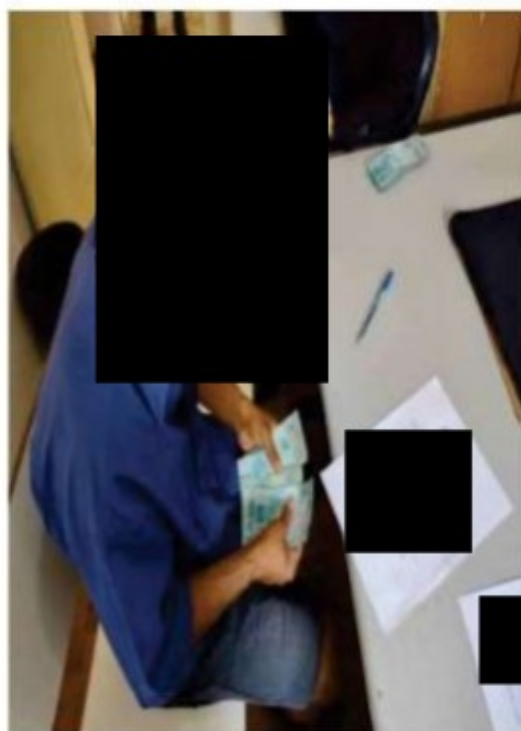
Em Sete Lagoas/MG, o GEFM se reuniu com [REDACTED] [REDACTED] sócios-administradores da fiscalizada, que estavam acompanhados do advogado Dr. [REDACTED]

[REDACTED]. Durante essa reunião, foi-lhes entregue a planilha com o cálculo das verbas rescisórias devidas aos trabalhadores e ficou agendada a realização do pagamento dessas verbas para o dia 14/10/2021, na Agência Regional do Trabalho em Pirapora/MG. No curso das tratativas, ficou acertado que a quitação seria feita mediante o pagamento de pequena quantia em espécie e o depósito do restante em conta bancária pessoal dos trabalhadores.

Registre-se que na mesma data os sócios e o advogado da empresa se reuniram com o representante do Ministério Público do Trabalho, oportunidade na qual firmaram Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). No TAC em questão, além do comprometimento em se adequar à legislação e às normas de segurança e saúde do trabalho vigentes, a empresa se comprometeu a reverter o valor correspondente a R\$ 70.000,00 (setenta mil reais) em favor de órgão ou entidade a ser indicado pelo MPT, a título de danos morais coletivos como reparação genérica às lesões causadas aos trabalhadores e à ordem jurídica. Além disso, a fiscalizada ficou obrigada a pagar valores que somaram R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais), distribuídos entre os trabalhadores resgatados, a título de reparação dos danos sofridos individualmente por eles.

Como alguns dos resgatados não possuíam conta em banco, a parte da equipe que permaneceu em Pirapora/MG os auxiliou na abertura das contas junto a uma instituição financeira localizada naquela cidade. Ainda no dia 13/10/2021, foram consolidados os dados informados pelos trabalhadores e as informações contidas em seus documentos pessoais, tendo sido entregue a eles o comprovante de emissão da guia para percepção do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, em cumprimento ao art. 2º C, da Lei nº 7.998/1990.

Na manhã do dia 14/10/2021, a empresa se fez representar por seu advogado perante o GEFM, ocasião em que apresentou os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) de todos os resgatados, inclusive dos dois adolescentes que figuraram no Termo de Afastamento do Trabalho aludido acima e, após a conferência desses documentos pela auditoria, comprovou ter efetuado o pagamento das verbas salariais e rescisórias, bem como dos valores referentes aos danos morais individuais por meio de depósito nas contas bancárias dos trabalhadores. Dando prosseguimento aos procedimentos administrativos do resgate, também foram colhidas as assinaturas do representante da empregadora e dos trabalhadores nos TRCT citados.



Figuras 18 e 19: pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores

Em seguida, foi entregue ao advogado da empresa o Termo de Registro de Inspeção N° 358959/2021.34/MTP/SIT/DETRAE/GEFM, por meio do qual a fiscalizada foi notificada a cumprir algumas obrigações trabalhistas acessórias, em prazos determinados pela

fiscalização. Dentre tais obrigações, constou a de comprovar o pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] que, como já mencionado, não foram encontrados em atividade no dia da fiscalização, mas tiveram seus vínculos de emprego anteriores constatados pelo GEFM e reconhecidos pela empregadora.

Ainda através do Termo de Registro de Inspeção, a fiscalizada foi notificada a prestar informações ao eSocial relativas à admissão e à demissão dos trabalhadores, a comprovar o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) mensal e rescisório, bem como a demonstrar o fornecimento de informações aos trabalhadores das chaves de identificação para o saque do FGTS.

Em seguida, a auditoria-fiscal do trabalho prestou esclarecimentos aos trabalhadores sobre como deveriam proceder para ter acesso ao valor depositado em conta e acerca de como teriam acesso às parcelas do Seguro-Desemprego e ao saque dos valores de FGTS, entre outras orientações.

