

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
EMPRESA MATA FRIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.
CNPJ 32.102.290/0001-70



PERÍODO DA AÇÃO: 10/07/2023 a 19/07/2023

LOCAL: Fazenda São Paulo - Zona rural de Grajaú-MA

COORDENADAS GEOGRÁFICAS: -5°47'38,453"S -46°17'3,073"W

ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL INDICADA NO CNPJ DA EMPRESA:

Produção de carvão vegetal – floresta plantada

CNAE PRINCIPAL: 0210-1/08

**ATIVIDADE ECONÔMICA NO LOCAL FISCALIZADO: Produção De Carvão
Vegetal – florestas nativas**

CNAE: 0220-9/02

ÍNDICE

A) EQUIPE	3
B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO	4
C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL / ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR/CESSÃO / GRUPO ECONÔMICO	6
E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	10
F) AÇÃO FISCAL	13
G) IRREGULARIDADES CONSTATADAS.....	16
H) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO.....	35
I) CONCLUSÃO.....	37
J) ANEXOS.....	41

A) EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

- [REDACTED] – AFT – SRTb/MA – coordenadora da ação – CIF [REDACTED]
- [REDACTED] – AFT – SRTb/MA – CIF [REDACTED]
- [REDACTED] – Motorista Oficial – mat. [REDACTED]

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

- [REDACTED] – Defensora Pública Federal – mat. [REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- [REDACTED] – Procurador do Trabalho.
- [REDACTED] – Procurador do Trabalho.
- [REDACTED] – Agente de Segurança Institucional – mat. [REDACTED]
- [REDACTED] – Agente de Segurança Institucional – mat. [REDACTED]

POLÍCIA FEDERAL

- [REDACTED] – Agente de Polícia Federal – mat. [REDACTED]
- [REDACTED] – Agente de Polícia Federal – mat. [REDACTED]

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

- [REDACTED] – Policial Rodoviário Federal – mat. [REDACTED]
- [REDACTED] – Policial Rodoviário Federal – mat. [REDACTED]
- [REDACTED] – Rodoviário Federal, mat. [REDACTED]

B) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

Empregador: **MATA FRIA INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.**

CNPJ: 32.102.290/0001-70

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

CNAE da atividade verificada: 0220-9/02 – Produção de carvão vegetal - florestas nativas

Endereço do local objeto da ação fiscal: Carvoaria localizada na Fazenda São Paulo - zona rural de Grajaú/MA (Coordenadas -5°47'38,453"S -46°17'3,073"W).

Endereço para correspondência:

[REDACTED]

[REDACTED]

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	378
Registrados durante ação fiscal	1
Resgatados – total	1
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	0
Adolescentes (menores de 16 anos)	0
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	0
Trabalhadores estrangeiros	0
Guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado	1
Valor bruto das rescisões	R\$ 8.568,36
Valor líquido recebido das verbas rescisórias	R\$ 8.017,17
Valor dano moral individual	R\$ 15.000,00
Valor dano moral coletivo	R\$ 0,00
FGTS total notificado no curso da ação fiscal (grupo econômico)	R\$ R\$ 293.879,52
NDFC lavrada (grupo econômico)	
Nº de autos de infração lavrados	17
Termos de apreensão de documentos	0
Termos de devolução de documentos	0
Termos de interdição lavrados	0
Termos de suspensão de interdição	0
Prisões efetuadas	0

D) LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL / ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR/CESSÃO / GRUPO ECONÔMICO

A fiscalização ocorreu na Unidade Produtora de Carvão– UPC localizada na fazenda São Paulo, com coordenadas geográficas -5°47'38,453"S - 46°17'3,073"W, situada na zona rural do município de Grajaú/MA. Para se chegar ao local, deve-se seguir as seguintes diretrizes: na BR 226, no sentido Grajaú/Sítio, percorrer 6Km a partir da entrada da MA 006 e virar à direita em uma estrada de chão, a partir daí, seguir 15Km adentro até a carvoaria.

A área na fazenda São Paulo foi cedida à MATA FRIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. por meio do “Instrumento Particular de Contrato de Compra e Venda de Lenha e Outras Avenças” (datado de 16 de agosto de 2022 e com validade de no máximo 03 anos contados a partir da liberação das licenças de autorização para carvoejamento) apresentado à equipe de fiscalização pelo gerente geral da administrada [REDACTED]

A citada fazenda é de propriedade de [REDACTED] [REDACTED] (CPF [REDACTED]) e outros, sendo composta por área de terra de 543,4648 (quinhentos e quarenta hectares e quarenta e seis e quarenta e oito centiares)

A UPC em questão era constituída por uma bateria de 32 fornos e instalações que se prestavam ao alojamento dos trabalhadores. A floresta nativa era cortada por meio de motosserra, sendo a lenha conduzida com trator até a proximidade dos fornos e descarregada manualmente em montes nas laterais externas das fileiras de fornos. Havia então o enchimento dos fornos, acendimento do fogo dentro dos mesmos e fechamento da porta dos fornos com tijolos e barro. Após a espera aproximada de 05 (cinco) a 06 (seis) dias, com controle do fogo dentro dos fornos a partir do trancamento de pequenos orifícios em suas estruturas, o que era feito tendo-se em conta as características da fumaça que saía por tais aberturas, o carvão era retirado e colocado próximo aos fornos, onde permanecia até ser carregado em caminhão para transporte e comercialização.

CARACTERIZAÇÃO DO GRUPO ECONÔMICO

A empresa ora citada é integrante de grupo econômico composto por outras do mesmo ramo de atividade, organizado por coordenação, ou seja, com todas as empresas atuando com objetivos comuns, mas mantendo sua autonomia em relação às demais (sem subordinação). Consultas realizadas nos sistemas que subsidiam a atuação da Inspeção do Trabalho nos permitiram verificar que um dos sócios da referida empresa, [REDACTED], CPF nº [REDACTED] faz parte do quadro societário de outras 11 (onze) empresas (algumas com filiais), quase sempre na condição de administrador (em oito delas), localizadas nos estados do Maranhão e do Tocantins, todas possuindo CNAEs coincidentes (relacionados à produção de carvão vegetal) e, portanto, exploradoras do mesmo ramo de atividade. As demais empresas integrantes do grupo econômico que possuem [REDACTED] em seu quadro societário são: 1) VALE DO SERTÃO INDÚSTRIA LTDA., CNPJ 14.302.944/0001-28; 2) MATA FRIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ 32.102.290/0001-70; 3) AMATERRA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CARVÃO VEGETAL LTDA., CNPJ 20.013.260/0001-09; 4) ITAPECURU INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ 20.070.291/0001-00; 5) CHAPADA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ 20.070.324/0001-03; 6) SERRANA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ 20.070.366/0001-44; 7) ESMERALDA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CARVÃO VEGETAL LTDA., CNPJ 35.747.156/0001-15; 8) AGRO FERA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ 46.991.757/0001-95; 9) IMPÉRIO VERDE INDÚSTRIA E EMPREENDIMENTOS LTDA., CNPJ 24.750.691/0001-09; 10) VERDES AGRO INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., CNPJ 24.962.523/0001-87; 11) MIRADOR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CARVÃO LTDA., CNPJ 36.935.406/0001-0. A existência do grupo econômico ficou configurada não apenas pela participação de [REDACTED] no quadro de sócios de todas as empresas, mas principalmente pela ocorrência dos seguintes fatores:

a) As empresas do grupo atuam de forma coordenada e com objetivos comuns, qual seja, a produção de carvão vegetal para comercialização majoritariamente

junto à VIENA SIDERÚRGICA S/A, CNPJ 07.609.993/0001. No presente, toda a produção das carvoarias é comprada pela referida siderúrgica, a única exceção nos últimos anos, segundo declaração da empregada da Mata Fria encarregada pelo setor fiscal [REDACTED], ocorreu por dois meses em 2023 quando foi fornecido carvão para as empresas ANCORA SIDERÚRGICA SUL LTDA., CNPJ 31.824.313/0001-98 e CARAJÁS SIDERÚRGICA LTDA., CNPJ 30.273.378/0001-20. A operação se dá com a pactuação de contratos de compra e venda de madeira ou de arrendamento com proprietários de fazendas que possuem autorização para supressão vegetal. **b)** Os empregados das empresas supracitadas são transferidos entre as carvoarias por elas exploradas de acordo com a necessidade de suprimento de mão de obra. Isso acarreta a existência de empregados vinculados a mais de uma empresa do grupo trabalhando na mesma carvoaria, conforme pôde ser verificado durante a inspeção em pauta, em que se averiguou a transferência apenas de fato de três obreiros que permaneceram formalmente vinculados (com contrato ativo) às empresas transferidoras. Algumas vezes, todavia, verificou-se o rompimento contratual com a primeira empresa e a contratação do trabalhador pela segunda. Considerando que a exploração das carvoarias é feita de forma conjunta entre as empresas, a mão de obra também é utilizada para os fins comuns. Significa dizer que independentemente do CNPJ onde o empregado tem o vínculo formalizado, sua força de trabalho é direcionada de acordo com a necessidade do grupo econômico. Na UPC da fazenda São Paulo, por exemplo, como já citado, foram encontrados em atividade empregados das empresas MIRADOR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CARVÃO LTDA. 1 (um) trabalhador, MATA FRIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. 12 (doze) trabalhadores e IMPÉRIO VERDE INDÚSTRIA LTDA. 2 (dois) trabalhadores. **c)** Os setores administrativos de todas as empresas funcionam no mesmo endereço (situado à Rua Bom Jesus da Lapa, s/n, Bairro Trizidela, CEP 65940-000, Grajaú/MA) e a responsabilidade por gerenciar a parte de pessoal e outras questões administrativas é de empregados do escritório da empresa Mata Fria. Um desses empregados, [REDACTED] identificado como

gerente geral, compareceu em audiências com a Equipe de Fiscalização munido de cartas de preposição para representar as 03 empresas fiscalizadas na presente ação fiscal, apresentando a documentação requisitada por meio de Notificação para Apresentação de Documentos - NAD e prestando os esclarecimentos solicitados pelos componentes da equipe. As 03 (três) empresas também foram representadas perante a equipe de fiscalização por um só advogado [REDACTED] OAB/MA nº [REDACTED]. Portanto, as diligências de inspeção permitiram à equipe fiscal concluir que os recursos de todas as empresas (financeiros, administrativos, de pessoal etc.) são utilizados em comunhão e em busca de objetivos comuns, o que serviu para delimitar a existência do grupo econômico.



Vista aérea da UPC da fazenda São Paulo- Grajaú/MA

E) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	22.582.816-2	000035-3	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho
2	22.582.822-7	000036-1	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.
3	22.582.824-3	000016-7	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.
4	22.582.828-6	000018-3	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
5	22.582.837-5	000091-4	Art. 134, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de conceder férias nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo.
6	22.582.858-8	001774-4	Art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
7	22.584.145-2	000978-4	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
8	22.584.147-9	001702-7	Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, §1º, da Lei 8.036, de 11.5.1990.	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

9	22.584.146-1	001724-8	Art. 23, §1º, inciso I, c/c art. 18, caput, da Lei 8.036, de 11.5.1990	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
10	22.582.863-4	131824-1	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	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.
11	22.582.882-1	131834-9	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	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
12	22.582.866-9	131868-3	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.6.4 e 31.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020	Deixar de exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal e/ou deixar de orientar o empregado sobre o uso dos EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal.
13	22.582.883-9	31959-0	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.12.66 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020	Deixar de proporcionar capacitação aos trabalhadores para manuseio e operação segura de máquinas, equipamentos ou implementos, de forma compatível com suas funções e atividades.

14	22.582.879-1	231020-1	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	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
15	22.582.877-4	231032-5	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos
16	22.582.880-4	31883-7	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos Trabalhadores
17	22.582.805-7	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.

F) AÇÃO FISCAL

A Superintendência Regional do Trabalho no MA representada por 02 (dois) Auditores Fiscais do Trabalho, observando o cumprimento do planejamento de fiscalização, em conjunto com a Procuradoria Regional do Trabalho – PRT 16ª Região e a Defensoria Pública da União e acompanhados pela PF e PRF iniciou no dia 10/07/2023 da cidade de Grajaú/MA ação fiscal com a finalidade de fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como verificar da ocorrência de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravo. As ações fiscais do operativo foram desenvolvidas a partir de rastreamentos realizados pelo Ministério Público do Trabalho através de tratamento de dados de satélites que identificaram unidades produtoras de carvão as quais ainda não tinham sido objeto de ação fiscal na região.

Na data de 11/07/2023, realizou-se a inspeção presencial na Unidade de Produtora de Carvão - UPC na Fazenda São Paulo, onde foram vistoriados a bateria de 32 (trinta e dois) fornos e o alojamento dos trabalhadores, distantes cerca de 100 um do outro. Estavam no local em atividade 15 empregados, dos quais 14 (quatorze) pernoitavam na propriedade. Tais trabalhadores, conforme anteriormente citado, prestavam serviços para 3 (três) empresas do GRUPO MATA FRIA, a saber, MATA FRIA IND. E COM LTDA. - CNPJ: 32.102.290./0001-70 12 (doze) empregados, MIRADOR IND. E COM, DE CARVÃO LTDA.- CNPJ 36.935.406/0001-03º 1 (um) empregado e IMPÉRIO VERDE IND. E EMPREENDIMENTOS LTDA. -CNPJ: 24.750.691/0001-09 2 (dois) empregados.

Verificou-se que a administração das atividades da Unidade Produtora de Carvão - UPC da fazenda São Paulo era feita pelo encarregado [REDACTED] [REDACTED] que, além de selecionar a mão de obra para o empregador, com o recebimento do valor da produção remunerada a R\$110,00 o metro cúbico, era também responsável pela realização dos pagamentos dos salários aos obreiros, pelo custeio da alimentação e pelos gastos ordinários da

produção. Ver em anexo planilha com o demonstrativo do repasse da empresa Mata Fria ao encarregado no mês de junho de 2023.

