



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDACTED] (CARVOARIA)



PERÍODO:  
03/2022 A 11/2022

LOCAL: Zona Rural do Município de Cristalina - GO

ATIVIDADE: Produção de Carvão Vegetal – Florestas Plantadas (CNAE: 0210-1/08)

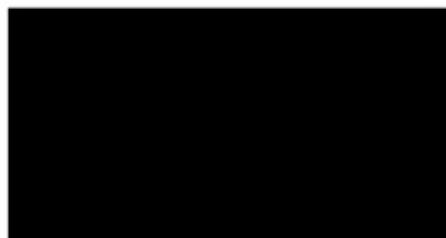


MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

## 1. EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

MINISTÉRIO DA ECONOMIA

Auditores-Fiscais do Trabalho



CIF [REDACTED] SRTb/DF  
CIF [REDACTED] SRTb/DF  
CIF [REDACTED] SRTb/DF  
CIF [REDACTED] SRTb/DF

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador do Trabalho



CONAETE - MPT

POLÍCIA FEDERAL

Agentes da Polícia Federal



Mat.: [REDACTED]  
Mat.: [REDACTED]  
Mat.: [REDACTED]  
Mat.: [REDACTED]

## 2. DADOS DO EMPREGADOR

Nome: [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

Nome Fantasia: —

ENDEREÇO/LOCAL DA FISCALIZAÇÃO: RODOVIA BR 040, SENTIDO PARACATU, KM 1 35 À ESQUERDA – FAZENDA GARUPÁ – ZONA RURAL – CRISTALINA – GO.

Coordenadas Geográficas: **16° 52' 26" S e 47° 19' 55" W**

CNAE: **0210-1/08**

### 3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados	18
Registrados durante ação fiscal	18
R esgatados	17
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
Mulheres resgatadas	01
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado emitidas	17
Valor bruto das rescisões	R\$ 146.877,94
Valor líquido das verbas rescisórias recebido	R\$ 130.098,64
FGTS/CS mensal e rescisório recolhido no curso da ação fiscal	--
FGTS/CS mensal notificado	--
Valor dano moral individual	R\$ 32.000,00
Valor dano moral coletivo	R\$ 35.000,00
Nº de Autos de Infração lavrados	24
Nº de Notificações de Débito de FGTS/CS lavradas	--
CTPS emitidas	--

## 4. DA AÇÃO FISCAL

### 4.1 Do Desenvolvimento da Ação.

Em 08/03/2022 foi iniciada ação fiscal, na modalidade mista, conforme §3º, art. 30, do Decreto 4.552 de 2002, que aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho e em atendimento à **Ordem de Serviço nº 11136766-2**, com inspeção na carvoaria localizada à Rodovia BR 040, sentido Paracatu/MG, Km 135 à esquerda, Fazenda Garupá – Zona Rural, município de Cristalina/GO, cujas coordenadas geográficas são: **16° 52' 26" S e 47° 19' 55" W**. No local, funcionava uma carvoaria cujo empregador/responsável era o sr. [REDACTED]

[REDACTED] CPF: [REDACTED].

No dia 08/03/2022, no período vespertino, a equipe ingressou na propriedade rural e constatou que, na referida propriedade, estava sendo executada a atividade de produção de carvão vegetal, juntamente com as atividades correlatas, tais como o corte de eucalipto e o ajuntamento da madeira para a produção do carvão. A equipe de fiscalização encontrou, laborando no local, 18 (dezoito) trabalhadores, sendo 17 (dezessete) homens adultos e 01 (uma) mulher adulta.

Nesse momento inicial, todos os trabalhadores foram identificados e entrevistados e alegaram que estavam trabalhando na produção de carvão vegetal para o responsável retro identificado. Constatou-se, no momento da inspeção, que todos os trabalhadores identificados estavam em plena atividade laboral, executando as atividades afeitas à produção de carvão, incluindo o corte da madeira, o enchimento de fornos, a retirada do carvão, dentre outras.

A partir da análise do local de trabalho, das atividades realizadas pelos trabalhadores, dos alojamentos e áreas de vivência, bem como das entrevistas realizadas e da documentação apresentada pelo responsável, constatou-se que apenas 02 (dois) trabalhadores estavam registrados, sendo que os demais foram admitidos sem o devido registro e sem as devidas anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Não foram realizados os exames médicos admissionais, não foram fornecidos os equipamentos de proteção individual – EPI, não havia garantia de potabilidade e de higiene da água fornecida para consumo, não havia instalações sanitárias e locais para refeição nas frentes de serviço, os trabalhadores estavam alojados em desacordo com as normas de saúde e segurança no trabalho, dentre outras irregularidades.

Além das condições degradantes de moradia e trabalho, a maioria dos obreiros trabalhavam na completa informalidade. Estes trabalhadores eram, em sua maioria, provenientes de outros municípios, e foram trazidos até a propriedade para trabalhar. Em

adição, foram constatadas condições de risco grave e iminente de acidente ou doença do trabalho.

Diante de todos esses fatos e a partir da análise das informações coletadas no curso da inspeção, **constatou-se que os trabalhadores relacionados no presente documento estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei nº 7.998/90**, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções 29 e 105 da OIT (Decretos nº 41.721/1957 e 58.822/1966, respectivamente), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica - Decreto nº 678/1992).

Determinou-se, portanto, a paralisação das atividades executadas no estabelecimento e, ato contínuo, a retirada dos trabalhadores do local. Após contato da equipe de fiscalização, o empregador, responsável pelo estabelecimento, sr. [REDACTED], acompanhado de seu advogado, compareceu ao local e providenciou a retirada dos trabalhadores e a adoção dos demais procedimentos determinados pela equipe de fiscalização.

No dia 09/03/2022, foi lavrado o Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores, número 35097403222, que foi recebido pelo empregador. O referido Termo determinava: a) a paralisação imediata das atividades relacionadas no anexo a este Termo; b) a retirada imediata dos trabalhadores relacionados no anexo a este Termo do local de trabalho e dos alojamentos e a acomodação desses trabalhadores em local que esteja de acordo com a legislação do trabalho; c) a apresentação dos trabalhadores, relacionados no anexo a este Termo, as 09 horas, do dia 11/03/2022, no Fórum do município de Cristalina/GO; d) o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores resgatados, por motivo de afastamento sem justa causa, com os cálculos rescisórios compatíveis com a dispensa sem justa causa e com aviso prévio indenizado; e) o recolhimento do FGTS e da Contribuição Social correspondente e f) providenciar e custear o transporte dos trabalhadores, incluindo a alimentação durante o trajeto, até suas respectivas cidades de origem.

Todas as providências determinadas pelo citado Termo de Notificação foram atendidas pelo empregador.

Em adição, diante das condições de risco grave e iminente à saúde e segurança dos trabalhadores, constatadas durante a inspeção do estabelecimento, foi lavrado o Termo de Interdição nº 4.046.914-0, determinando a interdição das atividades na frente de trabalho de retirada de eucalipto, na frente de trabalho de carvoejamento e dos alojamentos 1 e 2.

Ainda no dia 09/03/2022, foi emitida a Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, de número 350/97/402, a qual solicitava uma série de documentos sujeitos à inspeção trabalhista, incluindo a comprovação de registro dos trabalhadores através das informações prestadas ao e-Social.

Durante a fiscalização no estabelecimento, foram colhidos os depoimentos/declarações dos seguintes trabalhadores: 1) [REDACTED] 2) [REDACTED]; 3) [REDACTED]; 4) [REDACTED] 5) [REDACTED]; 6) [REDACTED] e 7) [REDACTED].

No dia 11/03/2022, foram efetivados os pagamentos das verbas rescisórias e tomadas as providências para o retorno dos trabalhadores às suas respectivas localidades de origem. Na mesma data, foram entregues aos trabalhadores os requerimentos de seguro desemprego do trabalhador resgatado. Em adição, o empregador firmou, com o Ministério Público do Trabalho, o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta – TAC nº 072.2022 - A.

No dia 09/05/2022, foi realizada uma nova inspeção no estabelecimento, visando averiguar as providências tomadas pelo empregador para adequação do local à legislação, possibilitando, desse modo, a suspensão da interdição e a contratação de novos empregados. Entretanto, nesta inspeção, não houve a suspensão da interdição, tendo em vista a existência de pendências a serem regularizadas, especialmente em relação à comprovação da potabilidade da água fornecida aos trabalhadores.

No dia 19/05/2022, o empregador comprovou a regularização das últimas pendências em relação à interdição e, nesta data, foi lavrado o Termo de Suspensão da Interdição do estabelecimento.

A fiscalização, então, prosseguiu com a apresentação e análise de documentos, a realização e comprovação dos pagamentos previstos no Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, a lavratura dos autos de infração e a elaboração do relatório.

Em todos os procedimentos, o empregador foi acompanhado por seu advogado, o Sr. Alessandro Ribeiro de Carvalho, inscrito na OAB/GO sob o número 22589.

A seguir serão expostas, detalhadamente, as condições a que se encontravam submetidos os trabalhadores resgatados, as providências adotadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a conduta do administrado em face das orientações da equipe.

#### **4.2 Dos Responsáveis, Da Contratação e Do Desenvolvimento do Contrato de Trabalho.**

O responsável pela contratação dos trabalhadores resgatados é o sr. [REDACTED] CPF: [REDACTED] Essa contratação, conforme o relato dos trabalhadores, era realizada com a intermediação do sr. [REDACTED], que exercia a função de “empreiteiro”.

A informação acima foi corroborada pelos trabalhadores resgatados em entrevistas e depoimentos/declarações coletados no ato da inspeção “*in loco*” no estabelecimento e pelo próprio empregador que, no dia da inspeção, compareceu pessoalmente ao local fiscalizado e assumiu a responsabilidade pela contratação dos obreiros.

Portanto, [REDACTED] doravante denominado “empregador”, assumiu ser o contratante dos trabalhadores resgatados e realizou todos os procedimentos necessários para a acomodação desses trabalhadores, a efetivação dos pagamentos das verbas trabalhistas devidas, o retorno dos trabalhadores às respectivas cidades de origem e a formalização dos contratos de trabalho.