Registre-se que a fiscalizada pagou as passagens de ônibus para que os resgatados pudessem retornar a suas cidades de origem, deslocamentos esses que ocorreram ainda no dia 14/10/2021.

Foram lavrados um total de 27 (vinte e sete) Autos de Infração. O envio da notificação de lavratura de documento fiscal foi feito pelos Correios, com aviso de recebimento, nos termos do art. 629, 'caput', da CLT, combinado com art. 18, § 3º 'in fine' da Portaria nº 854, de 25/06/2015.

Por fim, cumpre relatar que, em atendimento ao que determina o artigo 23, II e III da IN 139/2018 e em consonância com o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo no Brasil, o GEFM buscou contatos com órgãos e entidades existentes na região e nas cidades de origem dos trabalhadores, voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo, com vistas ao melhor acompanhamento no pós-resgate.

Nesse diapasão, no dia 14/10/2021 a representante da Defensoria Pública da União fez contatos telefônicos e por e-mail com as secretarias de assistência social dos municípios para onde os trabalhadores retornariam, informando a situação de vulnerabilidade social em que

se encontravam e solicitando atendimento a eles após o retorno. Para isso, foram encaminhadas a esses órgãos informações consolidadas desses trabalhadores para que fossem localizados e identificados.

Outrossim, na mesma data o GEFM entregou pessoalmente à Secretária de Família e de Políticas Públicas de Pirapora/MG uma solicitação para que, por meio da rede de assistência social do município, mantivesse contato com os órgãos de assistência dos municípios de origem dos trabalhadores, com vistas à acolhida e ao acompanhamento socioassistencial necessários.

Importante registrar que o GEFM também entregou a cada um dos resgatados uma carta de encaminhamento com identificação pessoal para que pudessem apresentar junto à Assistência Social das suas localidades de origem.

L) CONCLUSÃO E ENCAMINHAMENTOS

Durante a inspeção realizada no estabelecimento rural e nas áreas de vivência disponibilizadas aos trabalhadores na Fazenda Boa Esperança, o GEFM verificou *in loco* diversas irregularidades trabalhistas e de segurança e saúde. Como já explicitado ao longo do presente relatório, a par de ter sido constatada uma situação típica de jornada exaustiva, a análise do conjunto dessas irregularidades caracteriza situação de **trabalho análogo ao de escravo**, na modalidade **condições degradantes de trabalho**, definida, nos termos da Instrução Normativa SIT/MTb N° 139, de 22 de janeiro de 2018, como qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Restou verificado que o empregador não se preocupou em garantir aos trabalhadores 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.

Constatou-se, pois, que as condições de saúde, segurança, higiene e conforto às quais estavam expostos os trabalhadores, conforme já relatado no corpo deste relatório, eram degradantes e aviltavam sua dignidade a ponto de a equipe fiscal ter que resgatá-los, em obediência ao previsto no art. 2º-C da Lei 7998/90, tendo sido realizados os procedimentos constantes da Instrução Normativa SIT/MTb nº 139/2018.

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. Trata-se de um 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, para o qual concorrem 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.

Tratou-se, portanto, de situação de submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal (**redução a condição análoga à de escravo**). 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.

No curso da inspeção o GEFM se deparou também com informações que podem levar, em tese, ao entendimento de que foram praticadas as condutas criminosas tipificadas como tráfico de pessoas - com a finalidade de submissão a trabalho em condições análogas à de escravo - e como aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional. Esses crimes são assim descritos no Código Penal brasileiro:

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de:
(Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)
(...)



II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;

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.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

As informações obtidas pela equipe de fiscalização deram conta de que houve aliciamento de trabalhadores pelo Sr. [REDACTED] preposto da empregadora na carvoaria, e por um taxista conhecido como [REDACTED] nas cidades de São Francisco, Bonito de Minas e Bocaiúva, todas no estado de Minas Gerais. Os trabalhadores teriam sido atraídos com falsas promessas de emprego, remuneração justa, condições dignas de trabalho e alojamento, tais como energia elétrica, geladeira no alojamento, acesso à internet, compromissos que não foram cumpridos após a chegada ao local de trabalho. A maioria dos trabalhadores estava em situação de vulnerabilidade, desempregados. De acordo com os trabalhadores, o Sr. [REDACTED] havia pagado ao mencionado taxista pelo transporte das cidades de origem até a carvoaria e caso não permanecessem trabalhando por um período mínimo de 60 (sessenta) dias, teriam que pagar suas passagens de ida e volta.