Chamaram atenção da Equipe de Fiscalização as condições de trabalho do carbonizador [REDACTED] que, segundo declarações do próprio empregado, corroboradas pelo apontador/carbonizador substituto [REDACTED] e pelo encarregado da UPC, cumpria a jornada a seguir descrita: começava a trabalhar às 07h, parava para almoço às 11h, retornava às 13h e ia até às 18h, quando era servido o jantar pela cozinheira. A partir de então, de duas em duas horas, dirigia-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente), sendo essa rotina repetida todos os dias da semana, de domingo a domingo, por trinta dias seguidos, quando era rendido pelo apontador/substituto de carbonizador [REDACTED]. A seguir transcrição dos depoimentos dos dois trabalhadores:

[REDACTED] declarou:

“QUE há cerca de três meses começou a trabalhar na carvoaria da fazenda São Paulo; QUE é a segunda vez que trabalha para o atual empregador; QUE foi contratado para trabalhar como carbonizador; QUE trabalha no regime 30 dias (ou mais, pois espera chegar à segunda pela manhã para entregar o posto ao seu substituto) e folga cinco dias; QUE trabalha por produção a R\$3,50 por metro cúbico perfazendo cerca de R\$2.300,00 mensais líquidos depositados em conta; QUE começa a trabalhar às 07h, para para almoço às 11h, retorna às 13h e vai até às 18h, quando é servido o jantar pela cozinheira. QUE a partir de então de duas em duas horas dirige-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente); QUE essa rotina é repetida todos os dias da semana, inclusive aos sábados e domingos; QUE não estava usando a máscara de proteção contra fumaça, embora a tenha recebido do empregador; QUE na bateria de fornos não há instalações sanitárias e os banheiros a serem usados ficam na área de

vivência a cerca de 150m. Nada mais havendo, foi perguntado ao trabalhador se tem algo a dizer ou alguma dúvida e, não havendo, foi lido o termo de declaração ao trabalhador em voz alta, impresso e finalizado às 12 horas e 02 min.”

██████████ declarou: “QUE em setembro de 2019 foi contratado pelo ██████████, gerente do proprietário de várias carvoarias na região, ██████████; QUE é a segunda vez que trabalha para o atual empregador; QUE foi contratado para trabalhar como empilhador, mas executa desde o início a função de apontador; QUE a atual UPC começou as atividades em agosto de 2022; QUE desde agosto, quando começou a trabalhar nesta UPC, passou a acumular a função de folguista do carbonizador, sendo que este trabalha 30 dias ou mais e folga 05; QUE recebe R\$1,331,00 no holerite, e por fora a diária de R\$70,00 por dia de substituição do carbonizador perfazendo em média R\$1680,00 por mês; QUE de três meses para cá substitui o carbonizador ██████████ e antes disso tirava as folgas do carbonizador ██████████ o qual atualmente trabalha como operador de motosserra; QUE não recebe nenhum valor sobre a produção; QUE atualmente 16 pessoas trabalham na UPC, sendo que um deles, ██████████, iniciou na data de hoje e está sem a CTPS assinada. São eles: 01 apontador, 01 carbonizador (R\$3,50 por metro cúbico cerca de R\$2.200,00 mensais), 03 operadores motosserra (R\$3,50 por metro cúbico de madeira- R\$2.200,00), os 03 empilhadores (R\$ 2,25 por metro cúbico - R\$1.700,00), 03 forneiros (R\$ 70,00 por completa: entre encher o forno de lenha e retirar o carvão pronto - cerca de R\$2.200,00 por mês), 01 batedor de toras./motorista (R\$3,00 por metro cúbico mais 5,00 por carrada - R\$2.200,00) e 01 batedor de toras/operador de trator (R\$3,00 por metro cúbico mais 5,00 por carrada - R\$2.200,00), dois ajudantes (R\$1.800,00) e a cozinheira (R\$1.500,00) perfazendo o total

de 16 empregados na unidade; QUE nunca tirou férias desde que começou a trabalhar para o senhor [REDACTED] em 2019; QUE trabalha, quando na função de apontador, de 07h às 16h com intervalo de uma hora para almoço de segunda à sexta e nos sábados de 07 às 11 horas, pernoitando no alojamento de segunda à sexta em função de não haver transporte; QUE durante os dias em que substitui o carbonizador tem que se levantar durante a noite de três a quatro vezes para ir checar os fornos (21h, 23h, 02h, 04h - praticamente de duas em duas horas e continuar trabalhando no dia seguinte); QUE nos dias em que tem fogo para apagar fica muito cansativo; QUE entende que o carbonizador recebe muito pouco, considerando a carga de trabalho; Que não lhe foi fornecida máscara de proteção respiratória contra fumaça produzida na carbonização; QUE o pagamento salarial é feito através de depósito bancário. Nada mais havendo, foi perguntado ao trabalhador se tem algo a dizer ou alguma dúvida e, não havendo, foi lido o termo de declaração ao trabalhador em voz alta, impresso e finalizado às 10 horas e 47 min.”

G) IRREGULARIDADES CONSTATADAS

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas nas fotos e declarações, motivaram a lavratura de 17 (dezessete) autos de infração em desfavor do empregador (cópias em anexo).

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

1- NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO INTERJORNADAS DE 11 HORAS

Foi constatado após entrevistas com os trabalhadores e o encarregado da carvoaria que o empregador não vinha concedendo o período mínimo de 11

(onze) horas consecutivas para descanso interjornadas para o carbonizador [REDACTED] que, entrevistado pelos Auditores Fiscais do Trabalho (ver declaração em anexo), afirmou: "[...] QUE começa a trabalhar às 07h, para para almoço às 11h, retorna às 13h e vai até às 18h, quando é servido o jantar pela cozinheira; QUE a partir de então de duas em duas horas dirige-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente); QUE essa rotina é repetida todos os dias da semana, inclusive aos sábados e domingos; [...]". Portanto, o descanso interjornada do trabalhador era inexistente, já que, do fim de sua jornada diária num dia até o reinício no dia seguinte, o trabalhador tinha que interromper o seu descanso/sono por quatro vezes durante a noite para ir verificar os fornos. Também relata a mesma situação o empregado [REDACTED] (ver declaração em anexo), que vinha acumulando a função de apontador com a de substituto do carbonizador [REDACTED] [REDACTED] quando este tirava cinco dias de folga após ter cumprido 30 dias de trabalho corridos: "[...] QUE durante os dias em que substitui o carbonizador tem que se levantar durante à noite de três a quatro vezes para ir checar os fornos (21h, 23h, 02h, 04h - praticamente de duas em duas horas e continuar trabalhando no dia seguinte); QUE nos dias em que tem fogo para apagar fica muito cansativo; QUE entende que o carbonizador recebe muito pouco, considerando a carga de trabalho; [...]".

Importante relatar que o registro de ponto do carbonizador [REDACTED] [REDACTED] apresentado à equipe na UPC estava em branco (por não ser o empregado alfabetizado, a impressão digital acompanhada da assinatura de testemunhas seria necessária), daí não se poder considerar tal documento para aferimento da jornada do obreiro. Acrescente-se que mesmo os formulários de registro de ponto assinados pelos demais empregados não tinham a discriminação dos horários de início e término do trabalho - ver cópias das fichas de registro de ponto do mês de julho de 2023 em anexo.

É de se destacar que a falta do repouso mínimo pode causar sonolência, mal estar e déficit de atenção, expondo o empregado a maior risco de acidentes

de trabalho e doenças ocupacionais. Neste sentido, os intervalos para repouso apresentam verdadeiro caráter de norma de saúde e segurança no trabalho, sendo sua abolição extremamente prejudicial ao trabalhador.

