



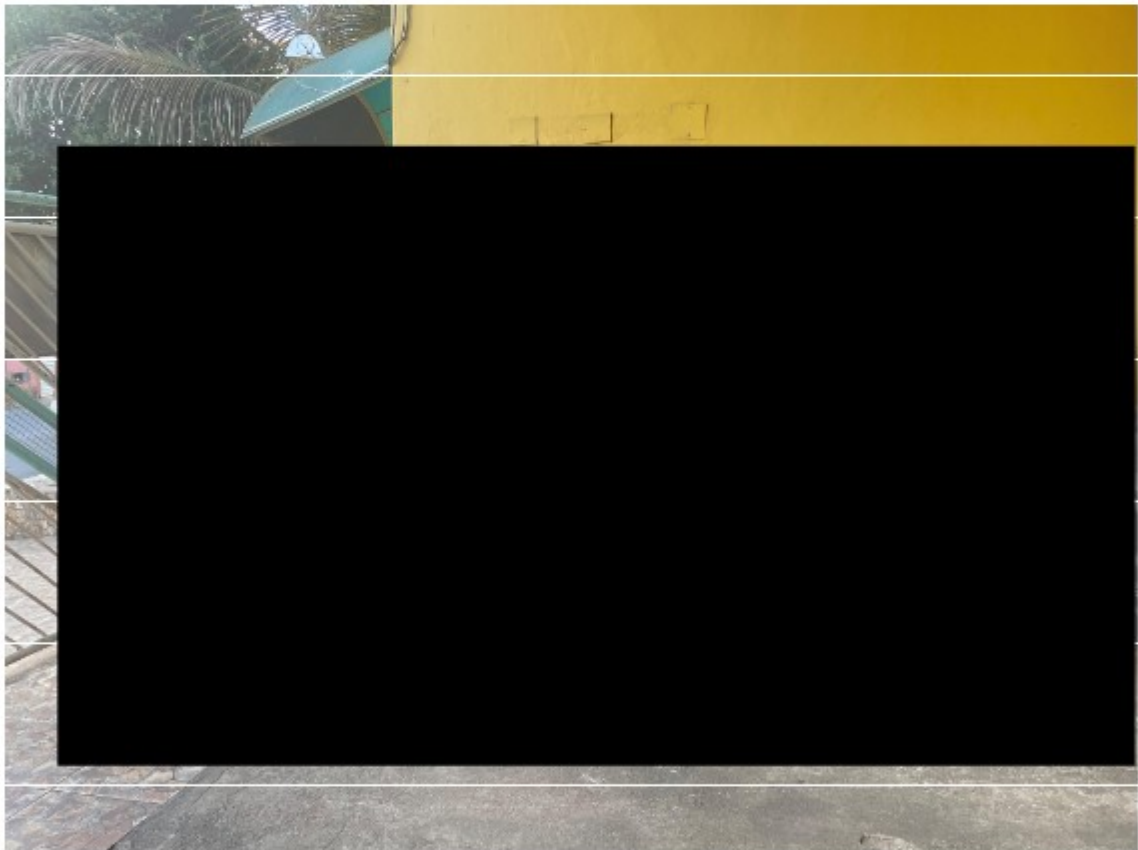
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO



PERÍODO

21/06/2022 a 22/08/2022



LOCAL: Município de Divinolândia de Minas/MG
ATIVIDADE: Extração de Madeira de Florestas Plantadas
CNAE: 0210-1/07

VOLUME I/I



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

SUMÁRIO

EQUIPE	5
DO RELATÓRIO	5
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	5
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	6
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	7
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	8
5. DA LOCALIZAÇÃO DO ALOJAMENTO E FRENTE DE TRABALHO FISCALIZADA	8
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	9
7. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA.....	9
8. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE TRABALHO DEGRADANTE E JORNADA EXAUSTIVA.....	13
9. DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS	26
9.1. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS	26
9.1.1. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	26
9.1.2. Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	26
9.1.3. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	28
9.1.4. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	30
9.1.5. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	31
9.1.6. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	32
9.1.7. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	32
9.1.8. Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	33
9.1.9. Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores do FGTS relativos ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.	33
9.1.10. Deixar de depositar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados ou que deveriam ter sido realizados na conta vinculada durante a vigência	



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.	34
9.2. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR	34
9.2.1. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.	34
9.2.2. Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	35
9.2.3. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.	36
9.2.4. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	36
9.2.5. Deixar de promover treinamento a todos os operadores de motosserra e/ou motopoda e a todos operadores de roçadeira costal motorizada e/ou derrigadeira para utilização segura destas máquinas, ou promover treinamento em desacordo com modalidade, carga horária e/ou conteúdo programático previstos no item 31.12.46 e subitem 31.12.46.1 da NR 31.	37
9.2.6. Deixar de garantir que as casas utilizadas para alojamento, mesmo fora do estabelecimento, atendam ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7.	37
9.2.7. 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.	39
9.2.8. 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.	39
9.2.9. Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	40
9.2.10 Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.....	40
10. CONCLUSÃO	41

ANEXOS

I. Notificação de Constatação de Trabalho Análogo ao de Escravo e de Apresentação de Documentos	44 a 45
II. Identificação do Empregador	46 a 48



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

III.	Notas Fiscais de Venda de Madeira Para a Cooperativa Agropecuária Vale do Rio Doce Emitidas pelo Sr. [REDACTED] Janeiro e Junho de 2022	49 a 200
IV.	Planilha com Volumes e Valores das Notas Fiscais de Venda de Madeira Para a Cooperativa Agropecuária Vale do Rio Doce Emitidas Pelo Sr. [REDACTED] Entre Janeiro e Junho de 2022	201 a 205
V.	Notas Fiscais de Venda de Madeira Para o Laticínio Bela Vista Emitidas Pelo Sr. [REDACTED] Entre Janeiro e Junho de 2022	206 a 233
VI.	Planilha com Volumes e Valores das Notas Fiscais de Venda de Madeira Para o Laticínio Bela Vista Emitidas Pelo Sr. [REDACTED] Entre Janeiro e Junho de 2022	234 a 235
VII.	Termos de Declaração	236 a 254
VIII.	Caderno de Anotações do Trabalhador Resgatado Natanael Contendo o Controle dos Valores Pagos e Devidos, por Trabalhador, e dos Caminhões, “Carradas”, de Madeira em Tora Retirada das Frentes de trabalho	255 a 272
IX.	Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT	273 a 301
X.	Guias de Seguro Desemprego dos Trabalhadores Regatados - SDTR	302 a 315
XI.	Relação de Autos de Infração Lavrados	316 a 318
XII.	Autos de Infração Lavrados	319 a 396
XIII.	Termo de Ciência “ZDBJ6J1Y” Referente à Lavratura de Auto de Infração	397 a 398



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

- XIV. **Códigos QR dos Arquivos de Mídia, Fotos e Vídeos, Produzidos Durante a Ação Fiscal** 399 a 400
- XV. **Notificação de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social – NDFC Nº 202.465.454** 401 a 412

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS



DO RELATÓRIO

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

NOME: [REDAÇÃO]

CPF: [REDAÇÃO]

CNAE: 0210-1/07 – Extração de Madeira em Florestas Plantadas

LOCAL DA FISCALIZAÇÃO:

- FRENTE DE TRABALHO e ALOJAMENTO FISCALIZADOS:

Frente de Trabalho: Fazenda do Dutra, onde o autuado adquiriu a madeira em pé, localizada no município de Divinolândia de Minas/MG, Coordenadas Geográficas 18° 46' 00" S, 42° 37' 40" W.

Alojamento: [REDAÇÃO]

TRABALHADORES ALCANÇADOS: 14

TRABALHADORES RESGATADOS: 14

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA: [REDAÇÃO]

TELEFONE DE CONTATO: [REDAÇÃO]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

* Até a data de finalização desse Relatório, dia 22/08/2022, por motivo de inconsistência no PIS, não foi possível emitir a guia do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado [REDACTED]. A solicitação de regularização da situação, para posterior emissão do SDTR do trabalhador, foi enviada à CEF e ainda não retornou.

Empregados alcançados	14
Registrados durante ação fiscal	14
Empregados em condição análoga à de escravo	14
Resgatados - total	14
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
Mulheres (resgatadas)	01
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	13*
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	13*
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	R\$ 74.508,44
Valor líquido recebido	R\$ 73.261,00
FGTS/CS recolhido	--
Previdência Social recolhida	--
Valor Dano Moral Coletivo	--
Valor Dano Moral Individual	--
Valor Transporte e Alimentação de Retorno de 14 trabalhadores	R\$ 14.000,00
Número de Autos de Infração lavrados	20
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Número de CTPS Emitidas	00
Constatado tráfico de pessoas	NÃO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	22.374.073-0	001727-2	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	22.374.652-5	001168-1	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	22.375.594-0	001775-2	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
4	22.376.039-1	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	22.376.043-9	000017-5	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	22.376.045-5	000036-1	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
7	22.376.046-3	000365-4	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	22.376.256-3	131824-1	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.	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.
9	22.376.257-1	131834-9	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 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.
10	22.376.258-0	131836-5	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
11	22.376.259-8	131866-7	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	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.
12	22.376.260-1	131944-2	Deixar de promover treinamento a todos os operadores de motosserra e/ou motopoda e a todos operadores de roçadeira costal motorizada e/ou derrçadeira para utilização segura destas máquinas, ou promover treinamento em desacordo com modalidade, carga horária e/ou conteúdo programático previstos no item 31.12.46 e subitem 31.12.46.1 da NR 31.	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.
13	22.376.261-0	231080-5	Deixar de garantir que as casas utilizadas para alojamento, mesmo fora do estabelecimento, atendam ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.11 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
14	22.376.262-8	231020-1	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.	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.
15	22.376.263-6	231077-5	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéris e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.	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.
16	22.376.264-4	231079-1	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
17	22.376.265-2	131915-9	Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
18	22.376.817-1	000978-4	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
19	22.376.818-9	001724-8	Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores do FGTS relativos ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.	Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, caput, da Lei 8.036, de 11.5.1990.
20	22.376.820-1	001702-7	Deixar de depositar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados ou que deveriam ter sido realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.	Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, §1º, da Lei 8.036, de 11.5.1990.