As falsas promessas aventadas pelos trabalhadores revelam a “fraude”, elemento indispensável para a materialização do primeiro desses crimes e previsto no §1º do art. 207. Com efeito, o fato de os obreiros terem sido enganados no momento da contratação sobre as condições de trabalho e vida com as quais iriam se deparar ao chegar ao local de trabalho, atrelado à constatação de condições degradantes experimentadas por eles no estabelecimento rural pela fiscalização, levam a crer que podem eles terem sido vítimas de tráfico de pessoas para fins de trabalho análogo ao de escravo. Da mesma forma, as aludidas falsas expectativas



criadas quando da contratação, além das restrições quanto ao retorno ao local de origem, são fatores que podem indicar a vitimização dos resgatados em relação ao crime de aliciamento.

Convém citar as declarações de trabalhadores ao GEFM que demonstram o aliciamento e o vício de consentimento induzido por falsas promessas. O trabalhador [REDACTED] disse: “(...) QUE estava na rua em São Francisco quando passou o taxista [REDACTED] falando que precisava de gente pra trabalhar numa carvoaria; QUE a promessa era de que tinha luz, geladeira e tudo; QUE quando chegou viu que não era assim; QUE acredita que a culpa não foi do [REDACTED] porque acha que ele foi enganado pelo [REDACTED] QUE, pelo fato de não ser o que prometeram, pretende ficar no máximo uns 15 a 20 dias e ir embora (...)”. Já [REDACTED] afirmou: “(...) Que a pessoa contratada pelo [REDACTED] para trazer o declarante e seu tio disse que o lugar era bom, que tinha sinal de internet, que tinha rio e cidade perto, e que dava para ir; Que quando chegou, o declarante viu que não tinha nada do que falaram; Que estava só esperando para receber um dinheiro e ir embora (...)”.

É possível citar ainda indícios de ocorrência, em tese, do crime previsto no artigo 297, §4º, 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, dos 15 trabalhadores que foram encontrados no estabelecimento rural e dos outros dois identificados posteriormente. O Código Penal assim tipifica o crime de falsificação de documentos públicos:

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;



III – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado.

§ 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.

Importante destacar que os trabalhadores resgatados foram contratados entre agosto e outubro de 2021 e a redação do artigo 29 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) vigente na data da contratação determina que o registro do contrato de trabalho na CTPS deve ser efetuado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis. Além da anotação na CTPS o empregador deveria prestar as informações sobre os vínculos trabalhistas em outros sistemas como CAGED, RAIS e GFIP. É com base na GFIP que são informados os valores devidos a título de FGTS e contribuição previdenciária, ou seja, trata-se do documento contábil relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social.

Esclareça-se ainda que, atualmente, o empregador cumpre a obrigação de anotação da CTPS prevista no art. 29 da CLT por meio das informações prestadas ao Sistema eSocial. A obrigação de anotação da CTPS em meio eletrônico é disciplinada pela Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019 (Publicada no DOU do dia 31/10/2019, Seção 1, Página 43), que determina em seu art. 1º que “as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.”.

Não há no eSocial um campo próprio ou procedimento específico para a anotação na CTPS Digital, bastando ao empregador, para cumprir com a obrigação de realizar as anotações na CTPS do empregado (art. 29 da CLT), enviar as informações relativas ao evento de admissão do trabalhador. As informações prestadas pelo empregador ao eSocial alimentam os dados da CTPS Digital, bem como os demais documentos relacionados com as



obrigações da empresa perante a previdência social.

Ainda, de acordo com as informações disponíveis na página de perguntas e resposta da CTPS Digital no site <https://www.gov.br/pt-br/temas/perguntas-frequentes-carteira-de-trabalho-digital>, a CTPS Digital, em que pese não ser documento de identificação, terá validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho.

16. A CTPS Digital substitui a minha CTPS física?

Sim. A CTPS Digital terá validade como documento para fins de acompanhamento do contrato de trabalho, não sendo válida como documento de identificação.

Dessa forma, ao não informar ao sistema eSocial o nome dos segurados e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, a empregadora incorre na conduta típica prevista no artigo 297, §4º, do Código Penal.

Ao não anotar a CTPS ou documento que deva produzir efeito perante a previdência social, a empregadora frustrou diversos direitos trabalhistas. A intenção do contratante, ao não anotar a CTPS dos trabalhadores é eximir-se da obrigação de recolher os encargos decorrentes da anotação do vínculo de emprego, entre eles FGTS e contribuição previdenciária, bem como não ser obrigado a pagar férias remuneradas, décimo terceiro e outros direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, CLT e demais normas trabalhistas.

A Constituição Federal trata dos direitos trabalhistas no artigo 7º, que assim dispõe:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

(...)

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;



(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

Desta forma, a não formalização do vínculo de emprego frustrou os direitos trabalhistas dos trabalhadores do estabelecimento rural e, em tese, configura a conduta tipificada no artigo 203 do Código Penal.

Por derradeiro, a situação em que encontramos os trabalhadores resgatados 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.

Destarte, sugerimos o encaminhamento deste relatório, com todos os anexos, à Polícia Federal, ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal e à Defensoria Pública da União, para adoção das providências que considerarem cabíveis.

Belo Horizonte/MG, na data da assinatura digital.