Os trabalhadores, conforme se constatou no curso da ação fiscal, foram contratados para realizar atividades de produção de carvão vegetal, incluindo as atividades vinculadas a essa produção, tais como: corte de árvores, preparação da madeira, enchimento dos fornos, carbonização, retirada do carvão, carregamento de caminhões para transporte do carvão, dentre outras.

As declarações prestadas pelo trabalhador [REDACTED], reduzidas à termo pela equipe de fiscalização, resumem o processo de contratação de mão de obra adotado pelo empregador. Segue, abaixo, a íntegra dessas declarações:

*“Que foi contratado pelo sr. [REDACTED] para exercer a função de “empreiteiro” na carvoaria localizada na fazenda Garupá; Que é responsável pela administração dos funcionários na carvoaria; Que contrata os funcionários; Que faz o pagamento dos funcionários; Que ajuda o sr. [REDACTED] a fiscalizar o serviço, a forma de produção, a qualidade do carvão; Que o sr. [REDACTED] vai no local cerca de três a quatro vezes por semana; Que não tem registro em CTPS e não fez nenhum contrato; Que o sr. [REDACTED] passa o dinheiro para o declarante*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

conforme a produção de carvão e com esse dinheiro o declarante cobre todos os custos, incluindo salário/remuneração dos trabalhadores e comida; Que o sr. [REDACTED] é responsável pela compra dos EPIs; Que os tratores e as carretas pertencem ao sr. [REDACTED]; Que recebe R\$ 35,00 por metro de carvão e com esse dinheiro paga os custos; Que é o sr. [REDACTED] quem faz o "Pix" para pagar os trabalhadores; Que após descontar as despesas o dinheiro que sobrar fica com o declarante; Que por mês ganha em torno de R\$ 4.000,00; Que se o dinheiro da produção não for suficiente para pagar os custos, o sr. [REDACTED] assume; Que conhece o sr. [REDACTED] desde criança; Que já trabalhou para o sr. [REDACTED] em outras carvoarias; Que os trabalhadores são contratados no norte de Minas Gerais e na Bahia; Que na região de Cristalina não é possível encontrar trabalhadores para carvoaria; Que paga as passagens para a vinda dos trabalhadores; Que contrata os trabalhadores para ficarem por 45 dias; Que após os 45 dias, faz o pagamento dos trabalhadores e fornece as passagens para a volta às suas respectivas cidades de origem; Que se o trabalhador quiser receber algum valor antes dos 45 dias é feito um "vale"; Que se algum trabalhador permanecer por 60 dias, ele recebe a passagem de ida e volta; Que se o trabalhador ficar por 30 dias, tem o costume de fornecer a passagem de volta; Que no prazo que os trabalhadores ficam em suas cidades eles não recebem pagamento; Que a "folga", ou seja, o período que os trabalhadores ficam em suas cidades, dura 20 (vinte) dias; Que durante o período de trabalho na carvoaria, os trabalhadores trabalham todos os dias; Que os trabalhadores recebem por produção; Que os trabalhadores recebem R\$ 100,00 para cada conjunto de 3 fornos cheios; Que os trabalhadores ficam alojados na fazenda; Que os alojamentos foram construídos pelo sr. [REDACTED]; Que a água usada pelos trabalhadores é retirada de uma nascente; Que o declarante é responsável pela compra da comida; Que a comida não é descontada dos trabalhadores; Que os trabalhadores chegam à carvoaria por indicação de outros trabalhadores; Que o carvão produzido é vendido em Minas Gerais; Que o carvão é vendido pelo sr.

[REDACTED] Que nunca teve a CTPS assinada pelo sr. [REDACTED].

Observa-se, portanto, que o empregador realizou a contratação dos trabalhadores por intermédio de [REDACTED], considerado “empreiteiro” na carvoaria. Entretanto, o empregador, pessoalmente, acompanhava, fiscalizava e orientava os trabalhadores em relação às atividades desempenhadas na carvoaria, comparecendo ao local cerca de 3 (três) a 4 (quatro) vezes por semana. Desse modo, comprehende-se que o empregador conhecia as condições a que os trabalhadores estavam submetidos e os manteve nessas condições durante todo o período em que executaram as atividades laborais no estabelecimento.

Embora empregado no estabelecimento, [REDACTED] não foi registrado e não estava amparado por qualquer tipo de contrato de qualquer natureza. Apesar disso, não estava submetido às mesmas condições de alojamento e trabalho que os demais trabalhadores, motivo pelo qual não foi incluído no rol de trabalhadores resgatados.

Chamou a atenção da equipe de fiscalização o modo de contratação dos obreiros para trabalharem no estabelecimento. Esses obreiros eram contratados para trabalhar, em geral, durante 45 (quarenta e cinco) dias. Somente após esse período, era feito o pagamento da remuneração devida ao trabalhador que, então, retornava para sua cidade de origem. Transcorridos 20 (vinte) dias, esse mesmo trabalhador, caso optasse, poderia retornar à carvoaria para um novo período de 45 (quarenta e cinco) dias. O intervalo de 20 (vinte) dias, que o declarante chama de “folga”, não era remunerado, de modo que não poderia ser, de fato, considerado como um período de descanso, conforme a legislação vigente.

Aos trabalhadores eram fornecidas as passagens de ida e volta, caso permanecessem no estabelecimento pelo período estipulado (45 dias), sendo que alguns trabalhadores poderiam optar por permanecer 60 (sessenta) dias consecutivos. Aos trabalhadores que decidissem abandonar o local com menos de 45 dias de trabalho, em regra, não era fornecida a passagem de volta, embora o declarante tivesse o “costume” de fornecer essa passagem para aqueles que permanecessem, no mínimo, 30 (trinta) dias, uma espécie de “ cortesia”, considerando as regras estipuladas pelo contratante.

Esse modo de contratação visava o não reconhecimento do vínculo empregatício e o não pagamento dos direitos inerentes a esse vínculo, incluindo as verbas rescisórias. Além disso, essa operação dificultava a fiscalização. Com isso, o empregador tirava o máximo proveito da mão de obra disponível, ao passo que reduzia seus custos através da sonegação dos direitos trabalhistas e das demais obrigações inerentes à contratação de trabalhadores.

A forma de contratação referida acima é confirmada no depoimento do trabalhador [REDACTED] reduzido à termo pelo Ministério Público do Trabalho, cuja

íntegra segue abaixo:

*"Que estudou somente até a 2º ano do 2º grau e sabe ler nem escrever; Que foi contratado pelo Sr. [REDACTED], encarregado do Sr. [REDACTED], para trabalhar na carvoaria, por volta do dia 26/01/2022; Que começou a trabalhar no dia 28/01/2022; Que foi o depoente quem procurou o Sr. [REDACTED] pois ficou sabendo da necessidade de trabalhadores para a carvoaria através de amigos que sabiam da necessidade de trabalhadores para trabalhar na carvoaria; Que ficou acertado que trabalharia 3 (três) meses e depois iria para casa, ficava uns 15 dias até mês e se quisesse poderia retornar para a carvoaria; Que veio de ônibus comum de transporte de passageiro; Que o custo da passagem de ida e volta é pago pela empresa, que somente é paga a volta se o depoente ficar os 90 (noventa) dias; Que a CTPS não foi anotada; Que não foi pedida para anotar; Que foi contratado para trabalhar na produção; Que ainda não recebeu nenhum valor; Que o depoente receberá na produção; Que a função é de embanderador, ou seja, junta a lenta a lenha na leira; Que fica sabendo a sua produção depois que a lenha é trazida para os fornos e esses são enchidos; Que nesse caso recebe R\$ 60,00 por forno; Que de vez em quando enche forno também recebe e no caso é de R\$ 40,00 por forno cheio; Que nas suas contas o mês de fevereiro produziu o valor de R\$ 1900,00 a R\$ 2000,00; Que o [REDACTED] falou que o pagamento seria no dia 10 de cada mês; Que para atividade de recebeu somente luvas, mas usa botas que trouxe de Minas Gerais; Que a alimentação é por conta do Sr. [REDACTED]; Que no alojamento onde está o depoente ficam 4 (quatro) trabalhadores, ou seja, 2 em cada quarto; Que foi fornecido o colchão, mas a roupa de cama trouxe de casa; Que não tem armário nos quartos e a roupa fica na mala no chão; Que no alojamento tem um banheiro com vaso sanitário; Que a água que é usada no alojamento é captada no bebedouro desse outro alojamento onde está sendo tomado o depoimento e vindo do riacho/nascente que passa próximo; Que o depoente começa a trabalhar às 6:30 horas da manhã indo até 15:00 horas; Que trabalha todos os dias de domingo a domingo e não tem folga,*

aliás, trabalha um domingo sim e outro não; Que foi fornecida garrafa térmica para água; Que nunca sofreu nenhum acidente de trabalho na carvoaria; Que o alojamento é limpo pelos próprios trabalhadores; Que já tomou a primeira e a segunda doses da vacina do corona vírus; Que falta apenas a dose de reforço; Que não foi fornecido álcool, nem máscara nem qualquer outra coisa para os trabalhadores se protegerem do vírus; Que não foi feito o exame médico em nenhum dos trabalhadores. "

Embora com uma diferença nos períodos citados, a forma de contratação e desenvolvimento do contrato de trabalho indicada no depoimento de [REDACTED] coincide com os parâmetros mencionados pelo [REDACTED]

Vejamos, ainda, as declarações de [REDACTED] reduzidas à termo pela Auditoria Fiscal do Trabalho, cuja íntegra segue abaixo:

"Que ficou do trabalho pelo Sr. [REDACTED]; Que tem alguns amigos que já haviam trabalhado para o Sr. [REDACTED] em outra carvoaria; Que Sr. [REDACTED] estava procurando gente para trabalhar, conversou com ele e combinou para vir; Que veio com mais 03 trabalhadores, 02 já foram embora e só ele e mais um ainda estão; Que Sr. [REDACTED] forneceu o dinheiro para a compra da passagem; Que foi contratado para encher forno, mas está trabalhando como carbonizador, tendo combinado o pagamento de R\$ 3500,00 por mês; Que até agora não recebeu salário, apenas um vale de R\$ 700,00 em janeiro; Que trabalha todos os dias, inclusive domingos e feriados, pois é o único carbonizador para olhar todos os fornos; Que a jornada de trabalho é no mínimo das 5 h às 18h, mas às vezes começa às 4h30 já tendo ido até 19h30; Não há controle de jornada; Que o [REDACTED] informou que só paga a passagem de volta para casa se o trabalhador permanecer trabalhando pelo menos 45 dias e para pagar a passagem para retornar à frente de serviço precisa trabalhar 60 dias; Que os amigos que foram embora antes de 45 dias não recebiam a passagem de volta; Que a água consumida é captada num córrego e tem lodo; Que não é fornecido café da manhã, só café puro, se quiser café da manhã,

*tem que comprar mantimento; Que o Sr. [REDACTED] traz e depois desconta; O alojamento não tem armário e tem frestas, pois não é rebocado; Que só tem dois banheiros um é de uso da cozinheira; Que o banheiro dos homens está com o vaso quebrado e está fazendo as necessidades no mato; Que fazem o almoço, digo, que almoçam no local de serviço, sentados no chão; Que está querendo sair, mas está esperando completar 60 dias de serviço para ganhar as passagens."*

Observa-se no depoimento acima, que esse modo de contratação dos trabalhadores, de certo modo, obrigava a permanência dos obreiros no serviço pelo tempo mínimo necessário ao empregador, em razão da possibilidade de que esses trabalhadores viessem a ter suas passagens de retorno pagas pelo empregador. Esse mecanismo favorece o empregador, na medida em que ajusta a disponibilidade do trabalhador ao período necessário para execução de suas atividades. Por outro lado, o trabalhador é desfavorecido, em razão de um maior período trabalhado, sem contrapartidas, ou seja, sem folgas e sem receber a remuneração devida.

Em relação à jornada de trabalho, constata-se que os obreiros, em sua maioria, eram submetidos a uma jornada exaustiva, caracterizada pelo excesso de jornada, pela falta de períodos de descanso e, em adição, agravada pelo fato de que a remuneração era vinculada à produção individual, o que contribui para exigir uma maior intensidade no esforço físico e uma maior disponibilidade do trabalhador.

#### 4.3. Dos Trabalhadores Resgatados.

O quadro abaixo contém os dados dos trabalhadores resgatados, vítimas da submissão de trabalhadores ao trabalho análogo a de escravo.

#### QUADRO 01 – RELAÇÃO DE TRABALHADORES

ID*	Nome	PIS	CPF	DtAdmissão	DtAfast	DN
1				15/01/2022	09/03/2022	25/05/1999
2				17/06/2021	09/03/2022	10/11/1971
3				26/01/2022	09/03/2022	29/08/2003
4				12/01/2022	09/03/2022	17/01/1987
5				30/01/2022	09/03/2022	02/01/1968
6				27/10/2021	09/03/2022	05/04/1966
7				07/03/2022	09/03/2022	24/04/1994
8				26/01/2022	09/03/2022	19/08/2002
9				03/02/2022	09/03/2022	15/08/1989
10				09/02/2022	09/03/2022	08/08/1967
11				26/01/2022	09/03/2022	12/04/1988
12				15/01/2022	09/03/2022	13/12/1987
13				09/02/2022	09/03/2022	16/06/1995
14				07/02/2022	09/03/2022	01/03/1978
15				15/01/2022	09/03/2022	05/02/1994
16				17/06/2021	09/03/2022	11/08/1984
17				01/02/2021	09/03/2022	15/07/1993

**OBS:** Informações adicionais sobre os trabalhadores poderão ser obtidas através dos requerimentos de Seguro Desemprego, emitidos no curso da ação fiscal e anexados ao presente relatório.

Conforme as informações colhidas através do sistema e-Social, os trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED] estavam registrados, ou seja, tinham seu vínculo empregatício formalizado. Os demais trabalhadores estavam sem registro.

Como dito anteriormente, a maioria desses trabalhadores eram oriundos de outros municípios, dentre os quais citam-se: Lontra/MG, São João do Paraíso/MG, São Francisco/MG, Simolândia/GO e Montes Claros/MG.

Observa-se, também, que os trabalhadores possuem baixa qualificação, sendo que a maioria não havia concluído o ensino fundamental, razão pela qual encontravam dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

#### **4.4. – Do Vínculo Empregatício, Do Empregador, Do Reconhecimento do Vínculo e Das Datas de Admissão.**

A partir das entrevistas, dos depoimentos e das declarações de todos os envolvidos, bem como dos elementos de convicção levantados durante a análise dos documentos apresentados, percebe-se estarem presentes os elementos configuradores do vínculo empregatício em relação a todos os trabalhadores relacionados, quais sejam:

(1) **ONEROSIDADE**, tendo em vista que o trabalho na produção de carvão vegetal foi combinado mediante o pagamento de remuneração. Ademais, trata-se de uma atividade inserida na cadeia produtiva de diversos setores econômicos, de modo que é incabível a contratação de trabalhadores sem a devida contraprestação pecuniária.

(2) **HABITUALIDADE**, tendo em vista que o trabalho era realizado em jornada diária de, no mínimo, 08 (oito) horas, numa atividade que exige trabalho frequente até a conclusão dos serviços. Atividade esta que é típica do estabelecimento.

(3) **PESSOALIDADE**, tendo em vista que o serviço era executado em caráter pessoal pelos trabalhadores. Visando facilitar a prestação do serviço, a maioria dos trabalhadores foram alojados no próprio estabelecimento.

(4) **SUBORDINAÇÃO**, tendo em vista que o empregador, pessoalmente, controlava e fiscalizava o serviço. Desse modo, os trabalhadores eram orientados e fiscalizados em relação às atividades que deveriam executar.

De acordo com o Art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". No caso em tela, constatou-se que o empregador é o sr. [REDACTED], CPF: [REDACTED]

Ressalte-se que o sr. [REDACTED] assumiu, perante a equipe de fiscalização, a responsabilidade pela contratação dos trabalhadores.

No dia 09/03/2022, o empregador foi notificado, através do Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores, número 35097403222, e da Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, de número 35097402, para, dentre outras coisas, efetuar o registro e, ato contínuo, a rescisão indireta dos contratos de trabalho dos obreiros resgatados da propriedade, nos termos do disposto no Art. 2º-C, da Lei 7.998/1990 e na Instrução Normativa MTP nº 02/2021, do Ministério do

Trabalho e Previdência.

Nos prazos estipulados, o empregador, juntamente com seu representante legal, compareceu aos locais indicados pela equipe de fiscalização, **reconheceu a contratação dos trabalhadores e adotou as providências relacionadas ao pagamento das verbas rescisórias e ao transporte dos trabalhadores até suas respectivas cidades de origem.**

As datas de admissão consideradas foram aquelas informadas pelos trabalhadores e não contestadas pelo empregador.

#### **4.5 Das Irregularidades Trabalhistas Constatadas Durante a Ação Fiscal.**

Passa-se, a seguir, a descrever as irregularidades constatadas durante a ação fiscal , as quais caracterizaram as condições degradantes de trabalho e vida a que estavam submetidos os trabalhadores.

##### **4.5.1 – Informalidade dos Contratos de Trabalho.**

Com base nos elementos de convicção levantados durante a ação fiscal, concluiu-se que o empregador admitiu e manteve sem registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, trabalhando em seu estabelecimento, 16 (dezesseis) trabalhadores, incorrendo na infração ao **a r t. 4 1, caput, c /c art. 4 7, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17**, pela qual foi autuado.

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; b) verifica-se prejuízo ao instituto da Contribuição Social; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; d) o trabalhador, enquanto permanece informal, apesar da existência da relação de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

Ressalte-se que, conforme exposto anteriormente, o próprio empregador, quando confrontado com os dados apurados pela fiscalização, reconheceu que contratou os citados trabalhadores e efetuou o pagamento das verbas rescisórias devidas.

##### **4.5.2 – Irregularidade no Pagamento de Salários.**

Conforme se verificou, no curso da ação fiscal, a remuneração dos trabalhadores era vinculada à produção de carvão. Entretanto, os pagamentos devidos aos trabalhadores eram realizados de forma irregular, ultrapassando o período de 01 (um) mês.

Para melhor esclarecer a referida condição, transcreve-se, abaixo, um trecho das declarações prestadas pelo trabalhador [REDACTED]

*"Que contrata os trabalhadores para ficarem por 45 dias; Que após os 45 dias, faz o pagamento dos trabalhadores e fornece as passagens para a volta às suas respectivas cidades de origem; Que se o trabalhador quiser receber algum valor antes dos 45 dias é feito um "vale"; Que se algum trabalhador permanecer por 60 dias, ele recebe a passagem de ida e volta; Que se o trabalhador ficar por 30 dias, tem o costume de fornecer a passagem de volta; Que no prazo que os trabalhadores ficam em suas cidades eles não recebem pagamento; Que a "folga", ou seja, o período que os trabalhadores ficam em suas cidades, dura 20 (vinte) dias; Que durante o período de trabalho na carvoaria, os trabalhadores trabalham todos os dias; Que os trabalhadores recebem por produção; Que os trabalhadores recebem R\$ 100,00 para cada conjunto de 3 fornos cheios".*

Compreende-se, portanto, que a remuneração devida ao trabalhador era paga somente ao final do período contratual estipulado pelo empregador que, no caso, era de 45 (quarenta e cinco) dias, no mínimo.

No mesmo sentido, apontam as declarações de [REDACTED] que afirmou: *"Que foi contratado para encher forno, mas está trabalhando como carbonizador, tendo combinado o pagamento de R\$ 3500,00 por mês; Que até agora não recebeu salário, apenas um vale de R\$ 700,00 em janeiro".* [REDACTED] foi admitido em 15/01/2022 e, até o dia da inspeção, em 09/03/2022, não havia recebido a remuneração devida.