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A presente ação foi organizada tendo em vista indícios de trabalho degradante na extração de madeira de eucalipto para lenha na zona rural de Divinolândia de Minas, estado de Minas Gerais.

5. DA LOCALIZAÇÃO DO ALOJAMENTO E FRENTE DE TRABALHO FISCALIZADA

Frente de Trabalho: Realizou-se inspeção física em frente de trabalho de extração de madeira de eucalipto para lenha, na propriedade rural denominada Fazenda do Dutra localizada no município de Divinolândia de Minas/MG, Coordenadas Geográficas 18º 46' 00" S, 42º 37' 40" W, onde o autuado adquiriu a madeira em pé.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES



Alojamento: Os trabalhadores estavam alojados na rua [REDACTED]

6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A atividade econômica desenvolvida é a extração de madeira em florestas plantadas, no caso eucalipto para lenha, Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE 0210-1/07. O Empregador adquiriu cerca de 3.000 (três mil) metros cúbicos de estêreo de madeira de eucalipto em tora, do Sr. [REDACTED] proprietário da Fazenda do Dutra, situada no município de Divinolândia de Minas. O foco da ação fiscalizadora foi verificar a situação em que se encontravam os trabalhadores que realizavam o trabalho de extração da madeira nas frentes de trabalho da propriedade citada acima: condições gerais de segurança, saúde e conforto na frente de trabalho e no alojamento, bem como as relações de trabalho existentes.

7. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA

A presente ação fiscal foi organizada com o intuito de verificar as condições de trabalho na extração de madeira de eucalipto para lenha na Fazenda do Dutra, por equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho da Gerência Regional do Trabalho em Governador Valadares/MG, sendo realizada com a participação da Polícia Militar de Minas Gerais – PMMG, cuja equipe era composta por 03 (três) Auditores-Fiscais do Trabalho e 02 (dois) policiais da Polícia Militar de Minas Gerais.

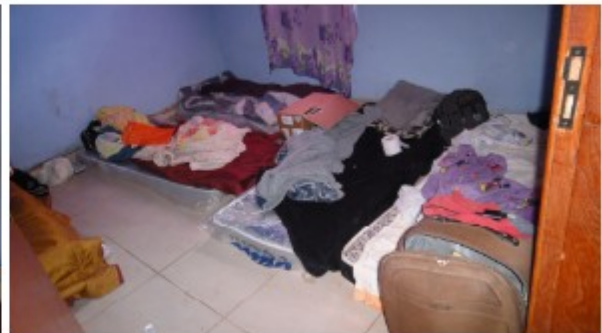
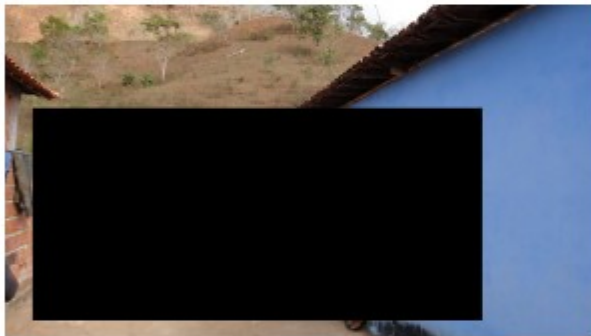
A equipe, tendo como base a cidade de Divinolândia de Minas/MG, iniciou deslocamento em direção ao endereço em que os trabalhadores estavam alojados no dia 21/06/2022, pela manhã, para inspecionar as condições e relações de trabalho existente. Ao chegar no alojamento, localizado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

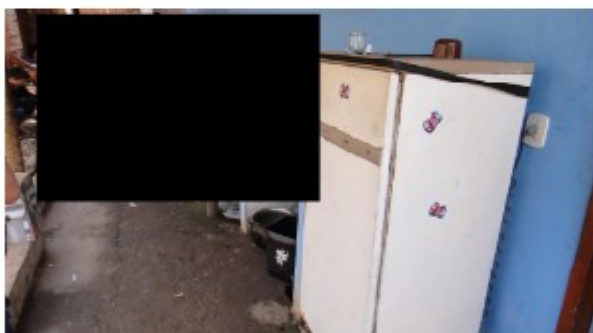
na rua [REDACTED]
fiscalização encontrou 14 trabalhadores.

Ao verificar o alojamento em que se encontravam os trabalhadores foram identificadas diversas irregularidades como superlotação do espaço, inexistência de armários adequados para a guarda de pertences pessoais, falta de camas e não fornecimento de roupas de cama.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES



Após a verificação da situação em que se encontrava o local em que os trabalhadores estavam alojados e uma entrevista inicial com alguns trabalhadores para verificar a situação, foi solicitado ao trabalhador [REDACTED] que conduzisse a equipe para as frentes de trabalho.

Tratava-se de um terreno em elevação, em forma de colina, a partir da margem da via vicinal de acesso. Nas frentes de trabalho foram encontradas áreas com árvores, áreas com árvores derrubadas cujo produto final – madeira em toras – já havia sido entregue ao consumidor final, áreas com árvores derrubadas cujos troncos encontravam-se inteiros e não em toras, áreas com toras já cortadas sem terem sido transportadas, “tombadas”, até a beira da estrada e toras empilhadas na beira da estrada prontas para o transporte até o consumidor final: derrubadas, cortadas em toras, transportadas, “tombadas”, até a beira da estrada e empilhadas. Houve declaração de trabalhadores informando que nunca teve banheiro e local para refeições disponíveis nas frentes de trabalho.

Os trabalhadores realizavam atividades remuneradas por produtividade, R\$ 20,00 (vinte reais) o metro cúbico de estéreo de madeira em toras empilhada na beira da estrada. A atividade era realizada por dois grupos heterogêneos de trabalhadores: operadores de motosserra, “motoqueiros”, responsáveis pela derrubada da árvore e corte do tronco em toras, e os “bandeiradores”, trabalhadores rurais responsáveis pelo transporte das toras, “tombadores”, até a beira da estrada e empilhamento para posterior transporte ao consumidor final.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES



Os trabalhadores eram migrantes de cidades do Maranhão como Bom Jesus das Selvas, Buriticupu e Açailândia.

Ao final do dia foi expedida notificação para as providências a serem tomadas pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo, Termo de Notificação n.º 354503/21062022, documento em anexo.

A sistemática de recrutamento e transporte dos trabalhadores contrariou o Artigo 121 da Instrução Normativa Nº 2/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, que define regras para contratação de trabalhadores rurais migrantes recrutados para laborarem em localidades diversas de sua origem.

No dia 22, logo cedo, os empregados foram levados da casa em que estavam para um hotel, em Divinolândia de Minas, providenciado e custeado pelo Sr. [REDACTED] que também providenciou e custeou a alimentação dos trabalhadores até que retornassem ao Maranhão.

Nos dias 22 e 24 de junho de 2022 foram reduzidas a termo declaração de parte dos trabalhadores resgatados e do Sr. [REDACTED] documentos anexos.

No dia 24 de junho de 2022 foi realizada a assistência das rescisões contratuais de 14 trabalhadores, providenciada e custeada pelo Sr. [REDACTED] e entrega dos respectivos SDTR, documentos anexos.

Com os fatos apurados no transcorrer da ação fiscal, oriundos de diversas fontes, a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou que o empregador é o Sr. [REDACTED] sendo que o Sr. [REDACTED] atuou como sócio e, na primeira fase da ação fiscal que se encerra com o retorno dos trabalhadores resgatados à sua região de origem, representante do Sr. [REDACTED]

Procedeu-se as lavraturas de autos de infração, sendo um entregue pessoalmente em 02/08/2022 ao advogado [REDACTED] representante do Sr. [REDACTED] e os outros 19 (dezenove) encaminhados via postal ao empregador, documentos anexos.

8. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO NA HIPÓTESE DE TRABALHO DEGRADANTE E JORNADA EXAUSTIVA.

Realizou-se, no dia 21/06/2022, inspeção física em alojamento localizado na rua [REDACTED] e em frente de trabalho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

de extração de madeira na propriedade rural denominada Fazenda do Dutra, onde o autuado adquiriu a madeira em pé, localizada no município de Divinolândia de Minas/MG, Coordenadas Geográficas 18° 46' 00" S, 42° 37' 40" W. Foram alcançados pela fiscalização 14 (quatorze) trabalhadores que foram encontrados no alojamento.

Após inspeção no alojamento, na frente de trabalho, entrevistas com os trabalhadores, com o sócio do empregador e avaliação de toda a situação encontrada, a Auditoria-Fiscal do Trabalho concluiu que os 14 (quatorze) trabalhadores envolvidos na atividade de derrubada de eucalipto (tombamento), desgalhamento, corte em toras, transporte e empilhamento na beira da estrada, estavam submetidos a condição análoga à de escravo, nos termos do Artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021, devido à degradância verificada na frente de trabalho e no alojamento, conforme descrito no auto de infração capitulado no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, lavrado por ter o empregador mantido empregados trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho e reduzidos a condições análogas às de escravo.

DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR AUTUADO E DAS ATIVIDADES

O empregador desenvolve atividade de extração de madeira em florestas plantadas, CNAE 0210-1/07, em terras de terceiros, e vende essa madeira para empresas que as utilizam em seus processos produtivos. Desse modo, o autuado necessita de empregados (operadores de motosserra e trabalhadores rurais) para executar todas as etapas entre a derrubada da árvore até o empilhamento das toras na beira da estrada, onde é feito o carregamento em veículos para transporte até as empresas compradoras.

Apesar de no curso da ação fiscal os registros terem sido feitos no nome de [REDACTED] que age como sócio na exploração dessa atividade, os Auditores-Fiscais entenderam que o real empregador é o autuado, Sr. [REDACTED] uma vez que ele é quem de fato gere e administra o empreendimento (contrata o fornecimento da madeira em pé com os donos das terras, negocia a venda da madeira cortada com as empresas consumidoras, recebe os pagamentos dessas empresas, define a necessidade de contratar e demitir empregados para execução das atividades, fornece recursos e efetua os pagamentos e repasses de valores para pagamento dos empregados, entre outros).

DA CONTRATAÇÃO IRREGULAR DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores vieram do estado do Maranhão a pedido do empregador que, em janeiro/2022, fez contato com seu ex empregado, Sr. [REDACTED] para que esse trouxesse quatro ou cinco trabalhadores para laborarem no corte e empilhamento da madeira. Apesar de a contratação ter sido feita naquele estado, nenhuma providência foi tomada para formalizar esses contratos de trabalho lá no seu início. Embora ao Sr. [REDACTED] tenha sido atribuída essa função pelo empregador, foi verificado que ele se encontrava nas mesmas condições degradantes de trabalho dos demais trabalhadores que vieram a ser resgatados. A contratação irregular dos obreiros, com a manutenção dos 14 (quatorze) em situação de total informalidade, deixa-os fora do sistema de proteção previdenciário, essencial nas ocorrências de sinistros e para contagem do tempo de contribuição para aposentadoria, o que levou o legislador pátrio a tipificá-la no Código Penal Brasileiro.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º ao art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14/7/2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as informações do nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital, a omissão refere-se às informações devidas ao e-Social antes de se iniciar as atividades laborativas para o empregador.

DAS AÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Nenhuma ação de segurança e saúde do trabalho foi tomada pelo empregador ou seu representante, a fim de minimizar a exposição aos riscos os trabalhadores diretamente envolvidos nas atividades.

Desse modo, o empregador em epígrafe deixou de adotar as providências necessárias para elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento dos Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, previsto na NR-31, que seria o norteador das ações preventivas cabíveis nas situações de risco identificadas durante a fase preliminar de avaliação. O empregador deixou de providenciar a avaliação dos riscos ocupacionais, bem como de adotar medidas no sentido de eliminar ou minimizar os riscos ocupacionais existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores.

Dentre os riscos ocupacionais da atividade, destacam-se os seguintes: 1) Riscos físicos: ruído de máquinas e equipamentos, tais como motosserras, radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto, vibração de corpo inteiro proveniente da utilização de motosserras; 2) Riscos químicos: poeira do solo pela movimentação promovida pelos ventos e tráfego de veículos, nas vias próximas à frente de trabalho; gasolina, óleos e graxas, na utilização e manutenção de motosserras (gasolina contém benzeno, substância altamente tóxica); 3) Riscos ergonômicos: levantamento e transporte manual de cargas - carregamento e tombamento de toras de peso aproximado entre 45kg a 50kg, atividades em posturas prejudiciais ao sistema musculoesquelético, uso de força física, atividades repetitivas com alto risco de aquisição de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT. Cumpre mencionar, ainda, que a intensidade dos esforços físicos possuía relação direta com o sistema de remuneração por produção; 4) Riscos de acidentes: picadas de animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros), quedas, ferimentos, fraturas (manuseio de madeiras, instrumentos perfurantes, quedas de árvores, projeção de materiais e particulados de madeira).

Ainda dentro das ações de Saúde e Segurança do Trabalho, conforme será apresentado adiante, os empregados também não haviam sido submetidos a exames médicos ou avaliações de saúde ocupacional, não receberam treinamentos para operação de motosserras, não dispunham de materiais de primeiros socorros e nem mesmo recebiam EPIs específicos aos riscos a que estavam expostos, o que demonstra, de maneira irrefutável, que nenhuma ação de segurança e saúde foi adotada pelo empregador.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

DA NÃO REALIZAÇÃO DOS EXAMES MÉDICOS

Nenhum dos trabalhadores foi submetido a exames médicos (admissionais ou em outro momento), os quais são necessários para se saber se estariam aptos para as funções que estavam assumindo. Também não foram informados sobre a existência, ou não, de riscos ocupacionais específicos de suas atividades. Ao deixar de providenciar a realização dos exames médicos admissionais dos trabalhadores, o empregador descumpre exigência legal constante da NR 31, item 31.3.7.

Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, 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 atividades com exposição a ruído e esforço físico acentuado, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuíssem.

DA FALTA DE TREINAMENTO

Nenhum dos trabalhadores que operavam motosserras ou executavam o empilhamento da madeira recebeu treinamento ou capacitação para a execução de suas tarefas. A atividade é classificada com grau de risco 3, segundo consta da Norma Regulamentadora nº4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho. Além do risco de acidente de trabalho, havia excesso de carga suportada pelos trabalhadores que realizavam o carregamento das toras para empilhamento, conforme depoimento de [REDACTED] "Que carregava a madeira no ombro, que pesava uns 45 ou 50kg, ou ia tombando e levava ate a beira da estrada."

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 dessas máquinas, com carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas e conforme conteúdo programático relativo à sua utilização constante no manual de instruções.

Durante a inspeção, verificou-se que os trabalhadores [REDACTED] trabalhavam no corte de eucalipto, como operadores de motosserra, desde 05/02/2022; [REDACTED] trabalhavam naquela mesma função desde 26/04/2022. Questionados se haviam recebido treinamentos para manuseio e operação da máquina em questão, antes ou depois do início de suas atividades, todos os empregados responderam negativamente, restando configurada a presente infração.

Ressalte-se que a operação com motosserra envolve uma série de riscos à segurança dos trabalhadores, a exemplo de acidentes com a lâmina, causando ferimentos que podem levar de amputação de membros e até a morte do trabalhador, além de outros acidentes que possam decorrer de procedimento de trabalho equivocado, pelo qual a atividade de corte pode provocar quedas de galhos ou árvores inteiras, colocando em risco a segurança do operador bem como de outros trabalhadores que laboram nas áreas próximas do corte.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

DO NÃO FORNECIMENTO DE EPI

Durante as entrevistas com os trabalhadores, constatou-se o não fornecimento de equipamentos de proteção individual - EPI - adequados aos riscos aos quais os empregados estavam expostos para exercer as atividades de corte e desgalhamento de árvores de eucalipto e carregamento das toras de madeira, tais como botinas/calçados de proteção, luvas de raspa, óculos de proteção, protetores auditivos, capacetes e protetor facial para operadores de motosserra.

Questionados sobre o fornecimento e utilização de EPI e dispositivos de proteção pessoal, os trabalhadores informaram que usavam, além de suas vestimentas pessoais, botas adquiridas por eles no comércio da cidade com dinheiro enviado pelo empregador, mas que seriam posteriormente descontados de seus respectivos salários por produção.

Saliente-se que a ausência desses equipamentos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos obreiros, em razão dos fatores de riscos a que estão expostos na realização de suas atividades: quedas e escoriações no terreno acidentado, cortes e traumatismos por ocasião do manuseio das toras de madeiras e de instrumentos perfucortantes, quedas de árvores, projeção de materiais e partículas de madeira, a exposição a ruído decorrente da utilização de motosserra, dentre outros.

DO NÃO FORNECIMENTO DE DISPOSITIVOS DE PROTEÇÃO PESSOAL

Além de não fornecer nenhum equipamento de proteção individual, o empregador também deixou de fornecer aos trabalhadores dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos das atividades de corte e desgalhamento de árvores de eucalipto e carregamento das toras de madeira.

O item 31.6.2 da NR-31 determina: "31.6.2 Além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal: a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos; c) perneira contra picadas de animais peçonhentos; d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização; e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica; f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e g) roupas especiais para atividades específicas;"

Vale repetir que, quando questionados sobre o fornecimento e utilização de EPI e dispositivos de proteção pessoal, os trabalhadores informaram que usavam, além de suas vestimentas pessoais, apenas botas adquiridas por eles no comércio da cidade com dinheiro enviado pelo empregador, mas que seriam posteriormente descontados de seus respectivos salários por produção.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores exigiam o fornecimento de dispositivos de proteção pessoal, podendo ser citados, a título de exemplo, chapéus ou bonés com proteção da nuca, protetores faciais para proteção contra partículas e lascas de madeira e perneiras contra picadas de animais peçonhentos, entre outros.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

A ausência de tais dispositivos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de riscos a que os trabalhadores estão expostos na realização de suas atividades.

DAS FRENTES DE TRABALHO

FALTA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

O autuado deixou 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. No dia 21/06/2022, foi feita inspeção na frente de trabalho localizada a cerca de 2,5km do alojamento. Naquela frente de trabalho não havia sido disponibilizadas instalações sanitárias, o que obrigava os trabalhadores a fazerem suas necessidades no mato, sem qualquer privacidade e segurança.

Perguntados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que no local de trabalho não tinha banheiro e que tinham que fazer suas necessidades fisiológicas no mato. Durante inspeção nas frentes de trabalho onde os trabalhadores realizavam o corte dos eucaliptos, a equipe de fiscalização pode verificar que tratava-se de terreno com relevo em aclive, com vegetação rasteira, arbustos, árvores e floresta de eucaliptos, e que não havia no local nenhuma instalação sanitária, fixa ou móvel.