2- NÃO CONCESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

As diligências de inspeção da equipe de fiscalização constataram, por meio de declaração dos trabalhadores e do encarregado da Unidade Produtora de Carvão, a não concessão do descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas ao carbonizador [REDACTED]

[REDACTED] Tal constatação foi baseada nas seguintes considerações: **1)** declarações do próprio trabalhador, que relatou: "[...] QUE começa a trabalhar às 07h, para para almoço às 11h, retorna às 13h e vai até às 18h, quando é servido o jantar pela cozinheira; QUE a partir de então de duas em duas horas dirige-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente); QUE essa rotina é repetida todos os dias da semana, inclusive aos sábados e domingos; [...]" e do apontador/folguista de carbonizador [REDACTED] que contou: "[...] QUE durante os dias em que substitui o carbonizador tem que se levantar durante à noite de três a quatro vezes para ir checar os fornos (21h, 23h, 02h, 04h - praticamente de duas em duas horas e continuar trabalhando no dia seguinte); QUE nos dias em que tem fogo para apagar fica muito cansativo; QUE entende que o carbonizador recebe muito pouco, considerando a carga de trabalho; [...]". Não menos importante é o encarregado da Unidade Produtora de Carvão- UPC [REDACTED] [REDACTED] haver relatado ter conhecimento e estar de acordo com essa situação referente ao não gozo do descanso semanal remunerado do citado obreiro; **2)** no fato da carvoaria estar há pelo menos 01 (um) mês funcionando com apenas um carbonizador. Ora, a ocupação de carbonizador, a qual se exerce pelo acompanhamento do funcionamento dos fornos e do monitoramento da queima gradativa da madeira para a formação e retirada do carvão, demanda atenção não só diária, como constante, pelo que não pode ser efetivada com interrupções dilatadas, sob risco de se comprometer a produção

e por seguinte sua remuneração. Assim, tendo deixado o carbonizador [REDACTED] como único a desempenhar essa função, o empregador tornou inevitável que o empregado estivesse sujeito a trabalhar todos os dias da semana não tendo, pois, direito ao devido descanso semanal remunerado.

Reiteramos que a falta do repouso mínimo pode causar sonolência, mal estar e déficit de atenção, expondo o empregado a maior risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Nesse sentido, os intervalos para repouso apresentam verdadeiro caráter de norma de saúde e segurança no trabalho, sendo sua abolição extremamente prejudicial ao trabalhador.

3- EXCEDER DE 8 (OITO) HORAS DIÁRIAS A DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO

Foi constatado pela Equipe de Fiscalização, após entrevistas com os trabalhadores e o encarregado da carvoaria [REDACTED] que a duração normal do trabalho do carbonizador [REDACTED] era excedida, cotidianamente, de 8 (oito) horas diárias, tomando-se por base as seguintes considerações: **1)** declarações do próprio empregado, que relatou: "[...] QUE começa a trabalhar às 07h, para para almoço às 11h, retorna às 13h e vai até às 18h, quando é servido o jantar pela cozinheira; QUE a partir de então de duas em duas horas dirige-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente); QUE essa rotina é repetida todos os dias da semana, inclusive aos sábados e domingos; [...]" e do apontador/folguista de carbonizador [REDACTED] que contou: "[...] QUE durante os dias em que substitui o carbonizador tem que se levantar durante à noite de três a quatro vezes para ir checar os fornos (21h, 23h, 02h, 04h - praticamente de duas em duas horas e continuar trabalhando no dia seguinte); QUE nos dias em que tem fogo para apagar fica muito cansativo; QUE entende que o carbonizador recebe muito pouco, considerando a carga de trabalho; [...]". Por sua vez, o encarregado da Unidade Produtora de Carvão - UPC relatou ter conhecimento dessa situação referente à jornada de trabalho dos

empregados ; **2)** no fato da carvoaria estar há pelo menos 01 (um) mês funcionando com apenas um carbonizador. A ocupação de carbonizador, a qual se exerce pelo acompanhamento do funcionamento dos fornos e do monitoramento da queima gradativa da madeira para a formação e retirada do carvão, demanda atenção diária e constante, pelo que não pode ser efetivada com interrupções dilatadas, sob risco de se comprometer a produção e por conseguinte sua remuneração.

4- PRORROGAR A JORNADA NORMAL DE TRABALHO, ALÉM DO LIMITE LEGAL DE 2 (DUAS) HORAS DIÁRIAS, SEM QUALQUER JUSTIFICATIVA LEGAL

Foi constatado pela equipe de fiscalização após entrevistas com os trabalhadores e o encarregado da carvoaria que a duração normal do trabalho do carbonizador [REDACTED] era prorrogada cotidianamente em mais de duas horas diárias, pois, além da uma hora que fazia em continuidade de sua jornada diária, ainda laborava mais de 1 (uma) hora durante a noite somadas as incursões que realizava para ir verificar os fornos.

A constatação de tal extrapolação continuada das 2 (duas) horas diárias de trabalho do trabalhador foi baseada nas seguintes considerações: 1) declarações do próprio trabalhador, que relatou: "[...] QUE começa a trabalhar às 07h, para para almoço às 11h, retorna às 13h e vai até às 18h, quando é servido o jantar pela cozinheira; QUE a partir de então de duas em duas horas dirige-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente); QUE essa rotina é repetida todos os dias da semana, inclusive aos sábados e domingos; [...]" e do apontador/folguista de carbonizador [REDACTED] que contou: "[...] QUE durante os dias em que substitui o carbonizador tem que se levantar durante à noite de três a quatro vezes para ir checar os fornos (21h, 23h, 02h, 04h - praticamente de duas em duas horas e continuar trabalhando no dia seguinte); QUE nos dias em que tem fogo para apagar fica muito cansativo; QUE entende que o carbonizador recebe

muito pouco, considerando a carga de trabalho; [...]". Por sua vez, o encarregado da UPC relatou ter conhecimento dessa situação referente à jornada de trabalho dos empregados; 2) no fato da carvoaria estar a pelo menos 01 (um) mês funcionando com apenas um carbonizador, o que forçosamente implicou em excesso de trabalho desse trabalhador.

5- DEIXAR DE CONCEDER FÉRIAS NOS 12 (DOZE) MESES SEGUINTE AO PERÍODO AQUISITIVO

Considerando-se que vários atributos trabalhistas foram fiscalizados na totalidade da empresa, apurou-se que o empregador deixou de conceder férias nos doze meses seguintes ao período aquisitivo a 12 (doze) empregados lotados em outros estabelecimentos atrelados ao CNPJ em questão. Tal situação foi constatada com base nos seguintes fatos: **1)** a fiscalizada não apresentou, após notificada, nenhum aviso/recibo de férias assinado pelos trabalhadores, nem mesmo qualquer comprovante de pagamento/depósito de 1/3 de férias referente ao período 01/2018 a 07/2023; **2)** No eSocial, a administrada não fez até o momento nenhuma informação referente aos períodos de férias dos trabalhadores relacionados (atente-se que o sistema registra a exata data em que cada informação foi enviada, tempestiva ou não); **3)** Os representantes da autuada disseram não ter conhecimento sobre o gozo das férias dos trabalhadores em questão; **4)** Nas informações de eSocial/CAGED não foram identificadas valores referentes a verbas salariais pagas com o acréscimo do 1/3 de férias. Ressalte-se que a parte dos trabalhadores deixaram de ser concedidos dois períodos de férias.