Ressalte-se que, corroborando as declarações dos trabalhadores, não foram apresentados, pelo empregador, os recibos de pagamento de salário.

Com base no exposto, concluiu-se que o empregador incorreu na infração ao **Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho**, por deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

#### **4.5.3 – Jornada de Trabalho Exaustiva.**

Conforme o relato obtido nas entrevistas, nas declarações e nos depoimentos

dos trabalhadores, a jornada de trabalho desses obreiros ultrapassava o limite legalmente previsto de 08 (oito) horas diárias. Em adição, a partir dos mesmos relatos, observa-se que os períodos de descanso não eram observados pelo empregador.

O respeito aos limites legalmente fixados para a jornada diária e a observância dos períodos de descanso semanal remunerado, é requisito indispensável para garantir condições de segurança, saúde e conforto aos trabalhadores, mormente em atividades que exigem um intenso esforço físico, caso da atividade de carvoejamento. Tratava-se, portanto, de uma jornada exaustiva, tendo em vista que a carga de trabalho e as características da atividade sobrecarregavam os obreiros, exigindo esforços intensos, sem observância das condições mínimas de ergonomia ou qualquer modo de prevenção dos riscos de se desenvolver doenças osteomusculares. Esse risco era agravado pelo fato de a remuneração desses trabalhadores estar vinculada à produção, fazendo com que os obreiros intensificassem os esforços e evitassem as pausas a fim de incrementar o rendimento.

Sobre a jornada de trabalho, [REDACTED] declarou:

*"(...) Que trabalha todos os dias, inclusive domingos e feriados, pois é o único carbonizador para olhar todos os fornos; Que a jornada de trabalho é no mínimo das 5 h às 18h, mas às vezes começa às 4h30 já tendo ido até 19h30; Não há controle de jornada (...)".*

Havia uma distinção da jornada praticada conforme a função exercida pelo empregado. [REDACTED], na condição de carbonizador, era responsável pelo trabalho com os fornos, desse modo, era necessária uma constante vigilância, além da execução de atividades em horários ou períodos específicos, a fim de se obter um produto com a qualidade adequada. [REDACTED] portanto, trabalhava sem folgas e sem uma jornada que lhe permitisse usufruir de um descanso reparador.

Os demais trabalhadores executavam, prioritariamente, atividades de apoio à carbonização da madeira, como, por exemplo, a própria extração da madeira e, ato contínuo, a disposição da madeira em “pilhas” na proximidade dos fornos e, desse modo, tinham a possibilidade de executar uma jornada de trabalho menos intensa que aquela praticada pelo carbonizador. Entretanto, conforme as declarações prestadas pelos obreiros, constatou-se que o descanso semanal remunerado, em geral, era suprimido. Ressalte-se que alguns trabalhadores alegaram que folgavam apenas após duas semanas de trabalho consecutivas.

Um outro fator relevante, que deve ser levado em consideração, é o fato de que as atividades executadas por todos os trabalhadores do estabelecimento exigiam um intenso esforço físico. Dentre as atividades executadas, podem ser citadas: o corte de árvores (eucalipto), com uso de motosserra, o ajuntamento da madeira, operação de máquinas (trator), empilhamento da madeira, abastecimento dos fornos, fechamento dos fornos com tijolos, abertura dos fornos e retirada da madeira e, por fim, o ajuntamento do carvão e o carregamento de caminhão. A maioria dessas atividades era realizada manualmente, com exposição às intempéries e em terrenos acidentados.

Soma-se a isso o fato de que a remuneração era vinculada à produtividade individual, de forma que os obreiros, visando obter um rendimento maior, buscavam reduzir os períodos de descanso e alimentação. Essa alimentação, inclusive, poderia ser feita no próprio local de trabalho, visando reduzir o tempo de deslocamento até as áreas de vivência. Com efeito, a equipe de fiscalização, ao ingressar no estabelecimento, se deparou com um grupo de trabalhadores almoçando no meio da floresta plantada, sob a sombra das árvores de eucalipto.

Em razão da quantidade de empregados, o empregador não era obrigado a manter registro de frequência, portanto, as infrações relativas à jornada de trabalho e ao descanso foram constatadas a partir do depoimento e das declarações prestadas à equipe de fiscalização.

Desse modo, constatou-se que o empregador descumpriu o disposto no **art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**, por exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.

Além disso, o empregador incorreu em infração ao **art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**, por deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, fato que ocorreu especificamente em relação ao carbonizador.

Por fim, observou-se, também, infração ao **art. 1, da Lei n 605/1949**, uma vez que o empregador deixou de conceder ao empregado o repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos.

#### **4.5.4 – Das Condições de Saúde e Segurança, do Meio Ambiente de Trabalho e das Áreas de Vivência.**

##### **4.5.4.1 – Da Avaliação e Gestão de Riscos para a Saúde e Segurança dos Trabalhadores.**

Durante a fiscalização no estabelecimento, constatou-se que o empregador deixou de adotar medidas de avaliação e gestão de riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores decorrentes das atividades afeitas à produção de carvão vegetal.

A ausência de avaliações de risco foi constatada *"in loco"* na inspeção realizada no estabelecimento, por meio das entrevistas, das declarações e depoimento dos trabalhadores, e na análise dos documentos apresentados pelo empregador.

Nas frentes de serviço existiam trabalhadores desempenhando, dentre outras, as seguintes atividades: corte de árvores (eucalipto), com uso de motosserra; ajuntamento da madeira; operação de máquinas (trator); empilhamento da madeira; abastecimento dos fornos; fechamento dos fornos com tijolos; abertura dos fornos e retirada do carvão, o ajuntamento do carvão e o carregamento de caminhão.

Cabe ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam expostos a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: a) exposição às intempéries, ao calor e à radiação solar; b) exposição aos ruídos oriundos das máquinas e equipamentos utilizados; c) exposição a poeiras e à fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso, alcatrão, metanol, acetona, acetato, monóxido de carbono, dióxido de carbono e metano; d) picadas de inseto e ataque de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; e) posturas inadequadas, movimentos repetitivos, levantamento e transporte de peso excessivo; f) lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; g) acidentes com ferramentas e instrumento perfuro-cortantes, tocos, buracos, lascas de madeira, queda de toras e terrenos irregulares; h) acidentes envolvendo o trator e a motosserra, operados por trabalhadores sem capacitação; i) exposição à vibração, explosões e desabamentos; j) combustão espontânea do carvão; k) monotonia e l) estresse da tensão da vigília do forno.

Tais condições ensejavam do empregador a obrigatoriedade de identificação e avaliação dos riscos em face das atividades desenvolvidas no empreendimento. Entretanto,

não foram identificadas quaisquer medidas por parte do empregador para avaliar, eliminar, nem controlar os riscos inerentes aos trabalhos realizados pelos empregados do estabelecimento, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que esses empregados, porventura, já possuíssem.

Ressalte-se que os trabalhadores sequer haviam 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 do empregador no sentido de compreender os impactos provocados por suas atividades sobre a vida de seus empregados. Ainda, os trabalhadores não haviam passado por nenhum tipo de treinamento e realizavam suas atividades com base apenas em experiências adquiridas em outros estabelecimentos rurais.

Salienta-se, ainda, que no estabelecimento não existiam materiais para prestação de primeiros socorros, fato que também ensejou a lavratura de auto de infração.

Concluiu-se, portanto, que o empregador não elaborou e implementou o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR com vistas ao devido tratamento da segurança e saúde no ambiente rural, expondo, com isso, os trabalhadores aos riscos inerentes à atividade de produção de carvão vegetal, sem a adoção de medidas de prevenção.

O PGRTR tem a finalidade de promover ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural, portanto, ao deixar de realizar a análise e avaliação de riscos e de implantar medidas capazes de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar aos trabalhadores sob sua responsabilidade, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho.

Além disso, sem a avaliação de riscos, não há como conhecer os meios eficazes para que tais riscos sejam eliminados ou, caso eventualmente isso não seja possível, providenciar o fornecimento de equipamentos de proteção coletiva e individuais mais adequados ao exercício da atividade laboral. Ressalte-se que o cometimento da presente irregularidade pelo empregador, colocava em risco a segurança dos trabalhadores.

Desse modo, o empregador descumpriu o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

Em razão dos riscos graves e iminentes à segurança e à saúde dos trabalhadores foi determinada a interdição das frentes de trabalho de retirada de eucalipto, de

carvoejamento e dos alojamentos, tendo sido lavrado o Termo de Interdição de nº 4.046.914-0.

FOTO 01: Frente de serviço de produção de carvão – fornos.



FOTO 02: Frente de serviço de produção de carvão – fornos.



#### **4.5.4.2 – Dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI.**

No curso da ação fiscal, por meio de inspeção "in loco" nas frentes de trabalho, das entrevistas, declarações e depoimentos dos trabalhadores, bem como da análise dos documentos apresentados, verificou-se que o empregador deixou de fornecer, aos seus empregados, os equipamentos de proteção individual - EPI em conformidade com os riscos existentes em suas atividades laborais.

As diligências de inspeção permitiram verificar que apenas alguns trabalhadores utilizavam botas, bonés e luvas bastante desgastados e danificados, equipamentos estes que, em sua maioria, foram adquiridos pelos próprios trabalhadores. Alguns trabalhadores, inclusive, estavam calçados com chinelos, no momento em que executavam suas atividades.

Cabe novamente ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam expostos a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: a) exposição a intempéries, ao calor e à radiação solar; b) exposição aos ruídos oriundos das máquinas e equipamentos utilizados; c) exposição a poeiras e à fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso, alcatrão, metanol, acetona, acetato, monóxido de carbono, dióxido de carbono e metano; d) picadas de inseto e ataque de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; e) posturas inadequadas, movimentos repetitivos e levantamento e transporte de peso excessivo; f) lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; g) acidentes com ferramentas e instrumento perfuro-cortantes, tocos, buracos, lascas de madeira, queda de toras e terrenos irregulares; h) acidentes envolvendo o trator e a motosserra, operados por trabalhadores sem capacitação; i) exposição à vibração, explosões e desabamentos; j) combustão espontânea do carvão; k) monotonia e l) estresse da tensão da vigília do forno.