FALTA DE LOCAL APROPRIADO PARA TOMADA DE REFEIÇÕES

Na frente de trabalho inspecionada não havia local apropriado para tomada de refeições. Conforme dispõe o item 31.17.5.4, da NR 31, nas frentes de trabalho, os locais para refeição e descanso devem oferecer proteção para todos os trabalhadores contra as intempéries e atender aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1.

Os requisitos relacionados na Norma, e descumpridos pelo empregador, são: 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.

Em decorrência do descumprimento da obrigação pelo empregador, os trabalhadores se alimentavam assentados no chão ou em toras de madeira, sem nenhuma condição de conforto e proteção contra intempéries.

FALTA DE MATERIAL PARA PRIMEIROS SOCORROS

Durante a inspeção e entrevistas com os trabalhadores, constatou-se que o empregador deixou de equipar o estabelecimento, tanto na frente de trabalho quanto no alojamento, de material necessário à prestação de primeiros socorros, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Ressalte-se que, no exercício de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, ergonômicos e de acidentes de trabalho, dentre os quais podemos citar lesões provocadas por ferramentas e equipamentos de trabalho (machadinhas e motosserras); lesões provocadas por pedaços de madeiras (cortes, escoriações e perfurações); ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões; doenças devido à exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; desenvolvimento de distúrbios osteomusculares pelo grande esforço físico despendido, além de quedas e outros tipos de acidentes.

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

Importa informar que o empregado [REDACTED] sofreu acidente de trabalho no dia 04/05/2022, quando fazia o corte da madeira e a ponta de uma vara subiu e machucou o seu rosto, provocando um corte, levando três pontos. Em decorrência desse acidente, o empregado ficou uns sete dias afastado das atividades, conforme declarou em depoimento reduzido a termo.

Dessa forma, torna-se imprescindível não só a disponibilização dos materiais, como a existência de pessoa com conhecimentos mínimos em primeiros socorros, para que os possa utilizar devidamente. Todavia, verificou-se, por meio de inspeção no alojamento e frente de trabalho, e entrevista com trabalhadores, que o empregador deixou de cumprir essa obrigação.

DAS CONDIÇÕES DO ALOJAMENTO, SEU SUBDIMENSIONAMENTO E ALOJAMENTO COLETIVO DE HOMENS E MULHERES

O empregador deixou de garantir que a casa utilizada para alojamento atendesse ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR-31.

Durante inspeção no local, verificou-se que uma casa era utilizada como alojamento para 14 (quatorze) trabalhadores, sendo 13 (treze) homens e 1 (uma) mulher. O imóvel estava localizado na rua [REDACTED]

Segundo relatado pelos trabalhadores, o empregado [REDACTED] era responsável por efetuar o pagamento do aluguel, água e energia, e fazia isso com dinheiro que era transferido para ele pelo empregador. Contudo, esses valores seriam descontados da remuneração de todos os trabalhadores.

Tratava-se de uma casa com 4 (quatro) cômodos e 1 (um) banheiro. Em um dos cômodos, que seria a sala do imóvel, dormiam 4 (quatro) trabalhadores; no cômodo que seria cozinha, dormiam 3 (três); em um dos quartos, 5 (cinco) trabalhadores; e no outro quarto, o casal formado por [REDACTED]. Não havia camas, apenas colchões, na maioria velhos, dispostos diretamente no piso, uns ao lado dos outros. Também não havia armários; roupas e objetos pessoais dos trabalhadores encontravam-se nas malas, sacolas, bolsas ou espalhados sobre os colchões. A casa não possuía forro, deixando de oferecer a vedação necessária para segurança e conforto térmico dos trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Assim, a casa utilizada para alojamento não atendia ao subitem 31.17.6.1 da NR-31, que dispõe: "Os dormitórios dos alojamentos devem possuir: a) a relação de, no mínimo, 3,00 m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m² (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; e) armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais;(…) i) separação por sexo."

A casa possuía uma única instalação sanitária para todos os quatorze empregados, de forma que não atendia exigência de separação por sexo nem o dimensionamento previsto em normativo nos subitens 31.17.6.5 combinado com os subitens 31.7.3.1 e 31.17.3.3. O item 31.17.6.5 diz: "As instalações sanitárias dos alojamentos devem atender às exigências descritas no subitem 31.17.3 e seus subitens desta Norma. Já o item 31.17.3.1: "As instalações sanitárias fixas devem ser constituídas de: (...) d) chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração, quando houver exposição ou manuseio de substâncias tóxicas e quando houver trabalhadores alojados. O item 31.17.3.3 dispõe que "As instalações sanitárias fixas devem:(...) b) ser separadas por sexo;(…)".

O local utilizado para preparo e tomada de refeição era uma varanda, na parte externa da casa, onde havia uma mesa de madeira e nenhuma cadeira. Os empregados realizavam suas refeições assentados em uma mureta de concreto, em objetos como pneus, tijolos, ou diretamente no chão, sem nenhuma condição de higiene e conforto. Havia uma geladeira em péssimo estado de conservação e funcionamento, que não servia para guardar e conservar as refeições em condições higiênicas. Os alimentos eram guardados no piso de um dos cômodos da casa, alguns em caixas de papelão e sacolas plásticas.

Dessa forma, também deixou de atender ao subitem 31.17.6.6 combinado com subitem 31.17.4.1: "Os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos: (...) b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; (...) d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis;(…) g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas."

Por fim, não havia lavanderia no local. Para lavarem as roupas, os trabalhadores utilizavam uma estrutura improvisada por eles, feita de tábuas de madeira, apoiada sobre o piso ao lado de uma torneira, localizada em uma das laterais da casa. O local não possuía tanques nem era coberto, em desacordo com o que estabelece o subitem 31.17.6.9: "As lavanderias devem ser: a) instaladas em local coberto e ventilado para que os trabalhadores alojados possam lavar as roupas de uso pessoal; e b) dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa."

Apesar de durante a inspeção estarem alojados 14 (quatorze) empregados no imóvel, o local chegou a ficar com 17 (dezesete) trabalhadores, pois 3 (três) já tinham ido embora quando iniciada esta ação fiscal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

DO NÃO FORNECIMENTO DE ROUPAS DE CAMA ADEQUADAS ÀS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS LOCAIS

Durante inspeção na casa utilizada como alojamento, verificou-se que os trabalhadores dormiam em colchões dispostos diretamente no piso da casa. Os trabalhadores foram questionados a respeito das roupas de cama e cobertores que utilizavam, ocasião em que afirmaram que haviam sido todos doados por vizinhos, que o empregador não forneceu nenhuma roupa de cama ou cobertor. Dessa forma resta configurada também essa infração, pois essa obrigação é do empregador, conforme dispõe o item 31.17.6.2 na NR 31.

Importante lembrar que esses trabalhadores vieram do estado do Maranhão, com clima muito diferente do encontrado na região em que estavam trabalhando quando resgatados, com madrugadas bem frias durante essa época do ano.

DA NÃO CONCESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Durante a tomada de depoimentos e entrevistas com os empregados, restou comprovado que a cozinheira, Sra. [REDACTED], laborou sem o descanso semanal remunerado desde o início de seu contrato de trabalho, dia 07/02/2022, até o dia 14/06/2022. Essa trabalhadora iniciava suas atividades às 5h da manhã, quando preparava o café para os demais trabalhadores. Em seguida, fazia a limpeza do local e preparava o almoço para todos eles, iniciando o seu intervalo para descanso e refeição por volta das 11h. Retornava as atividades às 13h, arrumando a área onde preparava as refeições e providenciando a janta para os empregados, encerrando suas atividades por volta das 18h, todos os dias da semana, de segunda-feira a domingo.

O descanso semanal remunerado da empregada, entre outros direitos do trabalhador, possui proteção especial no ordenamento jurídico brasileiro. Mesmo com a reforma trabalhista de 2017, que flexibilizou vários direitos dos trabalhadores, conforme dispõe o Art. 611-B, IX, constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, a supressão ou a redução desse direito. Observa-se que a vedação para reduzir ou suprimir o descanso semanal remunerado sequer pode ser objeto de instrumento coletivo, posto que ilícito. Com maior razão deve ser repellido quando inserido como condição para contratação do trabalhador numa relação que, não aderindo às condições impostas pelo empregador, esse trabalhador não será contratado.

Apesar de ser de conhecimento geral, não custa lembrar que o trabalho sem o descanso semanal remunerado impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social.

DO DESRESPEITO AOS LIMITES DA JORNADA DE TRABALHO

Durante a tomada de depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que os operadores de motosserra e os trabalhadores que faziam o empilhamento da madeira cumpriam jornadas das 6h até 16h, com intervalo entre 30min e 1h, de domingo a sexta-feira. Desse modo, todos esses empregados cumpriam, em média, mais de 9h por dia, o que perfaz, também em média, 54h por semana.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Já a empregada [REDACTED] contratada pelo autuado para trabalhar como cozinheira, e que também fazia a limpeza da casa usada como alojamento, cumpria jornada das 5h às 18h, com intervalo de 2h para descanso e alimentação, de segunda-feira a domingo. Essa trabalhadora laborava 11h por dia, totalizando 77h por semana. Ainda que essa empregada cumprisse jornada normal de 8h por dia, sua jornada semanal ainda seria de 56h, muito acima do limite de 44h semanais.

Vale ressaltar que a limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, conforme dispõe o art. 7º, XIII, da CF/88.