As férias se prestam ao descanso, diminuição do estresse, recuperação das energias gastas durante o tempo de trabalho, melhoria na saúde do corpo e equilíbrio do sistema imunológico. Considerando que a maior parte dos trabalhadores elencados é da área operacional, sendo muito esforço físico demandando para o cumprimento de suas atribuições diárias, já que estão cotidianamente expostos ao calor dos fornos, radiação solar e às intempéries, como é o caso da equipe de derrubada das floresta, faz-se ainda mais importante

o gozo das férias remuneradas. Lembrando ainda que há também a questão pecuniária, pois, sem férias, sem terço constitucional de férias.

6- ADMITIR OU MANTER EMPREGADO EM MICROEMPRESA OU EMPRESA DE PEQUENO PORTE SEM O RESPECTIVO REGISTRO EM LIVRO, FICHA OU SISTEMA ELETRÔNICO COMPETENTE

O empregador admitiu e manteve o empregado [REDACTED] operador de motosserra sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, conforme exigido pela legislação. O trabalhador foi entrevistado no dia em que a equipe fiscalizou a Unidade Produtora de Carvão, durante o intervalo de almoço, quando voltou da frente de trabalho, e declarou que tinha iniciado a trabalhar no dia anterior, 10/07/2023, sob promessa de assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, embora ainda não tivesse entregado a documentação ao empregador e sido submetido ao exame médico admissional, fato que foi confirmado pelo encarregado [REDACTED]

Em análise ao sistema eSocial, também foi constatado que a admissão do empregado não tinha sido informada conforme previsão legal.

Foi constatada pela Fiscalização a presença de todos os elementos configuradores da relação de emprego, conforme detalhamento a seguir:

A Subordinação Jurídica ficou evidenciada no fato do obreiro executar o trabalho sob as ordens diretas do encarregado [REDACTED] que determinava como, onde e quando devia realizar suas tarefas. Outrossim, o trabalho exercido era o mesmo, e nas mesmas condições, do outro operador de motosserra registrado na UPC, a saber, [REDACTED]

A Pessoaalidade, bem como a **Execução Dos Serviços Unicamente Por Meio De Pessoa Física**, ficou patente pelo fato do empregado, pessoa física sem nenhuma empresa de fato ou direito em seu nome, não se poder fazer substituir por qualquer outra pessoa conforme sua eventual conveniência;

A Onerosidade verificou-se em função do trabalhador ter iniciado a prestação laboral sob a condição de receber mensalmente o valor de R\$3,50 por metro cúbico de madeira, que é, o mesmo pago ao outro operador de moto serra da UPC.

A Habitualidade manifestou-se no fato do combinado da prestação dos serviços se dar de segunda a sábado, da mesma forma que ocorre com os demais trabalhadores da UPC.

Ressalte-se que o vínculo empregatício identificado pela Fiscalização foi confirmado pelo encarregado e pelos responsáveis pela empresa quando das tratativas e contatos realizados no decorrer dos procedimentos de inspeção, quando o representante da administrada se comprometeu a regularizar a situação.

Em consulta aos sistemas da Inspeção do Trabalho foi apurada que o empregado, em 17/07/2023, foi registrado com data retroativa a 10/07/2023, data do efetivo início da prestação laboral.

7- DEIXAR DE ELABORAR O PGRTR

O empregador rural deixou de elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR da sua Unidade Produtora de Carvão-UPC, localizada na Fazenda São Paulo, Zona Rural - Grajaú-MA.

O subitem 31.3.1, da NR 31 determina que "o empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais".

O documento denominado PGRTR deve conter a descrição e avaliação de todos os riscos existentes na atividade rural executada no estabelecimento rural (inventário de riscos) e um plano de ação efetivo para reduzir/minimizar/eliminar, quando possível, a probabilidade de ocorrência de acidentes e/ou doenças relacionadas ao trabalho.

A seguir destacaremos os Riscos Ocupacionais da Atividade de Carvoejamento, Corte e Transporte de Madeira que deveria contar do PGRTR:
Riscos físicos: ruído de máquinas e equipamentos tais como tratores, motosserras, caminhões e outros, calor ambiente e proveniente de fornos em

combustão, (especialmente durante a retirada de carvão dos fornos), radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto, vibração localizada de membros superiores na utilização de motosserras, além de vibração de corpo inteiro na operação de equipamento com força motriz própria tais como tratores e caminhões.

Riscos químicos: poeira do solo suspensa pela movimentação promovida pelos ventos e tráfego de veículos, gases oriundos da queima de madeira tais como o dióxido de carbono, dióxido de enxofre, metano e em especial o monóxido de carbono (gás altamente tóxico), assim como particulados finos, em especial os hidrocarbonetos policíclicos aromáticos, considerados cancerígenos pelas principais agências nacionais e internacionais de estudo do câncer, gasolina (contém benzeno, substância altamente tóxica), óleos e graxas, na utilização e manutenção de motosserras .

Riscos ergonômicos: levantamento e transporte manual de cargas, 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, especialmente lombalgias e patologias dos membros superiores.

Riscos de acidentes: picadas de animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros), queimaduras, quedas, ferimentos, fraturas (manuseio de madeiras, instrumentos perfurantes, quedas de árvores, acidentes provocados por equipamentos com força motriz própria como tombamento, colisões e atropelamentos).

Ao não providenciar a elaboração/implantação do PGRTR, o empregador rural deixa de adotar ações preventivas em relação aos riscos ocupacionais existentes nas atividades, colocando em risco a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A omissão impossibilita o reconhecimento de riscos, o que pode impactar de forma negativa, significativamente, a saúde e segurança dos trabalhadores.

8- DEIXAR DE GARANTIR A REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS

O empregador deixou de realizar o exame médico admissional do empregado registrado em função da presente ação fiscal. [REDACTED] operador de motosserra, cujo início da atividade foi dia 10/07/2023.

Constatou-se também a não realização do exame médico periódico do empregado [REDACTED], operador de trator de pneus e batedor de tora, cujo último Atestado de Saúde Ocupacional data de 28/05/2021. O exame médico periódico de empregado nessa função, de acordo com as normas, deveria ser realizado anualmente.

Registre-se que os dois trabalhadores citados executavam atividades em ambiente com elevados níveis de pressão sonora e deveriam ter sido submetidos, conforme prevê item 4.1, do Anexo II da NR7, a exame audiométrico na admissão e anualmente, o que não se verificou. Restou que, conforme verificado em análise documental, o empregador deixou de realizar os exames audiométricos na admissão dos dois empregados e ainda anualmente em duas oportunidades (até as datas 28/05/2022 e 28/05/2023) no caso de [REDACTED]

A importância da observação da periodicidade dos exames audiométricos reside no fato de que dentre as doenças causadas pela exposição prolongada a ambiente com níveis de ruído elevados citamos surdez, alterações no sono, irritação, depressão, zumbido e perda de desempenho cognitivo

Isso posto, o empregador não cumpriu as exigências contidas nos subitens 31.3.7, alínea "a" e "b" e 31.3.7.1 da NR 31 que determinam respectivamente: 31.3.7 - O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos: **a)** exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades; **b)** periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico; e 31.3.7.1- Os exames de que trata o subitem 31.3.7 compreendem o exame clínico e exames complementares, em função dos riscos a que o trabalhador estiver exposto e de acordo com os parâmetros

definidos nos Anexos da Norma Regulamentadora nº 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO".