Os riscos identificados exigem o fornecimento, pelo empregador, e uso, pelos trabalhadores, de equipamentos de proteção individual - EPI, em bom estado de conservação, tais como: 1) perneira, para proteção contra lesões provocadas por ferramentas e ataques de animais peçonhentos; 2) calçados de segurança, para a proteção contra risco de queda no terreno acidentado, contra o ataque de animais peçonhentos e lesões nos pés; 3) chapéu e roupas de mangas longas, para a proteção contra intempéries e radiação não ionizante; 4) luvas, para a proteção contra farrapás da madeira, cortes e perfurações; 5) protetores auriculares, para proteção contra os ruídos provenientes de máquinas e equipamentos (trator e motosserra); 6) vestimenta e acessórios de segurança

específicos para o uso da motosserra (rol meramente exemplificativo).

Cumpre destacar que havia no estabelecimento trabalhadores operando motosserra e trator. Para esse tipo de atividade são exigidos EPI específicos, em razão dos riscos de ocorrência de acidentes que podem, inclusive, ser fatais. O operador de motosserra, por exemplo, deveria utilizar: capacete, abafador, protetor facial, luva, calça para motosserrista e botina com biqueira de aço.

Saliente-se que a ausência de tais equipamentos de proteção enseja, em razão da exposição dos trabalhadores aos riscos acima mencionados, maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados.

Constatou-se, na inspeção, que os trabalhadores não estavam utilizando os equipamentos necessários e os poucos equipamentos utilizados, além de terem sido adquiridos, em sua maioria, pelos próprios trabalhadores, não eram apropriados ou suficientes frente aos riscos identificados no estabelecimento. Ressalte-se que o empregador não elaborou o PGRTR e, portanto, não havia embasamento técnico para a aquisição dos EPI adequados.

Desse modo, concluiu-se que o empregador descumpriu o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.**

#### **4.5.4.3 - Dos Exames médicos.**

Os trabalhadores identificados na inspeção não foram submetidos ao exame médico admissional, antes do início de suas atividades, e, tampouco, aos exames médicos periódicos, contrariando o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 3 1.3.7, alíneas "a" e "b", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR -31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

A inexistência de exames médicos admissional e periódico foi constatada durante a inspeção nos locais de trabalho e permanência dos trabalhadores, por meio de entrevistas com os empregados e com o empregador, bem como por meio da análise dos documentos apresentados. Ressalte-se que o empregador foi notificado para apresentar os Atestados de Saúde Ocupacional - ASO admissionais e periódicos dos trabalhadores, porém não o fez, alegando que tais exames não foram realizados. Os trabalhadores, entrevistados, afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de terem iniciado suas atividades laborais, nem terem sido esclarecidos sobre a existência ou não de riscos ocupacionais específicos de suas atividades, não tendo sido

avaliados quanto às suas aptidões físicas e mentais para o trabalho desenvolvido.

A análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características biopsicofisiológicas dos empregados. Destarte, outros exames complementares podem, ainda, ser necessários. Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais e periódicos, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus trabalhadores, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado, e sob o sol, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que esses obreiros já possuíssem.

#### **4.5.4.4 – Das Áreas de vivência.**

Durante a inspeção, constatou-se que o estabelecimento dispunha de duas instalações utilizadas como área de vivência, localizadas em pontos distintos da propriedade rural. A primeira instalação, vistoriada pela equipe de fiscalização, era composta por instalações sanitárias, local para refeição, alojamento, local para preparo dos alimentos e lavanderia. Na segunda instalação havia apenas alojamento e instalação sanitária. As condições em que eram mantidas ambas as instalações estavam em desacordo com o previsto na Norma Regulamentadora NR-31, de modo que os trabalhadores estavam expostos aos riscos graves e iminentes relativos à sua segurança e saúde. Desse modo, ambas as instalações foram interditadas.

Nos dois casos, os alojamentos e demais dependências eram construídos em alvenaria, com tijolos “furados”, sem reboco e, consequentemente, sem pintura. O piso era de cimento “rústico”. A cobertura era constituída por telhas de amianto suportadas por ripas de madeira.

Os locais careciam de manutenção e limpeza. A falta de reboco e de pintura, em conjunto com as características do piso, que apresentava muita porosidade, dificultava a adequada higienização e a limpeza, além de contribuir para a dispersão e o acúmulo de pó no ambiente. Além disso, as condições de higiene dessas áreas de vivência estavam precárias, inclusive, com acúmulo de lixo nos seus arredores.

A Norma Regulamentadora NR-31, em seu item 31.17.2, alínea “a”, dispõe que as áreas de vivência devem ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene. Constatou-se, portanto que o empregador descumpriu o referido dispositivo, incorrendo em

infração ao artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.2, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Foto 03: Instalação utilizada como área de vivência.



Foto 04: Alojamento.



Foto 05: Alojamento – interior.



Foto 06: Alojamento – interior – detalhe para o piso.



#### 4.5.4.4.1 - Instalações Sanitárias.

Havia, nas áreas de vivência, instalações sanitárias separadas por sexo. Entretanto, no momento da inspeção, constatou-se que a única bacia sanitária disponível no banheiro masculino da primeira área de vivência, local que acomodava a maior parte dos trabalhadores, estava quebrada, fato que obrigava os trabalhadores a utilizarem o banheiro feminino ou o “mato” para satisfazerem suas necessidades fisiológicas.

Essas instalações sanitárias eram constituídas apenas por um compartimento onde estava instalada a bacia sanitária e o chuveiro. As paredes desse compartimento eram construídas com alvenaria, sem reboco e sem pintura, o piso era de cimento “rústico” e apresentava muita porosidade. Esse aspecto construtivo do local impedia a correta higienização, tendo em vista que tanto as paredes, quanto o piso não eram impermeáveis, de modo que possibilitava a proliferação de lodo e de micro organismos patogênicos. Com efeito, no momento da inspeção, constatou-se condições precárias de higiene nessas instalações.

O item 31.17.3.4, da NR-31 dispõe que os compartimentos destinados às bacias sanitárias e aos chuveiros devem: a) ser individuais e mantidos em condições de conservação, limpeza e higiene; b) ter divisórias com altura que mantenha seu interior indevassável e com vão inferior que facilite a limpeza e a ventilação; c) ser dotados de portas independentes, providas de fecho que impeçam o devassamento; e d) ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável.

Além disso, constatou-se que não havia nessas instalações suportes para sabonete e toalha, fato que contraria o disposto no item 31.17.3.4.1, da NR-31.

Verificou-se, portanto, que o empregador descumpriu o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.3.4, alíneas "a", e "d" e 31.17.3.4.1 da NR-3 1, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.**

Em adição, constatou-se que essas instalações não dispunham de sabão ou sabonete e papel toalha. A água fornecida, não estava em condições apropriadas para o uso humano, tendo em vista que era retirada de uma nascente, em condições não higiênicas, e não passava por nenhum tipo de tratamento. Neste caso, houve descumprimento do item 31.17.3.3, da NR-31. O referido item determina que as instalações sanitárias disponham de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha. Portanto, houve descumprimento do **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.3.3, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.**

Foto 07: chuveiro instalado em um dos compartimentos sanitários.



Foto 08: lavatório instalado próximo a um dos compartimentos sanitários.

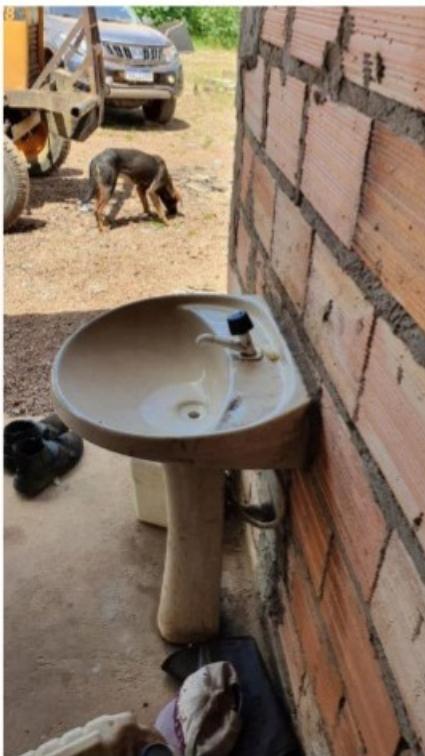


Foto 09: Bacia sanitária.



Foto10: interior do compartimento sanitário – detalhe para as condições de higiene.



Foto 11: Vista externa dos compartimentos sanitários.



Foto 12: Interior do compartimento sanitário feminino.



#### 4.5.4.4.2 – Local para refeições.

Havia, no estabelecimento, um local para tomada das refeições. No entanto, nesse local, não eram disponibilizadas mesas e cadeiras em quantidade suficiente para atender todos os trabalhadores do estabelecimento. Em adição, constatou-se que o referido local não dispunha de cobertura destinada à proteção contra as intempéries no momento das refeições. Ainda, a água disponibilizada nesse local era servida em um bebedouro com torneiras e copos coletivos. Essa água não passava por tratamento bacteriológico, tendo em vista que o bebedouro dispunha, apenas, de um filtro para tratamento mecânico. Essa condição era agravada pelo fato de que a água utilizada no estabelecimento era retirada de uma nascente, sem condições de higiene e não passava por nenhum tipo de tratamento, sendo considerada imprópria para consumo humano.

O item 31.17.4.1, da NR-31, dispõe que os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos: a) ter condições de higiene e conforto; b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; c) dispor de água limpa para higienização; d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; e) dispor de água potável em condições higiênicas, sendo proibido o uso de copo coletivo; f) ter recipientes para lixo, com tampas; e g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas.

Desse modo, ficou patente o descumprimento do disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.4.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

Foto 13: local fixo para refeições.



Foto 14: Bebedouro instalado no local de tomada de refeições.