DOS DESCONTOS INDEVIDOS

Durante as entrevistas com os trabalhadores, mesmo sendo obrigação do empregador custear as despesas com o transporte e alimentação durante a viagem desses que foram contratados para lhes prestar serviços, restou comprovado que essas despesas foram descontadas logo no final do primeiro mês de trabalho.

Também foram objeto de descontos indevidos as despesas com gasolina, óleo e correia para as motosserras, botas, ferramentas de trabalho, machadinhas, comida e produtos para a casa, todos adquiridos nos comércios da cidade. Os gastos eram em torno de R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por semana. Apesar de o Sr. [REDACTED] transferir o dinheiro para custear essas despesas, os valores foram descontados dos empregados por ocasião em que deveria ter sido feito o pagamento dos salários, o que levou os empregados a não terem nenhum valor a receber pelo trabalho no mês de fevereiro/2022.

Assim, o empregador transferiu para os empregados os riscos da atividade econômica que são seus, nos termos do art. 2º da CLT. Ressalte-se que esses fatos foram relatados por todos os trabalhadores, inclusive em termos de declaração formalizados, e ainda confirmados pelo representante do empregador, Sr. [REDACTED]

DO NÃO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS OU PAGAMENTO EM ATRASO

Durante as entrevistas restou comprovado que, apesar de os empregados [REDACTED] terem sido contratados no início de fevereiro/2022, entre os dias 05 e 07/02/2022, o primeiro pagamento de salários para esses trabalhadores só ocorreu no final do mês de março/2022.

Já para os 10 (dez) trabalhadores admitidos em 26/04/2022, até a data de início desta ação fiscal (21/06/2022), apesar de vencidos os meses de abril e maio/2022, nenhum valor tinha sido pago a eles. Os pagamentos dos salários só foram feitos em 24/06/2022, quando da rescisão dos contratos de trabalho, com assistência prestada pelos Auditores-Fiscais envolvidos nesta ação fiscal.

Ademais, apesar de haver trabalho em sobrejornada, com todos os empregados trabalhando, em média, mais de 9 (nove) horas diariamente, com jornadas acima de 50 horas semanais, nenhum pagamento foi feito para remunerar essas horas extraordinárias. Essa



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

extrapolação de jornadas era do conhecimento do empregador e de seu representante, sr. [REDACTED] e como os pagamentos seriam feitos por produção, os empregados se empenhavam em aumentá-la, trabalhando de domingo às sextas-feiras, cumprindo, em média, mais de 9 horas diariamente.

Além de não efetuar o pagamento das horas extras, essas horas extras habitualmente prestadas não eram utilizadas para cálculo do repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula nº 172, do Tribunal Superior do Trabalho: Súmula nº 172 – "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52".

DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

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: "(...) Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima "a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva" ou "a condições degradantes de trabalho", condutas alternativas previstas no tipo penal. A "escravidão moderna" é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa "reduzir alguém a condição análoga à de escravo". (...) 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. 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). (...) 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 (...)"(Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012).

CONCLUSÃO

Por todo o exposto, restaram caracterizadas graves infrações às normas de proteção do trabalho presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso III, art. 5º e art. 7º; na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na Norma Regulamentadora nº 31 e na Instrução Normativa nº. 02 de 08/11/2021, configurando a submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, nos termos do Artigo 149 do Código Penal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Assim, o empregador foi notificado para paralisar as atividades e providenciar as rescisões dos contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas. Tais trabalhadores foram resgatados pela fiscalização (conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º e Instrução Normativa nº 2/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência), tendo sido efetuadas as rescisões contratuais e pagamentos respectivos nos termos previstos em lei e emitidas as guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado àqueles que faziam jus ao benefício. Após tais procedimentos, os trabalhadores foram encaminhados à sua localidade de origem, com despesas de retorno custeadas pelo sócio do empregador, Sr. [REDACTED]

Foram identificados os seguintes indicadores da submissão das vítimas ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme previsto no rol constante no Anexo II, artigo 25 da Instrução Normativa n.º 02 de 08 de novembro de 2021:

1.6 existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração;

1.10 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

1.13 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

1.14 retenção parcial ou total do salário;

2.1 não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

2.6 inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.7 subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.9 moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;

2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;

2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

2.17 inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

2.18 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

2.19 retenção parcial ou total do salário;

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

3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;

4.1 deslocamento do trabalhador, desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto, e a ser descontado da remuneração devida;

4.3 transferência ao trabalhador arremetido do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços;

4.4 transferência ao trabalhador arremetido do ônus do custeio da permanência no local de prestação dos serviços, até o efetivo início da prestação laboral;

4.10 existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do trabalhador;

4.14 restrição ao acompanhamento ou entendimento pelo trabalhador da aferição da produção, quando for esta a forma de remuneração;

4.15 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

4.16 retenção parcial ou total do salário;

4.17 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior o mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

4.19 retenção do pagamento de verbas rescisórias.

Diante da decisão administrativa final com procedência do auto de infração ou do conjunto de autos de infração que caracterizem submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo estará o autuado sujeito a ter seu nome incluído em listas ou cadastros de empresas pertinentes ao tema, conforme preceitos estabelecidos na Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011. A ação fiscal obedeceu ao disposto na Instrução Normativa n.º 02 de 08/11/2021.

9. DAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS

9.1. IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

9.1.1. Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.

Irregularidade descrita nesse relatório que ensejou o resgate de 14 (quatorze) trabalhadores da condição análoga à de escravo.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.374.073-0, capitulado no Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2°C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, anexo.

9.1.2. Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.

No dia 21/06/22, após a realização de inspeções do alojamento e da frente de trabalho, e de entrevistas com os trabalhadores, os Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) tentaram entrar em contato com o empregador, por meio telefônico. Quem atendeu os auditores foi o Sr. [REDACTED] que se apresentou como Sócio do Sr. [REDACTED] que se encontrava em Sardoá, município vizinho a Divinolândia de Minas, informou à fiscalização que o Sr. [REDACTED] se encontrava em viagem para o exterior (Estados Unidos da América - EUA). Os Auditores então solicitaram o comparecimento do Sr. [REDACTED] na Delegacia da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) em Divinolândia de Minas, local disponibilizado para atendimento, para dar andamento à ação fiscal.

Em reunião na Delegacia da PMMG em Divinolândia de Minas, o Sr. [REDACTED] entrou em contato com o Sr. [REDACTED] por telefone, quando foram ambos informados sobre as medidas necessárias a serem tomadas referentes ao trabalhadores encontrados em situação análoga à de escravidão. O Sr. [REDACTED] informou que retornaria ao Brasil em 11/07/22. Também confirmou as declarações do [REDACTED] de que havia um contrato firmado (documento formalizando a compra e venda da madeira) entre o [REDACTED] dono da terra de onde era retirada a madeira pelos trabalhadores. Por essa razão, as medidas emergenciais relativas ao resgate dos trabalhadores foram realizadas junto ao Sr. [REDACTED] e optou-se em aguardar o retorno do Sr. [REDACTED] para a solicitação de documentos necessários ao andamento da ação fiscal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

A fiscalização constatou que o Sr. [REDACTED] mantinham uma sociedade informal onde o primeiro se responsabilizava por resolver demandas operacionais como o transporte da madeira cortada (que fazia de forma pessoal ou por intermédio de terceiros) e o contato com os trabalhadores para repassar instruções para execução das tarefas, e o segundo era responsável pelo pagamentos realizados aos trabalhadores, bem como pela compra da madeira em pé e sua venda para empresas que a utilizam em seus processos produtivos. O Sr. [REDACTED] também foi quem contactou os primeiros trabalhadores no Maranhão para oferecer trabalho em Minas Gerais, através do seu ex empregado [REDACTED]

No dia 14/07/2022 foi feito contato via aplicativo "Whatsapp" e ligação de áudio pelo mesmo aplicativo (telefone utilizado pela auditoria: 33 991152188) com o Sr. [REDACTED] (telefone nº 33 988240476). Foi solicitado a ele um e-mail de contato, ocasião em que informou o e-mail: [REDACTED]. No mesmo dia, 14/07/2022, foi enviada no e-mail informado Notificação para Apresentação de Documentos - NAD nº354635/140722-01 para que o Sr. [REDACTED] Carta de preposto ou procuração assinada pelo responsável e Contrato firmado entre o notificado [REDACTED] dono da terra de onde era retirada a madeira pelos trabalhadores.

Foi solicitado que o notificado confirmasse o recebimento do e-mail e enviasse a documentação até as 12h do dia 18/07/2022, para os e-mails [REDACTED]

O referido e-mail com a notificação nunca foi respondido, porém o Sr. [REDACTED] encaminhou via aplicativo "Whatsapp", em 15/07/2022 uma procuração nomeando o Sr. [REDACTED] para representá-lo junto ao MTP (Ministério do Trabalho e Previdência). Solicitado, também enviou o contato telefônico do advogado.

No dia 18/07/2022 o Sr. [REDACTED], via mensagem de "Whatsapp", solicitou um encontro com a fiscalização, sendo marcado com ele um atendimento na sede da Gerência Regional do Trabalho - GRT - em Governador Valadares/MG, no mesmo dia, as 15:00 horas.

Durante o atendimento na sede da GRT, o procurador do Sr. [REDACTED] informou ao AFT [REDACTED] que não tinha conhecimento sobre os fatos da fiscalização. Foi repassado para ele um breve resumo do andamento da ação fiscal, bem como da necessidade de apresentação da documentação notificada e entregue a ele uma nova notificação: NAD nº 354635/180722-01, novamente solicitando a documentação: Contrato firmado entre o notificado [REDACTED] e o Sr. [REDACTED] dono da terra de onde era retirada a madeira pelos trabalhadores que deveria ser enviada até as 12h do dia 20/07/2022, para os e-mails [REDACTED]

Não obstante ter sido notificado formalmente pela segunda vez, novamente o empregador não apresentou a documentação notificada e tampouco apresentou qualquer justificativa legal de sua não apresentação.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Com tal conduta o empregador frustrou parcialmente o desenvolvimento dos procedimentos fiscais, uma vez que deixou de apresentar documento que comprova a compra da madeira na propriedade rural de terceiro, onde de fato os empregados realizaram suas atividades de corte de eucalipto.