Os exames médicos citados, além de constituírem uma exigência legal em vigor, são imprescindíveis para a avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores ou candidatos a emprego, verificando, dessa maneira, a sua aptidão para a atividade que exercem ou vão exercer.

O acompanhamento da saúde dos empregados se revela ação de grande importância não somente em relação à saúde individual dos trabalhadores, mas também para a verificação de dados epidemiológicos na população considerada, ou seja, dos aspectos coletivos da saúde do grupo.

Os altos índices de adoecimentos que ocorrem em função do exercício profissional se refletem nas estatísticas previdenciárias do país, onde é verificado um alto dispêndio com benefícios previdenciários e com tratamentos diversos financiados pelo Sistema Único de Saúde - SUS, isso sem falar no grande sofrimento para as pessoas acometidas, assim como para seus familiares.

O empregador ora fiscalizado não adotou as providências necessárias para que tais exames fossem realizados de forma correta e conforme exigências legais e essa omissão coloca em risco a saúde física e mental dos trabalhadores, expostos a riscos ocupacionais com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

Na realidade, não havia acompanhamento médico dos trabalhadores, mas tão somente a realização de exames médicos ocupacionais admissionais com emissão de Atestados de Saúde Ocupacional - ASO, para supostamente atender às exigências legais. Na prática, esses trabalhadores não recebiam uma assistência completa em matéria de segurança e saúde no trabalho, resultando em graves prejuízos em relação à sua saúde e segurança.

9- DEIXAR DE EXIGIR QUE OS TRABALHADORES UTILIZEM OS EPI

O empregador rural deixou de exigir que os trabalhadores utilizem os Equipamentos de Proteção Individual-EPI, conforme subitem 31.6.4 da NR-31.

Na ação fiscal, flagramos o carbonizador [REDACTED]

[REDACTED] em atividade com evidente exposição à fumaça (dióxido de carbono, metano, dióxido de enxofre, dióxido de nitrogênio e monóxido de carbono – CO) e poeiras do solo, sem usar máscara de proteção respiratória.

A omissão do empregador ampliava a exaustão, o desgaste e o cansaço do trabalhador, vez que este executava suas tarefas sem usar máscara de proteção com filtro químico.

Destaque-se que no exame espirométrico (ver anexo) o trabalhador em questão, embora não fumante, apresentou idade pulmonar de 65 (sessenta e cinco) anos, mesmo tendo 45 (quarenta e cinco) anos de idade.



Foto do carbonizador [REDACTED] no seu local de trabalho

Os trabalhadores que atuam nas Unidades Produtoras de Carvão passam a maior parte do tempo expostos à fumaça que emana dos fornos durante a queima da madeira.

As poeiras do solo, que são movimentadas pelos ventos e pelo trânsito de veículos no pátio dos fornos contêm algum nível de sílica, maior ou menor dependendo do tipo de solo onde se encontra implantada a carvoeira.

Também se verifica a presença de gases, substâncias químicas diversas e particulados finos que contêm Hidrocarbonetos Policíclicos Aromáticos, substâncias cancerígenas já atestadas pelos estudos de entidades nacionais e internacionais entre as quais citamos a FUNDACENTRO – Fundação [REDACTED] o INCA – Instituto Nacional do Câncer, a EPA – Environmental Protection Agency, ACGIH – American Conference of Governmental Industrial Hygienists, FDG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (Fundação Alemã de Pesquisa), IARC – International Agency for Research on Cancer – NTP - National Toxicological Program, NIOSH – National Institute for Occupational Safety and Health, entre outras.

Entre os gases, mostram trabalhos nacionais e internacionais, a presença do dióxido de carbono, do metano, do dióxido de enxofre, do dióxido de nitrogênio e do mais agressivo deles, o monóxido de carbono – CO, pode acarretar sérios comprometimentos à saúde.

Os sintomas de uma intoxicação leve por monóxido de carbono incluem cefaleia (dor de cabeça), tonturas, náuseas e vômitos. A intoxicação maciça pode levar à morte em poucos segundos. O CO é um gás incolor e inodoro o que impede a sua percepção no ambiente.

Os efeitos sobre a saúde do trabalhador durante a exposição crônica ao CO pode ocasionar o aparecimento de sintomas do tipo dor de cabeça, vertigens, dores no peito, dificuldade para respirar e taquicardia. Um estudo realizado no Japão, com indivíduos expostos à carboxihemoglobina (COHb) em concentração superior a 20% mostrou degeneração do miocárdio em um dos trabalhadores.

O metano – CH₄ é outro gás também incolor e inodoro que, quando inalado, pode produzir perda de consciência, asfixia, convulsões e até a morte por parada cardíaca. Os médicos do trabalho responsáveis pelo acompanhamento da saúde dos trabalhadores expostos ao monóxido de carbono deverão solicitar a dosagem da carboxihemoglobina no mínimo, a cada semestre e nas suspeitas de intoxicação, ainda que leve, de forma imediata, independente do tempo decorrido entre a última dosagem e a suspeita de

intoxicação. Cabe também a realização de um hemograma para estudo das células vermelhas do sangue (hematimetria).

Por essas razões, torna-se necessária a proteção respiratória dos trabalhadores que atuam no pátio das Unidade Produtoras de Carvão, com a disponibilização de máscaras de filtro químico e a fiscalização da obrigatoriedade do uso desse EPI durante a atividade, o que não foi verificado durante a inspeção na planta de carbonização.

Apurou-se ainda que, em se tratando de não uso de EPI, os operadores de motosserras [REDACTED] laboravam expostos a níveis de ruído elevados, sem o uso de protetores auriculares tipo concha.

Registre-se que a exposição a níveis elevados de pressão sonora sem a devida proteção auricular pode causar desde incômodo, dificuldade na atenção, na comunicação, na concentração, no descanso e no sono até perda auditiva.

10- DEIXAR DE PROPORCIONAR CAPACITAÇÃO AOS TRABALHADORES PARA MANUSEIO E OPERAÇÃO SEGURA DE MÁQUINAS, EQUIPAMENTOS OU IMPLEMENTOS, DE FORMA COMPATÍVEL COM SUAS FUNÇÕES E ATIVIDADES

A administrada, não tendo apresentado os respectivos certificados após notificada, não comprovou ter proporcionado a capacitação exigida aos operadores de motosserra e aos operadores de trator de pneus da UPC. Citamos [REDACTED] (operadores de motosserra) e [REDACTED] [REDACTED] (operadores de trator de pneus).

11- 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

Não eram disponibilizadas nas frentes de trabalho do corte de madeira, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e

lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração.

Os trabalhadores faziam suas necessidades fisiológicas de excreção no mato.

Com efeito, a ausência de instalações sanitárias nas frentes de trabalho retira do empregado a possibilidade de ter um local que lhe assegure conforto, privacidade e segurança quando da realização de suas necessidades fisiológicas. Ademais, essa condição os sujeitava a ataques de animais silvestres e peçonhentos e a contatos com vegetais cortantes/escoriantes. Os trabalhadores também não recebiam papel higiênico nem foi disponibilizado um lavatório com material para higienização das mãos.