Foto 15: Filtro utilizado no bebedouro, sem eficiência bacteriológica.



#### 4.5.4.4.3 – Alojamentos.

Nos dormitórios dos alojamentos não foram disponibilizados armários, de modo que os pertences dos trabalhadores eram alocados em prateleiras improvisadas, sobre as camas ou em varais improvisados. Essa condição contribuía para a desorganização do ambiente, bem como para dificultar a limpeza e higienização.

Nos alojamentos da segunda instalação, citada anteriormente, não foram disponibilizadas camas, de modo que os trabalhadores dormiam em colchões colocados diretamente sobre o piso ou sobre tijolos. Além disso, em nenhum caso, foram fornecidas as roupas de cama, fato que obrigava os trabalhadores a utilizarem suas próprias roupas de cama, quando possuíam.

Em alguns pontos dos dormitórios foram observadas frestas que permitiam a entrada de insetos.

de insetos, especialmente, na junção entre a parede e as telhas de amianto.

Havia acúmulo de lixo nos arredores dos dormitórios, possivelmente em razão da falta de recipientes para coleta de lixo.

As camas estavam muito próximas umas das outras, não respeitando o espaçamento mínimo de 1 (um) metro previsto em norma.

Constatou-se, também, a presença de gaiolas elétricas em todos os dormitórios. Com efeito, foram observadas tomadas e interruptores com os condutores sem isolamento ou com isolamento inadequado, além de não estarem devidamente fixados na parede. Além disso, constatou-se a existência de condutores soltos e com isolamento inadequado. Tais condições expunham os trabalhadores ao risco de choque elétrico.

Cumpre ainda relatar que, no momento da inspeção, constatou-se que a trabalhadora [REDACTED] cozinheira, estava dormindo no mesmo local em que eram armazenados os mantimentos utilizados para o preparo das refeições. Nesse dormitório improvisado, havia um freezer, uma geladeira e prateleiras, nas quais eram guardados fardos de arroz e outros víveres.

A NR-31, em seu item 31.17.6.1, dispõe que os dormitórios dos alojamentos devem possuir: a) a relação de, no mínimo, 3,00 m<sup>2</sup> (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m<sup>2</sup> (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche, em ambos os casos incluídas a área de circulação e o armário, ou, alternativamente, camas separadas por, no mínimo, 1 m (um metro); b) camas em quantidade correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, sendo vedado o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical, devendo haver espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança; c) camas com colchão certificado pelo INMETRO; d) camas superiores de beliches com proteção lateral e escada afixada na estrutura; e) armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais; f) portas e janelas capazes de oferecer vedação e segurança; g) iluminação e ventilação adequadas; h) recipientes para coleta de lixo; e i) separação por sexo.

Por todo o exposto, portanto, concluiu-se que o empregador incorreu em infração ao artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "e", "f" e "h", NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.

Além disso, houve infração ao artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.10.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Foto 16: interior do dormitório – detalhe para a disposição dos objetos dos trabalhadores e as fresta s entre a parede e o telhado.



Foto 17: interior do dormitório.

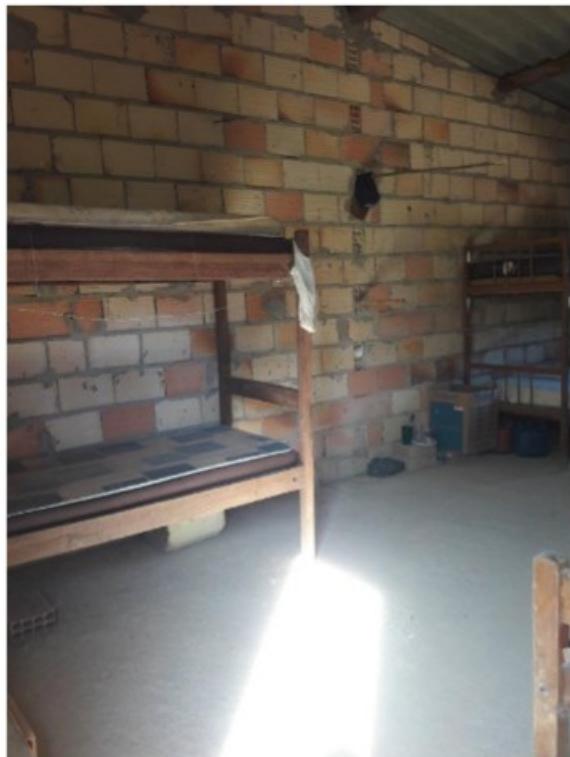


Foto 18: interior do dormitório.



Foto 19: interior do dormitório.



Foto 20: interior do dormitório – detalhe para a instalação elétrica.





INSPEÇÃO  
DO TRABALHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

Foto 21: interior do dormitório.



Foto 22: interior do dormitório.





INSPEÇÃO  
DO TRABALHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

Foto 23: interior do dormitório – detalhe para a disposição dos objetos pessoais.



Foto 24: interior do dormitório – detalhe para a distância de separação entre as camas.





INSPEÇÃO  
DO TRABALHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

Foto 25: dormitório da cozinheira – detalhe para o freezer ao lado da cama.



Foto 26: interior do dormitório – detalhe para a desorganização e a gambiarra elétrica.



Foto 27: mantimentos guardados no mesmo local utilizado como dormitório da cozinheira.



Foto 28: gambiarras elétricas no alojamento.



Foto 29: dormitório com colchões colocados diretamente no piso.



Foto 30: dormitório com colchão colocado sobre tijolos.



#### 4.5.4.4.4 – Lavanderia.

No estabelecimento havia uma lavanderia para atender os trabalhadores. No entanto, esta lavanderia não dispunha de cobertura para proteção contra intempéries, fato que está em desacordo com o item 31.17.6.9, da NR-31. Desse modo, constatou-se que o empregador descumpriu o disposto no artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.9, alíneas "a", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.

Foto 31: Local utilizado como lavanderia.



#### 4.5.4.5 - Do Fornecimento de Água para Consumo.

A água utilizada pelos trabalhadores era captada em uma nascente aberta, localizada aos fundos da área de vivência e retirada através de uma bomba d'água acionada por energia elétrica. Essa água era utilizada para consumo, higiene pessoal, preparo dos alimentos e higiene das roupas e utensílios.

Durante a inspeção, foram encontradas fezes de animais, lodo e muito material orgânico em decomposição no local de captação da água. Após a captação, essa água não passava por nenhum tipo de tratamento destinado a eliminar o risco bacteriológico, ou seja, a reduzir o percentual de micro organismos patogênicos presentes. Havia, no local onde eram

servidas as refeições, um bebedouro com filtro, porém, esse filtro era destinado apenas ao tratamento mecânico (redução de cloro livre e retenção de partículas classe C), não tendo eficiência bacteriológica. Desse modo, a água fornecida aos trabalhadores era inapropriada para o consumo.

Em adição, deve-se destacar que os trabalhadores utilizavam copo coletivo para consumir a água no bebedouro, fato que agrava os riscos de contaminação e transmissão de doenças.

Oportuno destacar que as atividades de carvoejamento, incluindo o corte e a preparação da madeira, são realizadas a céu aberto com exposição ao sol, exigindo esforço físico acentuado e, portanto, uma reposição hídrica adequada. E a reposição hídrica satisfatória só pode ser obtida mediante acesso constante à água potável, fresca e em condições higiênicas, o que, em vista do exposto, não ocorria.

Por tudo dito, tem-se que a não disponibilização por parte do empregador de água potável e fresca, aos trabalhadores, compromete seriamente uma reidratação, fato que pode ocasionar diversas enfermidades, tais como desidratação e cálculos renais, por exemplo. Além disso, o armazenamento e o transporte realizados de forma improvisada pelos próprios trabalhadores acarretam risco de contaminação e de doenças causadas por parasitas e por insetos que se proliferam em meio aquático, tais como amebíase, giardíase, entre outras.

Importante esclarecer que no local não havia laudo de potabilidade da água. A legislação sanitária, por meio da Portaria 2914, de 12/12/2011, do Ministério da Saúde, "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". Deste modo, o fornecimento de água sem condições de higiene para fins de consumo, preparo de alimentos e higiene pessoal (inclusive após evacuações) expõe o ser humano ao risco de adquirir diversas enfermidades, inclusive doenças gastrointestinais agudas, parasitoses diversas, dermatites, entre outras.

Em razão dessas condições, os trabalhadores estavam expostos ao risco grave e iminente de aquisição de doenças, em razão do consumo de água sem garantia de potabilidade, passível de contaminação por organismos patogênicos ou agentes químicos.

**O empregador, portanto, descumpriu o disposto no artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 2.677, de 22 de outubro de 2020.**



INSPEÇÃO  
DO TRABALHO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb

Foto 32: Local de captação da água.



Foto 33: ponto de captação da água.

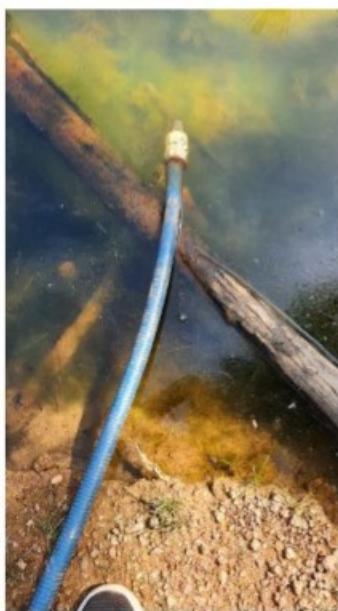


Foto 34: Bomba utilizada para sucção da água.



Foto 34: Ponto de captação da água – detalhe para a quantidade matéria orgânica.



Foto 35: Local de captação da água.



Foto 36: Ponto de captação da água – detalhe para o local aberto, permitindo o trânsito de animais.



Foto 37: Bebedouro utilizado pelos trabalhadores – detalhe para os copos coletivos.



Foto 38: Filtro utilizado no bebedouro, sem eficiência bacteriológica.