Portanto, o empregador descumpriu o regramento legal ao deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT, causando EMBARAÇO à fiscalização.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.374.652-5, capitulado no Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.3. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.

O empregador desenvolve atividade de extração de madeira em florestas plantadas, CNAE 0210-1/07, em terras de terceiros, e vende essa madeira para empresas que as utilizam em seus processos produtivos. Desse modo, o autuado necessita de empregados (operadores de motosserra e trabalhadores rurais) para executar todas as etapas entre a derrubada da árvore até o empilhamento das toras na beira da estrada, onde é feito o carregamento em veículos para transporte até as empresas compradoras.

Os trabalhadores vieram do estado do Maranhão a pedido do empregador que, em janeiro/2022, fez contato com seu ex empregado, Sr. [REDACTED] para que esse trouxesse quatro ou cinco trabalhadores para laborarem no corte e empilhamento da madeira. Em abril, quando houve aumento da necessidade de trabalhadores para execução das atividades, o empregado [REDACTED] novamente a pedido do empregador, retornou ao seu estado de origem a fim de trazer mais trabalhadores. Apesar de a contratação ter sido feita naquele estado, nenhuma providência foi tomada para formalizar esses contratos de trabalho lá no seu início.

No curso desta ação fiscal os registros foram feitos no nome de [REDACTED] CPF [REDACTED] que age como sócio na exploração dessa atividade. Contudo, os Auditores-Fiscais entenderam que o real empregador é o autuado, Sr. [REDACTED] uma vez que ele é quem de fato gere e administra o empreendimento (contrata o fornecimento da madeira em pé com os donos das terras, negocia a venda da madeira cortada com as empresas consumidoras, recebe os pagamentos dessas empresas, define a necessidade de contratar e demitir empregados para execução das atividades, fornece recursos e efetua os pagamentos e repasses de valores para pagamento dos empregados, entre outros).

Os empregados relacionados nessa infração executavam com pessoalidade serviços de natureza não eventual para o empregador, sob a dependência desse, com promessa de pagamento de salários, configurando a relação de emprego entre as partes, pois presentes todos os elementos nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

A pessoalidade, bem como a execução dos serviços unicamente por meio de pessoas físicas, ficaram patentes pela forma com que os trabalhadores foram contratados e eram executadas as tarefas. O empregado [REDACTED] já havia sido contratado pelo autuado em ocasião anterior e, desta feita, havia sido novamente procurado e contratado para, junto com outros trabalhadores trazidos por ele do estado do Maranhão, fazerem a derrubada do eucalipto (tombamento), desgalhamento, corte em toras, transporte e empilhamento na beira da estrada; já a cozinheira [REDACTED] foi trazida para dar o suporte que os trabalhadores precisavam para ficar alojados, preparando a alimentação e fazendo a limpeza do local. Apesar de evidenciando de forma clara o caráter pessoal da contratação, nenhum vínculo foi formalizado.

O sr. [REDACTED] em decorrência da relação de confiança dispensada pelo empregador a esse ex empregado, foi o responsável pela indicação dos demais trabalhadores que atuavam na prestação de serviços ao sr. [REDACTED]. Uma vez contratados, nenhum desses trabalhadores dispunha da possibilidade de se fazer substituir. Assim, ressalta com evidência clara o caráter de pessoalidade de tais contratações. Reitere-se que essas informações foram obtidas mediante declarações dos próprios trabalhadores e do sócio do empregador, Sr. [REDACTED].

Quanto à onerosidade, apurou-se que, embora não houvesse formalização de recibos, já tinham sido pagos a alguns dos trabalhadores valores referentes a períodos trabalhados, com montantes variando conforme a função desempenhada por cada um. Nos depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que 5 (cinco) foram contratados para trabalharem como operadores de motosserra, com salário calculado por produção, cuja expectativa seria de receberem entre R\$3.500,00 e R\$4.000,00 (de três mil e quinhentos a quatro mil reais) por mês. Os trabalhadores rurais, cuja atividade seria o transporte da madeira até o empilhamento na beira da estrada, também receberiam por produção, mas em torno de R\$2.000,00 (dois mil reais). Já a cozinheira, veio contratada para receber o valor fixo de R\$1.500,00 (Mil e quinhentos reais) por mês.

No que concerne à habitualidade, dos depoimentos dos envolvidos, inclusive do [REDACTED] e também por outros elementos analisados pela fiscalização, verificou-se que os trabalhadores, embora não houvesse nenhum tipo de controle formal de jornada, prestavam serviço apenas para esse empregador em regime de trabalho diário, de domingo a sexta-feira, em jornada das 6h às 16h, com exceção da cozinheira que laborava todos os dias da semana, se segunda-feira a domingo, conforme declarações e depoimentos reduzidos a termo.

A subordinação também ficou evidenciada, visto que todos os trabalhadores executavam as atividades sob o gerenciamento da produção por parte do [REDACTED] que agia como sócio do autuado, determinando onde e como executar os serviços, caracterizando a subordinação direta.

A contratação irregular dos obreiros, com a manutenção dos 14 (quatorze) em situação de total informalidade, deixa-os fora do sistema de proteção previdenciário, essencial nas ocorrências de sinistros e para contagem do tempo de contribuição para aposentadoria, tolhendo seus direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos.

A situação é tão gravosa que levou o legislador pátrio a tipificá-la no Código Penal Brasileiro. A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º do art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14/7/2000, tipificando a conduta



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

de quem omite, nos documentos mencionados no § 3º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as informações do nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital, a omissão refere-se às informações devidas ao e-Social antes de se iniciar as atividades laborativas para o empregador.

Desse modo, o autuado manteve 14 (quatorze) empregados sem os respectivos registros em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, ensejando a lavratura deste auto de infração.

Importa informar que, no curso desta ação fiscal, o sócio [REDACTED] efetuou os registros desses empregados, o que não elide a infração.

Os empregados prejudicados são:

Nome	PIS	CPF	DtAdmissão	DtAfast	Função
[REDACTED]					

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.375.594-0, capitulado no Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, anexo.

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

Durante as entrevistas restou comprovado que os empregados [REDACTED] contratados no início de fevereiro/2022, entre os dias 05 e 07/02/2022, o primeiro pagamento de salários para esses trabalhadores só ocorreu no final do mês de março/2022.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Já para os 10 (dez) trabalhadores admitidos em 26/04/2022, até a data de início desta ação fiscal (21/06/2022), apesar de vencidos os meses de abril e maio/2022, nenhum valor tinha sido pago a esses empregados. Os pagamentos dos salários só foram feitos em 24/06/2022, quando da rescisão dos contratos de trabalho, com assistência prestada pelos Auditores-Fiscais envolvidos nesta ação fiscal.

Ademais, apesar de comprovado trabalho em sobrejornada, com todos os empregados trabalhando, em média, 9 (nove) horas diariamente, com jornadas acima de 50h semanais, nenhum pagamento foi feito para remunerar essas horas extraordinárias.

Essa extrapolação de jornadas era do conhecimento do empregador e de seu representante, sr. [REDACTED] e como os pagamentos seriam feitos por produção, os empregados se empenhavam em aumentá-la, trabalhando de domingo às sextas-feiras, cumprindo, em média, 9h diariamente.

Além de não efetuar o pagamento das horas extras, essas horas extras habitualmente prestadas não eram utilizadas para cálculo do repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula nº 172, do Tribunal Superior do Trabalho: Súmula nº 172 – "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado nº 52".

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.376.039-1, capitulado no Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.5. Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.

Durante a tomada de depoimentos dos trabalhadores, restou comprovado que os operadores de motosserra e os trabalhadores que faziam o empilhamento da madeira cumpriam jornadas das 6h até 16h, com intervalo entre 30min e 1h, de domingo a sexta-feira. Desse modo, todos esses empregados cumpriam, em média, mais de 9h por dia, o que perfaz, também em média, 54h por semana.

Já a empregada [REDACTED] contratada pelo autuado para trabalhar como cozinheira, e que também fazia a limpeza da casa usada como alojamento, cumpria jornada das 5h às 18h, com intervalo de 2h para descanso e alimentação, de segunda-feira a domingo. Essa trabalhadora laborava 11h por dia, totalizando 77h por semana. Ainda que essa empregada cumprisse jornada normal de 8h por dia, sua jornada semanal ainda seria de 56h, muito acima do limite de 44h semanais.

Vale ressaltar que a limitação da jornada de trabalho é direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, conforme dispõe o art. 7º, XIII, da CF/88.

Apesar de ser de conhecimento geral, não custa lembrar que o trabalho em sobrejornada impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Desse modo, restou comprovado que o autuado desrespeitou limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho, ensejando a lavratura deste auto de infração.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.043-9, capitulado no Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.6. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Durante a tomada de depoimentos e entrevistas com os empregados, restou comprovado que a cozinheira, Sra [REDACTED] laborou sem o descanso semanal remunerado desde o início de seu contrato de trabalho, dia 07/02/2022, até o dia 14/06/2022. Essa trabalhadora iniciava suas atividades às 5h da manhã, quando preparava o café para os demais trabalhadores. Em seguida, fazia a limpeza do local e preparava o almoço para todos eles, iniciando o seu intervalo para descanso e refeição por volta das 11h. Retomava as atividades às 13h, arrumando a área onde preparava as refeições e providenciando a janta para os empregados, encerrando suas atividades por volta das 18h, todos os dias da semana, de segunda-feira a domingo.