12- DEIXAR DE DISPONIBILIZAR ÁGUA POTÁVEL E FRESCA NOS LOCAIS DE TRABALHO

A água que os trabalhadores bebiam, usavam para a higienização dos utensílios de cozinha e para preparar os alimentos não apresentava adequadas condições de higiene e conservação, vez que: **a)** era armazenada de forma inadequada, em reservatório suspenso que não passava por higienizações frequentes e apresentava uma crosta amarelada nas suas paredes e muitos sedimentos na parte inferior; **b)** era levada para os postos de trabalho em garrafas térmicas sujas; **c)** o bebedouro da UPC possui sistema de filtração da água instalado, cujo filtro quase nunca era trocado.

A empresa não possui quaisquer registros relativos à cronogramas/procedimentos de higienizações do reservatório suspenso e das garrafas térmicas, tampouco à troca do filtro do bebedouro.

Água Potável é aquela que reúne características que a coloca na condição própria para o consumo do ser humano (principalmente para beber). Portanto, a água potável deve estar livre de qualquer tipo de contaminação.



Foto do interior do reservatório de água

13- DEIXAR DE ADOTAR PRINCÍPIOS ERGONÔMICOS QUE VISEM A ADAPTAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ÀS CARACTERÍSTICAS PSICOFISIOLÓGICAS DOS TRABALHADORES

Pôde-se observar no decorrer da inspeção realizada nos postos de trabalho e durante análise de documentos que os trabalhadores permanecem expostos a relevantes e variados riscos de natureza ergonômica, dentre os quais ressaltamos: o trabalho de pé por períodos muito prolongados (em geral na maior parte da jornada de trabalho), a realização de atividades em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, o levantamento e transporte manual de materiais, e a utilização de esforço físico durante a realização de tarefas e atividades repetitivas.

A não adoção de princípios ergonômicos se mostrou agravante da condição do carbonizador [REDACTED], que realizava jornadas exaustivas, trabalhando à noite para acompanhar a queima da lenha e permanecendo em atividade sem folga por até 30 (trinta) dias seguidos.

Verificou-se que não foi realizada avaliação ergonômica preliminar, em descumprimento da exigência normatizada no subitem 31.8.1, da NR 31, que estabelece que o empregador rural ou equiparado deve adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características

psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar adequadas condições de conforto e segurança no trabalho, o que no caso em pauta é especialmente relevante, considerando-se o regime de remuneração por produção adotado, que tende a favorecer práticas de jornada excessiva, como se mostrou em relação ao carbonizador [REDACTED]

14- DEIXAR DE DEPOSITAR MENSALMENTE O PERCENTUAL REFERENTE AO FGTS/DEIXAR DE DEPOSITAR A MULTA RESCISÓRIA/ DEIXAR DE DEPOSITAR, NA RESCISÃO, OS VALORES DO FGTS RELATIVOS AO MÊS DA RESCISÃO E AO MÊS IMEDIATAMENTE ANTERIOR

Considerando tratar de empresa integrante de grupo econômico, foi levantado, através da análise documental e consulta aos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização (E-Social, GFIP Previdenciária, RAIS e FGTS/CAIXA), o débito relativo ao FGTS totalizando R\$ 293.879,52 (duzentos e noventa e três mil, oitocentos e setenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) de cinco das empresas que apresentavam irregularidades referente ao depósito do referido fundo, a saber, MATA FRIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. – CNPJ 32.102.290/0001-70, AMATERRA INDÚSTRIA LTDA. – CNPJ 14.302.981/0001-36, VERDES AGRO INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. – CNPJ 24.962.523/0001-87, MIRADOR INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE CARVÃO LTDA. – CNPJ 36.935.406/0001-03, IMPÉRIO VERDE INDÚSTRIA E EMPREENDIMENTOS LTDA. – CNPJ 24.750.691/0001-09.

15- 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

Durante a inspeção presencial, sobressaíram-se as condições de trabalho do carbonizador [REDACTED] único carbonizador da Unidade Produtora de Carvão, que, além de encontrar-se

operando os fornos sem a utilização de máscara de proteção e demais EPI, declarou que, cumpria a jornada a seguir descrita: começava a trabalhar às 07h, parava para almoço às 11h, retornava às 13h e ia até às 18h, quando era servido o jantar pela cozinheira. A partir de então, de duas em duas horas, dirigia-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente), sendo essa rotina repetida todos os dias da semana, de domingo a domingo, por trinta dias seguidos, quando era rendido pelo apontador/substituto de carbonizador [REDACTED]

Tal regime de trabalho configurou jornada exaustiva, tomando-se por base as seguintes considerações: 1) declarações do próprio trabalhador, que relatou: "[...] QUE começa a trabalhar às 07h, para para almoço às 11h, retorna às 13h e vai até às 18h, quando é servido o jantar pela cozinheira; QUE a partir de então de duas em duas horas dirige-se à bateria de fornos para verificar o estado da carbonização (às 21h, 23h, 02h e 04h aproximadamente); QUE essa rotina é repetida todos os dias da semana, inclusive aos sábados e domingos; [...]"; 2) declarações do apontador/folguista de carbonizador [REDACTED] que contou: "[...] QUE durante os dias em que substitui o carbonizador tem que se levantar durante à noite de três a quatro vezes para ir checar os fornos (21h, 23h, 02h, 04h - praticamente de duas em duas horas e continuar trabalhando no dia seguinte); QUE nos dias em que tem fogo para apagar fica muito cansativo; QUE entende que o carbonizador recebe muito pouco, considerando a carga de trabalho; [...]"; 3) Declarações do encarregado da Unidade Produtora de Carvão, [REDACTED] o qual relatou ter total conhecimento da jornada de trabalho do carbonizador, tendo declarado à Equipe de Fiscalização: "[...] QUE de 10/06/2023 a 11/07/2023 o carbonizador [REDACTED] [REDACTED] trabalhou como único carbonizador da UPC; QUE o outro carbonizador que vinha trabalhando na UPC foi transferido para a função de operador de motosserra em 10/06/2023; QUE vinha procurando um substituto para o carbonizador transferido; QUE informou para o técnico de segurança do trabalho da empresa que estava procurando um carbonizador para substituir o transferido; QUE até o presente não conseguiu efetuar a contratação; QUE teve

conhecimento no início de junho de que o carbonizador [REDACTED] estava indo verificar os fornos várias vezes durante a noite; QUE disse, em razão disso, ao trabalhador que ele deveria travar os fornos durante a noite e não pisar na bateria de fornos; QUE não foi verificar se suas ordens estavam sendo cumpridas; QUE entende que o carbonizador [REDACTED] estava indo várias vezes durante a noite verificar a carbonização porque ficava preocupado em ter a produção prejudicada e, conseqüentemente, seu salário, já que recebe por produção; [...]"; 4) no fato da carvoaria estar há pelo menos 01 (um) mês funcionando com apenas um carbonizador, como relataram os trabalhadores e o encarregado. Ora, a ocupação de carbonizador, a qual se exerce pelo acompanhamento do funcionamento dos fornos e do monitoramento da queima gradativa da madeira para a formação e retirada do carvão, demanda atenção não só diária, como constante, pelo que não pode ser efetivada com interrupções dilatadas, sob risco de se comprometer a produção.