#### **4.5.4.6 – Das frentes de Serviço.**

A atividade de carvoejamento era realizada a céu aberto e, nas frentes de serviço havia trabalhadores desempenhando, dentre outras, as seguintes atividades: corte de árvores, com uso de motosserra; ajuntamento da madeira; operação de máquinas (trator); empilhamento da madeira; abastecimento dos fornos; fechamento dos fornos com tijolos; abertura dos fornos, retirada da madeira, ajuntamento do carvão e carregamento de caminhão.

Para execução desse tipo de atividade, requer-se dos trabalhadores intenso esforço físico que, somado às condições climáticas (sol intenso), causa intenso desgaste fisiológico. Nestes casos, é imprescindível o fornecimento dos equipamentos de proteção individuais adequados, o fornecimento constante de água, em condições de higiene e potabilidade, e a garantia de uma alimentação em quantidade suficiente para suprir o gasto energético, com alimentos de boa qualidade. O que se viu, no entanto, foi uma situação diversa, em que os trabalhadores não receberam EPI, não havia garantia de potabilidade da água e não havia condições adequadas de preparo e tomada das refeições.

Em adição, deve-se salientar que nas frentes de serviço não havia instalações sanitárias, de modo que os trabalhadores eram obrigados a fazer suas necessidades fisiológicas no ambiente (no “mato”).

De acordo com o item 31.17.5.1, da NR-31, o empregador deveria ter disponibilizado em suas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração. Conforme mencionado acima, nas frentes de trabalho, em toda a extensão do estabelecimento, não existia sequer uma fossa seca, também permitida pela legislação, de modo que os trabalhadores eram obrigados, repita-se, a utilizar os matos para satisfazerem suas necessidades de excreção. No local também não havia papel higiênico.

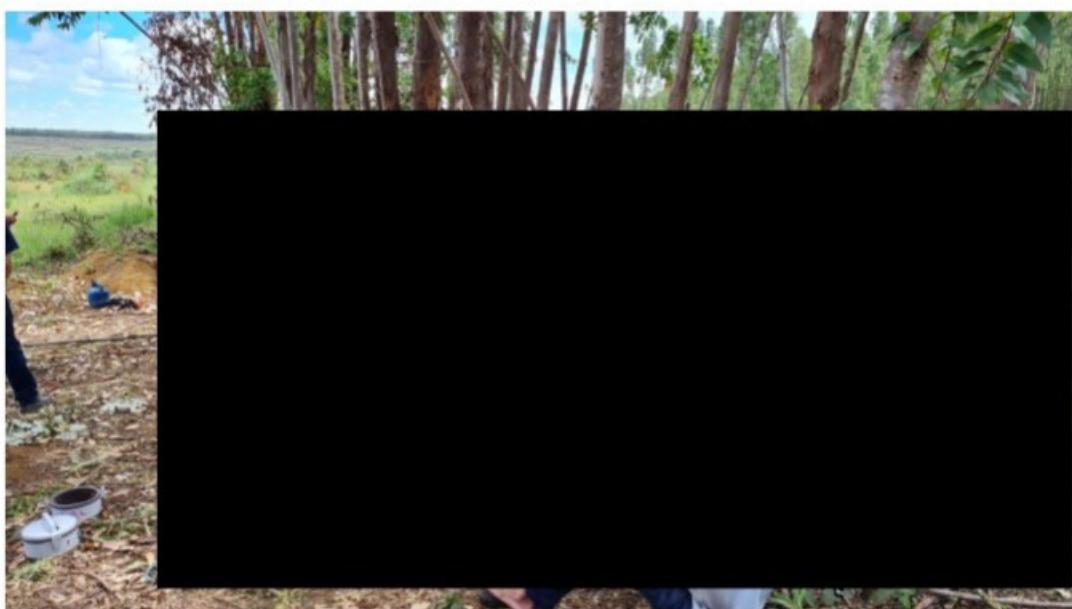
Evidentemente, essa situação não oferecia qualquer privacidade e sujeitava os obreiros a contaminações diversas, além de expô-los ao risco de ataques de animais peçonhentos, bem como a irritações dérmicas diversas devido ao contato com vegetação, insetos e animais.

Ainda, a ausência de lavatório com água limpa não possibilitava a adequada descontaminação das mãos após a evacuação, o que pode contribuir para a ocorrência de infecções causadas pelo contato com agentes patogênicos presentes nas fezes humanas.

Além de não disponibilizar instalações sanitárias nas frentes de trabalho, o empregador deixou de garantir, nessas frentes, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.

Deve-se ressaltar que, ao ingressar no estabelecimento, a equipe de fiscalização deparou-se com trabalhadores tomando suas refeições (almoço) no meio da floresta plantada, sentados no chão ou em tocos de árvores. Além do desconforto, essa condição agrava os riscos de acidentes ou aquisição de doenças.

**Foto 39: Trabalhadores tomando a refeição sob as árvores.**



Desse modo, o empregador descumpriu os seguintes dispositivos:

- 1) **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020**, por deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.
- 2) **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020**, por deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.

#### **4.5.4.7 – Material para prestação de primeiros socorros.**

Constatou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, contrariando o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-3 1, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

A inexistência de material de primeiros socorros no estabelecimento, foi constatada durante a inspeção nos locais de trabalho e permanência dos trabalhadores e por meio de entrevistas com os empregados.

Cabe ressaltar, novamente, que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam expostos a uma série de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, dentre os quais podem ser citados: a) exposição a intempéries, ao calor e à radiação solar; b) exposição aos ruídos oriundos das máquinas e equipamentos utilizados; c) exposição a poeiras e à fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso, alcatrão, metanol, acetona, acetato, monóxido de carbono, dióxido de carbono e metano; d) picadas de inseto e ataque de animais peçonhentos, como cobras, lacraias, aranhas e escorpiões; e) posturas inadequadas, movimentos repetitivos e levantamento e transporte de peso excessivo; f) lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; g) acidentes com ferramentas e instrumento perfuro-cortantes, tocos, buracos, lascas de madeira, queda de toras e terrenos irregulares; h) acidentes envolvendo o trator e a motosserra, operados por trabalhadores sem capacitação; i) exposição à vibração, explosões e desabamentos; j) combustão espontânea do carvão; k) monotonia e l) estresse da tensão da vigília do forno.

Com isso, deveriam existir, minimamente, produtos antissépticos, como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas, para a assepsia do ferimento; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos, para impedir infecções através de ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

Essencial para condução do primeiro atendimento ao trabalhador acidentado, um conjunto básico de materiais para primeiros socorros adequado às atividades laborais desenvolvidas no ambiente rural é de imprescindível necessidade para atenuar possíveis repercussões deletérias à saúde e à integridade física dos empregados. 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.

Além disso, é necessário que este material esteja sob cuidado de pessoa treinada para a prestação dos primeiros socorros, em caso de necessidade. Tal pessoa poderia ser um dos trabalhadores.

Cumpre salientar, ainda, que o estabelecimento estava localizado a cerca de 40 Km do município mais próximo (Cristalina/GO). Esse fato ressalta a importância da prestação de primeiros socorros no estabelecimento, tendo em vista a dificuldade para obter um rápido atendimento médico em caso de acidentes.

#### **4.5.4.8 – Capacitação/treinamento dos trabalhadores.**

Foi constatado que o empregador deixou de promover treinamento para operadores de motosserra, contrariando o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.12.46, alíneas "a", "b" e "c", e 31.12.46.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

O item 31.12.46 da NR-31 estabelece que o empregador rural ou equiparado deve promover, a todos os operadores de motosserra e motopoda, treinamento semipresencial ou presencial para utilização segura destas máquinas, com carga horária mínima de 16 (dezesseis) horas e conforme conteúdo programático relativo à sua utilização constante no manual de instruções, acrescido dos seguintes conteúdos práticos: a) riscos no uso de motosserras e motopodas, incluindo ruído, vibração, queimaduras, partes cortantes, manuseio de combustíveis e lubrificantes e afiação de correntes de motosserras; b) técnicas de cortes de árvores, incluindo derrubada, direcionamento de queda, remoção de árvores cortadas que permanecem suspensas por galhos de outras árvores, desgalhamento, traçamento/toragem; e c) posturas corporais para preservar a coluna vertebral e manter o equilíbrio durante operação de motosserras e motopodas.

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 levar inclusive à amputação de membros. Há que se mencionar, ainda, o nível de ruído e a intensidade de vibrações que emanam destas máquinas. Outros acidentes podem decorrer de procedimento de trabalho equivocado pelo qual a atividade de corte pode provocar quedas de galhos ou árvores inteiras sobre o operador ou trabalhadores nas proximidades.

Além do descumprimento referido acima, constatou-se que o empregador também

descumpriu o disposto no **artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 3 1.12.66 da NR -31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020**, por deixar de proporcionar capacitação aos trabalhadores para manuseio e operação segura de máquinas, equipamentos ou implementos, de forma compatível com suas funções e atividades.

No estabelecimento havia um trator que era operado por trabalhadores sem a capacitação necessária.

A falta de capacitação para manuseio e operação de máquinas e implementos agrícolas expõe o trabalhador a riscos, em virtude do desconhecimento acerca das características e da forma de trabalho com tais equipamentos, que, em regra, costumam ser perigosos, devido à potência e às zonas de perigo que tais máquinas possuem. Dessa forma, a omissão do empregador acarretava aumento da probabilidade de ocorrência de acidentes, em decorrência da falta de percepção do obreiro acerca da gravidade do risco a que estava exposto e da ausência de domínio sobre práticas seguras para a realização da atividade desenvolvida.

É importante acrescentar que esses obreiros laboravam sem que tivessem recebido quaisquer instruções e orientações sobre os riscos decorrentes das atividades realizadas no local, bem como sobre as medidas de prevenção necessárias para fazer frente a esses riscos.

Ao deixar de fornecer essas orientações e instruções aos trabalhadores, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar a esses obreiros sob sua responsabilidade, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho.

#### **4.5.4.9 – Medidas de Prevenção à COVID-19.**

Por meio da inspeção no local de trabalho e nas áreas de vivência, bem como das entrevistas com os trabalhadores, verificou-se que o empregador deixou de adotar as medidas de prevenção contra a COVID-19, descumprindo, dentre outras normas, a Portaria Conjunta Nº 20, de 18 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.