O descanso semanal remunerado da empregada, entre outros direitos do trabalhador, possui proteção especial no ordenamento jurídico brasileiro. Mesmo com a reforma trabalhista de 2017, que flexibilizou vários direitos dos trabalhadores, conforme dispõe o Art. 611-B, IX, constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, a supressão ou a redução desse direito. Observa-se que a vedação para reduzir ou suprimir o descanso semanal remunerado sequer pode ser objeto de instrumento coletivo, posto que ilícito. Com maior razão deve ser repellido quando inserido como condição para contratação do trabalhador numa relação que, não aderindo às condições impostas pelo empregador, esse trabalhador não será contratado.

Apesar de ser de conhecimento geral, não custa lembrar que o trabalho sem o descanso semanal remunerado impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social.

Desse modo, restou comprovado que o autuado deixou de conceder à empregada [REDACTED] um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, durante todo o período em que trabalhou para o empregador, de 07/02/2022 até 14/06/2022, ensejando a lavratura dessa infração.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.045-5, capitulado no Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.7. Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Durante as entrevistas com os trabalhadores e auditoria de documentos, restou comprovado que mesmo sendo obrigação do empregador custear as despesas com o transporte e alimentação durante a viagem dos trabalhadores contratados para lhes prestar serviços, essas despesas foram descontadas logo no final do primeiro mês de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Também foram objeto de descontos indevidos as despesas com gasolina, óleo e correia para as motosserras, botas, ferramentas de trabalho, machadinhas, comida e produtos para a casa, todos adquiridos nos comércios da cidade. Os gastos eram em torno de R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por semana. Apesar de o Sr. [REDACTED] transferir o dinheiro para custear essas despesas, os valores foram descontados dos empregados por ocasião em que deveria ter sido feito o pagamento dos salários, o que levou os empregados a não terem nenhum valor a receber pelo trabalho no mês de fevereiro/2022.

Assim, o empregador transferiu para os empregados os riscos da atividade econômica que são seus, nos termos do art. 2º da CLT. Ressalte-se que esses fatos foram relatados por todos os trabalhadores, inclusive em termos de declaração formalizados, e ainda confirmados pelo sócio do empregador, Sr. [REDACTED]

Desse modo, o autuado efetuou descontos indevidos na remuneração dos empregados, visto que não abrangidos pelas hipóteses legais, quais sejam, os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho, ensejando a lavratura dessa infração.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.046-3, capitulado no Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, anexo.

9.1.8. Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.

Após inspeção no alojamento e na frente de trabalho, entrevistas com os trabalhadores, inclusive com tomada de depoimentos reduzidos a termo, auditoria de documentos, consultas ao e-Social, Caixa Econômica Federal e Cadastro Nacional de Informações Sociais/CNIS, constatou-se que o empregador deixou de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS dos (quatorze) empregados resgatados.

Desse modo, foi lavrada a notificação de débito n° 202.465.454 em 04/08/2022, com valor total de R\$9.820,36 (nove mil, oitocentos e vinte reais e trinta e seis centavos), alcançando débitos no período de 02/2022 a 06/2022.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.817-1, capitulado no Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei n° 8.036, de 11.5.1990, anexo.

9.1.9. Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores do FGTS relativos ao mês da rescisão e ao mês imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.

Após inspeção no alojamento e na frente de trabalho, entrevistas com os trabalhadores, inclusive com tomada de depoimentos reduzidos a termo, auditoria de documentos, consultas ao e-Social, Caixa Econômica Federal e Cadastro Nacional de Informações Sociais/CNIS, constatou-se que o empregador deixou de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os valores do FGTS relativos ao mês da rescisão e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

ao mês imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT, dos 14 (quatorze) empregados resgatados.

Desse modo, foi lavrada a notificação de débito nº 202.465.454 em 04/08/2022, com valor total de R\$9.820,36 (nove mil, oitocentos e vinte reais e trinta e seis centavos), alcançando débitos no período de 02/2022 a 06/2022.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.376.818-9, capitulado no Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, caput, da Lei 8.036, de 11.5.1990, anexo.

9.1.10. Deixar de depositar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados ou que deveriam ter sido realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT.

Após inspeção no alojamento e na frente de trabalho, entrevistas com os trabalhadores, inclusive com tomada de depoimentos reduzidos a termo, auditoria de documentos, consultas ao e-Social, Caixa Econômica Federal e Cadastro Nacional de Informações Sociais/CNIS, constatou-se que o empregador deixou de depositar, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados ou que deveriam ter sido realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, nos prazos de que trata o §6º do art. 477 da CLT, dos 14 (quatorze) empregados resgatados.

Desse modo, foi lavrada a notificação de débito nº 202.465.454 em 04/08/2022, com valor total de R\$9.820,36 (nove mil, oitocentos e vinte reais e trinta e seis centavos), alcançando débitos no período de 02/2022 a 06/2022.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.376.820-1, capitulado no Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, §1º, da Lei 8.036, de 11.5.1990, anexo.

9.2. DAS IRREGULARIDADES LIGADAS À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

9.2.1. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.

O empregador deixou de adotar as providências necessárias para elaboração e implantação do Programa de Gerenciamento dos Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, previsto na NR-31, que seria o norteador das ações preventivas cabíveis nas situações de risco avaliadas durante as fases preliminares de avaliação. O empregador deixou de providenciar a avaliação dos riscos ocupacionais bem como de adotar medidas no sentido de eliminar ou minimizar os riscos ocupacionais existentes nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Dentre os riscos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

ocupacionais da atividade, destacam-se os seguintes: Riscos físicos: ruído de máquinas e equipamentos tais como motosserras, radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto, vibração de corpo inteiro proveniente do utilização de motosserras; Riscos químicos: poeira do solo pela movimentação promovida pelos ventos e tráfego de veículos, nas vias próximas a frente de trabalho; gasolina, óleos e graxas, na utilização e manutenção de motosserras (gasolina contém benzeno, substância altamente tóxica); Riscos ergonômicos: levantamento e transporte manual de cargas - carregamento e "tombamento" de toras de peso aproximado entre 45kg a 50kg, atividades em posturas prejudiciais ao sistema musculoesquelético, uso de força física, atividades repetitivas com alto risco de aquisição de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho – DORT. Cumpre mencionar, ainda, que a intensidade dos esforços físicos possuía relação direta com a o sistema de remuneração por produção; Riscos de acidentes: picadas de animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros), quedas, ferimentos, fraturas (manuseio de madeiras, instrumentos perfurantes, quedas de árvores, projeção de materiais e particulados de madeira).

Além disso, os trabalhadores sequer haviam sido submetidos a exames médicos ou avaliações de saúde ocupacional, não receberam treinamentos para operação de motosserras, não dispunham de materiais de primeiros socorros e nem mesmo recebiam EPIs específicos aos riscos, o que demonstra, mais uma vez, que nenhuma ação de segurança e saúde foi adotada pelo empregador.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.256-3, capitulado 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.2. Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.

O empregador deixou de providenciar a realização dos exames médicos admissionais dos trabalhadores, descumprindo exigência legal constante da NR 31. Não foram realizados nem o exame clínico, nem exames complementares. Os trabalhadores afirmaram não terem sido submetidos a qualquer tipo de acompanhamento médico antes ou depois de iniciarem suas atividades laborais, nem esclarecidos sobre a existência, ou não, de riscos ocupacionais específicos de suas atividades.

Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais, 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, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que os mesmos já possuísem.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.257-1, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

9.2.3. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim.

O empregador em epígrafe deixou de equipar o estabelecimento, tanto na frente de trabalho quanto no alojamento, de material necessário à prestação de primeiros socorros.

Ressalte-se que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, ergonômicos e acidentários, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por ferramentas e equipamentos de trabalho - machadinhas e motosserras; lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões, contração de doenças devido à exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; desenvolvimento de distúrbios osteomusculares pelo grande esforço físico despendido, além de quedas e outros tipos de acidentes.

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

Dessa forma, torna-se imprescindível não só a disponibilização dos materiais, como a existência de pessoa com conhecimentos mínimos em primeiros socorros, para que os possa utilizar devidamente. Todavia, verificou-se, por meio de inspeção nos alojamento e frente de trabalho, e entrevista com trabalhadores, que o empregador deixou de atender tal condição.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.376.258-0, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.4. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).

O empregador não forneceu equipamentos de proteção individual - EPI - adequados aos riscos aos quais os empregados estão expostos para exercer as atividades de corte e desgalhamento de árvores de eucalipto e carregamento das toras de madeira, tais como: botinas/calçados de proteção, luvas de raspa, óculos de proteção, protetores auditivos, capacetes e protetor facial para operadores de motosserra.

Questionados sobre o fornecimento e utilização de EPI, os trabalhadores informaram que usavam, além de suas vestimentas pessoais, botas adquiridas por eles no comércio da cidade com dinheiro enviado pelo empregador, mas que seria posteriormente descontado de seus respectivos salário por produção.

Saliente-se que a ausência de tais equipamentos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

riscos à que os trabalhadores estão expostos na realização de suas atividades, tais como risco queda no terreno acidentado, riscos de escoriações, corte e traumatismos, decorrente do manuseio de madeiras, instrumentos perfucortantes, quedas de árvores, projeção de materiais e particulados de madeira, e a exposição a ruído decorrente da utilização de motosserra, entre outros.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.259-8, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.5. Deixar de promover treinamento a todos os operadores de motosserra e/ou motopoda e a todos operadores de roçadeira costal motorizada e/ou derrigadeira para utilização segura destas máquinas, ou promover treinamento em desacordo com modalidade, carga horária e/ou conteúdo programático previstos no item 31.12.46 e subitem 31.12.46.1 da NR 31.