Ressalte-se que o registro de ponto do carbonizador [REDACTED] [REDACTED] apresentado à equipe na UPC estava em branco, dele não constando a devida impressão digital acompanhada pela assinatura de testemunhas, por se tratar de empregado não alfabetizado, daí não se poder considerar tal documento para aferimento da jornada do obreiro. Acrescente-se que mesmo os formulários de registro de ponto assinados pelos outros empregados não tinham a discriminação dos horários de início e término do trabalho.

É preciso destacar que a jornada excessiva e sem descanso semanal do carbonizador era agravada pela inalação prolongada de fumaça densa em razão do não uso da máscara, pela exposição à radiação solar, pela sujeição a posições incômodas e pelo calor oriundo dos fornos,

Restou que a Equipe de Fiscalização concluiu que o empregado estava reduzido a condição análoga à de escravo em razão da jornada de trabalho exaustiva praticada com agravantes, nos termos do artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021.

A seguir serão relacionadas as irregularidades trabalhistas que fundamentaram o entendimento da sujeição do trabalhador a jornada exaustiva, que já foram anteriormente pormenorizadas:

- a) Não conceder do intervalo interjornadas de 11 horas;
- b) Não conceder descanso semanal remunerado;
- c) Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal;
- d) Exceder continuamente de 08 horas a jornada de trabalho;

É também de fundamental importância evidenciar os aspectos de saúde e segurança que agravavam o regime de jornada exaustiva a que era submetido o trabalhador:

- a) Não elaborar do PGRTR;
- b) Não exigir o uso obrigatório do equipamento de proteção individual;
- c) Não adotar princípios ergonômicos em associação à aferição de remuneração por produção, pois a remuneração exclusivamente condicionada à produção claramente levou o carbonizador resgatado a esforços acima da sua capacidade normal, afetando a jornada e os descansos intra e interjornada, a fim de obter melhores salários

H) PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

No dia 11/07/2023, foram realizadas inspeções pela Equipe de Fiscalização na Unidade Produtora de Carvão localizada na propriedade rural chamada Fazenda São Paulo explorada economicamente pela empresa Mata Fria Industria e Comercio Ltda., CNPJ 32.102.290/0001-70, quando foram feitas entrevistas com os trabalhadores e foi emitida notificação para apresentação de documentos NAD , assim como o termo de afastamento do empregado [REDACTED] que conforme orientação da Equipe de Fiscalização, por não saber informar com exatidão seu endereço residencial em Grajaú, deveria permanecer no alojamento da carvoaria até que a

empresa empregadora providenciasse seu deslocamento para realização do exame médico demissional e pagamento das verbas rescisórias.

No dia 12/07/2023, a Equipe de Fiscalização realizou no escritório da administrada em Grajaú reunião com representantes da fiscalizada (o gerente geral [REDACTED] o encarregado da UPC [REDACTED] e o advogado [REDACTED] – OAB [REDACTED]) – ver ata em anexo.

No dia 13/07/2023 pela manhã, no escritório da empresa, foram tomadas declarações do encarregado da Unidade Produtora de Carvão [REDACTED]

No dia 13/07/2023 à tarde, conforme acordado com a Equipe de Fiscalização em reunião do dia anterior, na sede do IFMA de Grajaú, foi realizado, em espécie, pelo preposto da empresa [REDACTED] o pagamento das verbas rescisórias do trabalhador resgatado.

Na oportunidade, foi emitida pela Auditoria Fiscal do Trabalho a Guia de Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado nº 5002019156, assim como foi firmado pela Defensoria Pública da União e pela empresa, representada pelo seu advogado e seu preposto, termo de ajustamento de conduta que prevê a quantia de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), a título de indenização por danos morais a ser dividida em 05 parcelas no montante de R\$ 3.000,00 (três mil reais) cada, com vencimentos em 13/09/2023, 13/10/2023, 13/11/2023, 13/12/2023 e 13/01/2024, a serem depositados em conta corrente do trabalhador resgatado na Caixa Econômica Federal.

No dia 14/07/2023, no escritório da empresa, foi colhido o depoimento do gerente geral [REDACTED]

No dia 18/07/2023, a Auditoria Fiscal do Trabalho encaminhou os dados referentes ao trabalhador submetido à condição análoga à de escravo à Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social do município de Grajaú.

Foram lavrados 17 (dezessete) autos de infração, sendo que o termo de ciência de lavratura com as orientações para a consulta de 14 (quatorze) deles foi entregue em mãos ao advogado da empresa em 24/07/2023, Outro termo de

ciência referente a 03 (três) autos de infração relativos ao débito de FGTS foi remetido via postal para o endereço de correspondência informado pelo empregador: Rua Bom Jesus da Lapa , S.N, Trizidela, Grajaú, CEP 65.940-000.

I) CONCLUSÃO

Durante a inspeção realizada na Unidade Produtora de Carvão da fazenda São Paulo, explorada pela empresa MATA FRIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. e afeita à produção de carvão vegetal a partir de floresta nativa, processo que compreende a extração (corte, derrubada e desgalhamento), transporte e carbonização da lenha, foi identificado que o carbonizador [REDACTED] responsável por descarregar e carregar os fornos e controlar todo o processo de carbonização, estava reduzido a condição análoga à de escravo em razão da jornada de trabalho exaustiva praticada com agravantes, nos termos do artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021.

A seguir serão relacionadas as irregularidades trabalhistas que fundamentaram o entendimento da sujeição do trabalhador a jornada exaustiva, que já foram anteriormente pormenorizadas.

- a) Não conceder do intervalo interjornadas de 11 horas;
- b) Não conceder descanso semanal remunerado;
- c) Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal;
- d) Exceder continuamente de 08 horas a jornada de trabalho.

É também de fundamental importância evidenciar os aspectos de saúde e segurança que agravavam o regime de jornada exaustiva a que era submetido o trabalhador:

- a) Não elaborar do PGRTR;
- b) Não exigir o uso obrigatório do equipamento de proteção individual;

- c) Não adotar princípios ergonômicos em associação à aferição de remuneração por produção, pois a remuneração exclusivamente condicionada à produção claramente levou o carbonizador resgatado a esforços acima da sua capacidade normal, afetando a jornada e os descansos intra e interjornada, a fim de obter melhores salários.

Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do autuado, normas estas presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII), à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Norma Regulamentadora n.º 31, à Instrução Normativa n. 2 de novembro de 2021.

Foram identificados os seguintes Indicadores da submissão da vítima ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme previsto no Anexo II da já referida Instrução Normativa:

3 - São indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva:

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;

[...].

Sobre a submissão de obreiro ao trabalho análogo ao escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a qual reproduzimos trechos: "[...] A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser

desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88) Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais [...]"

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento de que houve a submissão do carbonizador [REDACTED] à condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal, na hipótese de jornada exaustiva.

A empresa atuada deveria ter garantido condições de trabalho decente ao obreiro e não o fez.

Importante destacar que a sujeição de trabalhador a condição análoga a de escravo, já foi anteriormente detectada em fiscalizações realizadas em