Na inspeção, constatou-se que todos os trabalhadores estavam laborando sem nenhum tipo de proteção facial, ou seja, não utilizavam as máscaras PFF2 ou similares e,

tampouco, máscaras cirúrgicas ou de tecido. No local de alojamento, esses trabalhadores utilizavam copos coletivos. A higienização era dificultada, tendo em vista não haver instalações sanitárias nas frentes de trabalho. Os trabalhadores não receberam nenhum tipo de instrução ou orientação sobre as medidas de prevenção à COVID-19, por parte do empregador. Ressalte-se que, mesmo alojados na propriedade, esses trabalhadores mantinham contato com pessoas de fora, incluindo seus familiares.

Desse modo, o empregador incorreu em infração ao disposto no **art. 157, inciso I , da CLT, c/c item 1.4.1, alínea "a", da NR-01, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 6.73 0/2020**, por deixar de cumprir ou de fazer cumprir disposição legal ou regulamentar sobre segurança e saúde no trabalho.

#### **4.6 – Da Submissão de Trabalhadores às Condições Análogas a de Escravo.**

A constatação, na esfera administrativa, de trabalho análogo ao de escravo, que alcançou os empregados relacionados no presente documento, foi motivada pela condição degradante de trabalho, de alojamento, bem como das condições inerentes à contratação e ao desenvolvimento do contrato de trabalho, claramente contrário à legislação vigente, conforme ficou transparente nas linhas precedentes, através da descrição dessas condições.

Nos termos do Art. 24, inciso III, Capítulo V, da Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, considera-se condição degradante de trabalho "*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*".

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos:

*"(...) A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88). Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende*

*princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais (...)".*

No caso em tela, o ataque à dignidade das vítimas submetidas às condições degradantes de alojamento, moradia e frente de trabalho, além das irregularidades na forma da contratação dos obreiros, fere o previsto na legislação trabalhista e o disposto no art. 149 do Código Penal.

Nesta situação, o empregador era o único a obter os benefícios do desenvolvimento das atividades na carvoaria. Os obreiros, por sua vez, estavam sob sua “conta e risco”, utilizando os equipamentos que conseguiram comprar e que já estavam desgastados, executando um trabalho intenso, submetidos à jornada exaustiva, sem qualquer atenção à saúde ou à segurança e sob o risco constante de acidentes e adoecimento. Como agravante, era impossível que esses obreiros, após uma jornada exaustiva, conseguissem usufruir de um mínimo de descanso, visto que não havia nenhuma condição de conforto ou segurança nas instalações que deveriam servir de área de vivência.

As condições de vulnerabilidade desses trabalhadores, também, foram determinantes para que se sujeitassem ao trabalho degradante. Com baixa escolaridade e poucas perspectivas de obter melhores empregos, os obreiros foram recrutados e mantidos no estabelecimento, trabalhando, basicamente, em troca de uma promessa de remuneração com base na produtividade que, na prática, não era paga na forma prevista em lei.

Portanto, qualquer que seja a perspectiva, a partir da qual se analise os fatos, em suas dimensões trabalhista, penal e da garantia dos direitos humanos fundamentais, não merece outra reação que não seja aquela que obriga os agentes públicos a caracterizar os fatos e puni-los a partir das ferramentas disponíveis.

Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do empregador fiscalizado, normas estas, presentes na Constituição

Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII e XXII), na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº. 5.889 de 1973 e na NR 31 do Ministério do Trabalho.

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que o infrator submeteu 17 (dezessete) empregados à condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal.

Dentre os indicadores de submissão das vítimas ao trabalho degradante a à jornada exaustiva, citam-se os seguintes:

- 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) Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- 3) 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;
- 4) Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- 5) 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;
- 6) Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- 7) Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 8) Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- 9) Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- 10) Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a 30 dias;
- 11) Extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês dentro do período

analisado;

- 12) Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;
- 13) Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;
- 14) 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;
- 15) Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado a aferição de remuneração por produção;
- 16) Extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.

O Art. 33, Capítulo V, da Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, determina que o Auditor-Fiscal do Trabalho, ao constatar trabalho em condição análoga à de escravo, em observância ao art. 2º-C da Lei n.º 7.998, de 1990, notificará por escrito o empregador ou preposto para que tome, às suas expensas, as seguintes providências: I - a imediata cessação das atividades dos trabalhadores e das circunstâncias ou condutas que estejam determinando a submissão desses trabalhadores à condição análoga à de escravo; II - a regularização e rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos, no caso de rescisão indireta; III - o pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes instrumentos de rescisão de contrato de trabalho; IV - o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente; V - o retorno aos locais de origem daqueles trabalhadores recrutados fora da localidade de prestação dos serviços; e VI - o cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho, enquanto não tomadas todas as providências para regularização e recomposição dos direitos dos trabalhadores.

A paralisação das atividades e a imediata retirada dos trabalhadores do alojamento, com a consequente acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista, foi determinada pela equipe e, após ser notificado pela Auditoria Fiscal do Trabalho, o responsável pela contratação dos trabalhadores tomou todas as providências necessárias, incluindo o transporte dos trabalhadores às suas respectivas cidades de origem.

## **5. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA INSPEÇÃO DO TRABALHO.**

Em razão da situação retro citada, determinou-se a adoção dos procedimentos de resgate de trabalhadores, previstos na Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, Capítulo V, bem como os procedimentos previstos nos § 1º e § 2º do art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 1990. Dentre os procedimentos determinados pela Inspeção do Trabalho e adotados pelo empregador, citam-se: 1) a imediata cessação das atividades dos trabalhadores; 2) a regularização e rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos, no caso de rescisão indireta; 3) o pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes instrumentos de rescisão de contrato de trabalho; 4) o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente; 5) o retorno aos locais de origem daqueles trabalhadores recrutados fora da localidade de prestação dos serviços; e 6) o cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho.

### **5.1. Inspeção do local de trabalho, entrevista com os trabalhadores e empregadores e tomada de depoimentos.**

Conforme relatado anteriormente, nos dias 08/03/2022 e 09/03/2022, foram realizadas inspeções no local de trabalho, ocasião em que a equipe identificou e entrevistou todos os trabalhadores presentes no local. Foram vistoriadas todas as frentes de trabalho, equipamentos e instalações.

Nesta oportunidade:

- 1) foram tomadas fotografias do local, das instalações, dos trabalhadores e dos equipamentos;
- 2) Os processos e procedimentos de trabalho foram analisados;
- 3) O empregador foi notificado para apresentação de documentos;
- 4) Foi lavrado o Termo de Interdição;
- 5) Foram tomadas as declarações e o depoimento dos.

## **5.2 Lavratura do Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores e Realização dos Procedimentos Previstos no Termo.**

No dia 09/03/2022, foi lavrado o Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores, que determinou: a) a paralisação imediata das atividades; b) a retirada imediata dos trabalhadores resgatados do local de trabalho e do alojamento e sua acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista; c) apresentação dos trabalhadores e pagamento de todas as verbas trabalhistas em data estipulada no termo.

Os procedimentos previstos no Termo acima citado, incluindo o pagamento das verbas rescisórias, foram efetivados no dia 11/03/2022.

O empregador, juntamente com seu advogado, compareceu no local e horário previamente agendados efetuou a rescisão dos contratos de trabalho e providenciou o retorno dos trabalhadores às respectivas cidades de origem. Na ocasião, foi feito o pagamento das verbas rescisórias.

Ainda no dia 11/03/2022, foram emitidas e entregues aos trabalhadores resgatados, as Guias de Requerimento do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado.

## **5.3 Lavratura dos Autos de Infração.**

Após a conclusão dos procedimentos e da análise da documentação apresentada pelo empregador, foram lavrados 24 (vinte e quatro) autos de infração em relação às infrações constatadas pela equipe de fiscalização.

## 6. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO EMPREGADOR.

Após a fiscalização, o empregador adotou as providências necessárias para adequação das áreas de vivência e frentes de serviço ao disposto na Norma Regulamentadora NR-31. Além disso, adotou medidas para o tratamento da água fornecida aos trabalhadores.

Tais adequações foram constatadas em fiscalização realizada nos dias 09/05/2022 e 17/03/2022.

As fotografias a seguir foram tomadas após a vistoria realizada no dia 09/05/2022, ocasião em que o empregador já havia tomado as providências determinadas pela equipe de fiscalização.

**Foto 40: Local para refeição instalado na frente de serviço.**



Foto 41: Instalação sanitária na frente de serviço.



Foto 42: Alojamentos com pintura e limpeza na parte externa.



Foto 43: Local fixo para refeições, instalado junto aos alojamentos .



Foto 44: Lavanderia, adequada ao disposto na NR-31.



Foto 45: Refeitório, vista interna.



Foto 46: Refeitório e local de preparo das refeições – detalhe para o kit de primeiros socorros.



Foto 47: Instalações sanitárias fixas, próximas ao alojamento.



Foto 48: Interior da instalação sanitária fixa.



Foto 49: Interior do dormitório, com armário.



## 7. CONCLUSÃO

De acordo com o exposto neste relato, restou constatado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho que os trabalhadores relacionados no presente documento estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo. A análise do conjunto das irregularidades constatadas demonstra a situação degradante, o que foi detalhadamente descrito nos Autos de Infração e no corpo do presente relato, motivo pelo qual a equipe fiscal realizou os procedimentos constantes na Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, Capítulo V, bem como os procedimentos previstos nos § 1º e § 2º do art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 1990.

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

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

Ressalte-se que a situação em que se encontravam os referidos trabalhadores estava 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 Escravatura 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 não podem ser afastados na esfera administrativa.

Por fim, sugere-se o envio deste Relatório, juntamente com todos os anexos, ao Ministério Público do Trabalho e à Polícia Federal, para conhecimento e adoção das demais providências que entenderem cabíveis.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA  
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb**

Brasília, 20 de janeiro de 2023.