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.

Durante inspeção, verificou-se que os trabalhadores [REDACTED] trabalhavam no corte de eucalipto como operadores de motosserra, desde 05/02/2022, e [REDACTED] trabalhavam naquela mesma função desde 26/04/2022. Questionados se haviam recebido treinamento para manuseio e operação da máquina em questão, antes ou depois do início de suas atividades, todos os empregados responderam negativamente, restando configurada a presente infração.

Ressalte-se que a operação com motosserra envolve uma série de riscos à segurança dos trabalhadores, a exemplo de acidentes com a lâmina, causando ferimentos que podem levar inclusive à amputação de membros, além de outros acidentes que possam decorrer de procedimento de trabalho equivocado, pelo qual a atividade de corte pode provocar quedas de galhos ou árvores inteiras colocando em risco a segurança do operador bem como de outros trabalhadores que laboram nas áreas próximas do corte.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.260-1, capitulado 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, anexo.

9.2.6. Deixar de garantir que as casas utilizadas para alojamento, mesmo fora do estabelecimento, atendam ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7.

Conforme citado anteriormente, durante inspeção no local, verificou-se que uma casa era utilizada como alojamento para 14 (quatorze) trabalhadores, sendo 1 (uma mulher), localizada na rua [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Minas/MG. Segundo relatado pelos trabalhadores, o empregado [REDACTED] era responsável por efetuar o pagamento do aluguel, água e luz da casa, e o fazia com dinheiro que era transferido para ele pelo empregador. Mas esse valor seria descontado da remuneração por produção de todos os trabalhadores. A casa não atendia ao disposto no subitem 31.17.6 NR-31, conforme detalhado a seguir.

Tratava-se de uma casa com 4 (quatro) cômodos e 1 (um) banheiro. Em um dos cômodos, que seria a sala do imóvel, dormiam 4 (quatro) trabalhadores, no cômodo que seria cozinha 3 (três), em um dos quartos 5 (cinco) e no outro quarto um casal, não existindo separação por sexo. Não havia camas, apenas colchões dispostos diretamente no piso, uns ao lado dos outros. Também não havia armários, as roupas e objetos pessoais dos trabalhadores encontravam-se nas malas e espalhadas sobre os colchões. A casa não possui forro, deixando de oferecer a vedação necessária para segurança e conforto térmico dos trabalhadores.

Dessa forma, a casa utilizada para alojamento, não atendia ao subitem 31.17.6.1 da NR-31: "Os dormitórios dos alojamentos devem possuir: a) a relação de, no mínimo, 3,00 m² (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m² (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; e) armários com compartimentos individuais para guarda de objetos pessoais;(…); i) separação por sexo."

A casa possuía uma única instalação sanitária para todos os quatorze empregados, de forma que não atendia exigência de separação por sexo nem o dimensionamento previsto em normativo nos subitem 31.17.6.5 combinado com o subitens 31.7.3.1 e 31.17.3.3: "31.17.6.5 - As instalações sanitárias dos alojamentos devem atender às exigências descritas no subitem 31.17.3 e seus subitens desta Norma; 31.17.3.1 As instalações sanitárias fixas devem ser constituídas de: (...) d) chuveiro, na proporção de 1 (uma) unidade para cada grupo de 10 (dez) trabalhadores ou fração, quando houver exposição ou manuseio de substâncias tóxicas e quando houver trabalhadores alojados; (...) 31.17.3.3 As instalações sanitárias fixas devem: (...) b) ser separadas por sexo;(…)"

O local utilizado para a tomada de refeição era a parte externa da casa, onde havia uma mesa de madeira e nenhuma cadeira, os empregados realizavam suas refeições assentados em uma mureta de concreto ou assentados em objetos como pneus, tijolos, entre outros. Os alimentos eram guardados no piso de um dos cômodos da casa, alguns em caixas de papelão e sacolas plásticas. Dessa forma, também deixando de atender ao subitem 31.17.6.6 combinado com subitem 31.17.4.1: "31.17.4.1 Os locais fixos para refeição devem atender aos seguintes requisitos: (...) b) ter capacidade para atender aos trabalhadores, com assentos em número suficiente, observadas as escalas de intervalos para refeição; (...) d) ter mesas com superfícies ou coberturas lisas, laváveis ou descartáveis; (...) g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas."

Por fim, não havia lavanderia no local. Para lavarem as roupas, os trabalhadores utilizavam uma estrutura feita de tábuas de madeira, apoiada sobre o piso ao lado de uma torneira, localizada



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

em uma das laterais da casa. O local não possuía tanques nem era coberto, em desacordo com o que estabelece o subitem 31.17.6.9: "31.17.6.9 As lavanderias devem ser: a) instaladas em local coberto e ventilado para que os trabalhadores alojados possam lavar as roupas de uso pessoal; e b) dotadas de tanques individuais ou coletivos e água limpa."

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.261-0, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.11 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.7. 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.

Questionados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que, no local de trabalho não tinha banheiro e que tinham que fazer suas necessidades fisiológicas matto. Durante inspeção nas frentes de trabalho, onde os trabalhadores realizavam o corte dos eucaliptos, a equipe de fiscalização pode verificar que tratava-se de terreno com relevo em aclave, com vegetação rasteira, arbustos, árvores e floresta de eucaliptos, e que não havia no local nenhuma instalação sanitária, nem fixa nem móvel, caracterizando a infração em comento.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.262-8, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.8. 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.

O empregador deixou de disponibilizar, 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.

Dispõe a Norma Regulamentadora 31 - NR-31: "31.17.4.1 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."

Questionados acerca de tal situação, os trabalhadores afirmaram que, no local de trabalho realizavam suas refeições sentados no chão. Durante inspeção nas frentes de trabalho, onde os trabalhadores realizavam o corte dos eucaliptos, a equipe de fiscalização pode verificar que tratava-se de terreno com relevo em aclave, com vegetação rasteira, arbustos, árvores e floresta de eucaliptos, e que não havia no local nenhuma estrutura destinada a oferecer condições de higiene, conforto ou proteção aos trabalhadores contra intempéries na ocasião da realização de sua refeição. Tal condição obrigava os trabalhadores a realizarem suas refeições sentados no chão, configurando a presente infração.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.263-6, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.9. Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

Durante inspeção na casa utilizada como alojamento, verificou-se que os trabalhadores dormiam em colchões dispostos diretamente no piso da casa. Os trabalhadores foram questionados a respeito da roupa de cama e cobertores que utilizavam, ocasião em que afirmaram que haviam sido todos doados por vizinhos, que o empregador não forneceu nenhuma roupa de cama ou cobertor. Dessa forma resta configurada a infração em tela. Ressalte-se que a região onde se encontra a casa costuma ter madrugadas frias durante essa época do ano, a casa não dispunha de forro e o local de origem dos trabalhadores se encontra em zona tropical sendo uma região de clima quente quase o ano todo.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.264-4, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

9.2.10 Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.

O empregador em epígrafe deixou de fornecer aos trabalhadores dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos das atividades de corte e desgalhamento de árvores de eucalipto e carregamento das toras de madeira.

O item 31.6.2 da NR-31 determina: "31.6.2 Além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal: a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol; b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos; c) perneira contra picadas de animais peçonhentos; d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização; e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica; f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e g) roupas especiais para atividades específicas;".

Questionados sobre o fornecimento e utilização de EPI e dispositivos de proteção, os trabalhadores informaram que usavam, além de suas vestimentas pessoais, apenas botas adquiridas por eles no comércio da cidade com dinheiro enviado pelo empregador, mas que seria posteriormente descontado de seus respectivos salário por produção.

As atividades desenvolvidas pelos trabalhadores em tela exigiam o fornecimento de dispositivos de proteção pessoal, podendo ser citados, a título de exemplo, chapéus ou bonés com proteção da nuca, protetores faciais para proteção contra partículas e lascas de madeira e perneiras contra picadas de animais peçonhentos, entre outros.

Assim, não tendo o empregador cumprido sua obrigação legal de fornecer dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, nos termos do dispositivo acima transcrito, resta configurada a irregularidade em tela.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

Ressalte-se que a ausência de tais dispositivos de proteção enseja maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de graves danos à saúde dos empregados, em razão dos fatores de riscos à que os trabalhadores estão expostos na realização de suas atividades.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.376.265-2, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, anexo.

10. CONCLUSÃO

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803, deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.” (grifos nossos)

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: *“abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.”*

No caso concreto, observa-se claramente o cometimento contra o empregado de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão às condições degradantes de trabalho e a jornadas exaustivas.

Cumpra citar orientação produzida pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, a que trata do trabalho degradante:

“Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.” (grifo nosso)

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, que se observará de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas primorosas sentenças, assim se posiciona o ilustre magistrado: “*A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.*”.

Ainda, com firmeza, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: “*A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.*”.

Destaca-se pronunciamento efetuado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar os aspectos da “*escravidão moderna*”, conforme ementa abaixo:

EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Privar-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (Inq 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-222 DIVULG 09-11-2012 PUBLIC 12-11-2012)

Diante de todo o exposto e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 14 (quatorze) vítimas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no art. 149 do Código Penal.

Pela gravidade dos fatos relatados, propomos o encaminhamento de cópia do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDENCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM GOVERNADOR VALADARES

que julgarem necessárias. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório ao DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Governador Valadares/MG, 22 de agosto de 2022.

[Redacted signature block]

[Redacted text block]

[Redacted signature block]

[Redacted text block]

[Redacted signature block]

[Redacted text block]