

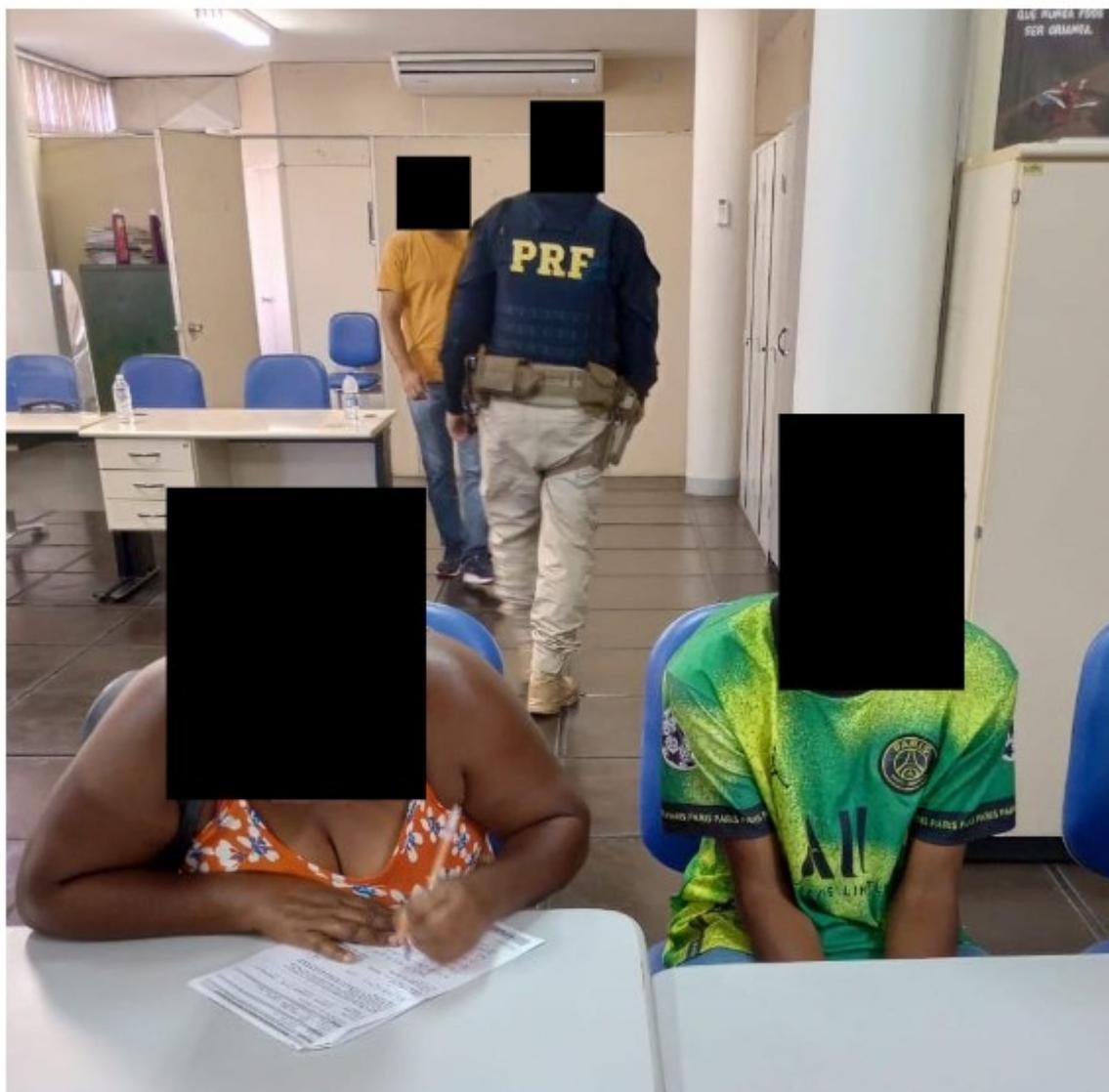


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

████████████████████
CPF: ████████████████████

FAZENDA TAMANDUÁ/PARAÍSO – ITACAMBIRA/MG



PERÍODO DA AÇÃO: 23/01/2023 a 01/02/2023

LOCAL: Fazenda Tamanduá/Paraíso - Zona rural de Itacambira /MG

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: S 16.962661°, O 43.405378°

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Sumário

- EQUIPE.....	5
- DO RELATÓRIO	
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	6
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	7
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	8
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	10
5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA.....	10
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.....	12
7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	13
8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ES CRAVO	17
9. DAS DEMAIS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.....	35
9.1. 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.....	35
9.2. Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.....	36
10. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	39
10.1. 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.....	39
10.2. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.....	40
10.3. 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.....	40
10.4. 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.....	41
10.5. 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,	



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	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.....	42
10.6.	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.....	43
10.7.	Deixar de providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias para cada exame clínico ocupacional, ou providenciar a emissão do ASO sem o conteúdo previsto no item 31.3.8 da NR 31, e/ou deixar de entregar o resultado de exames complementares ao trabalhador, em meio físico, mediante recibo, quando não realizado exame clínico, e/ou deixar de manter a primeira via do ASO à disposição da fiscalização e/ou de entregar a segunda via ao trabalhador em meio físico, mediante recibo.....	44
11.	CONCLUSÃO	45



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

ANEXOS

I – Autos de Infração.....	A0001
II – Notificações.....	A0033
III – Termos de depoimento.....	A0036
IV – Ficha de Verificação e Termo de Afastamento trabalhador menor.....	A0041
V – Certidão Fazenda Tamanduá.....	A0044
VI – eSocial empregador.....	A0046
VII – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.....	A0049
VIII – Guia de Seguro-Desemprego.....	A0052
IX – FGTS recolhido.....	A0054
X – Atestados de Saúde Ocupacionao – ASO.....	A0057



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

– [REDACTED] AFT - Auditor-Fiscal do Trabalho CIP [REDACTED]
Coordenador

– [REDACTED] AFT CIP [REDACTED]
– [REDACTED] AFT CIP [REDACTED]
– [REDACTED] AFT CIP [REDACTED]
– [REDACTED] Agente Administrativa SIAPÉ [REDACTED]
– [REDACTED] Motorista oficial SIAPÉ [REDACTED]
– [REDACTED] Motorista oficial SIAPÉ [REDACTED]

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – MPT

Procurador do Trabalho

– [REDACTED]

GSI -MPT

– [REDACTED] Agente Segurança Institucional – mat [REDACTED]
– [REDACTED] Agente Segurança Institucional – mat [REDACTED]

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

– [REDACTED] PRF Mat. [REDACTED]
– [REDACTED] PRF Mat. [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

1. **IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

Empregador

[REDAZIDA]

CPF: [REDAZIDA]

CEI: [REDAZIDA]

Endereço para correspondência:

[REDAZIDA]
[REDAZIDA]
[REDAZIDA]

Empreendimento fiscalizado

Fazenda Tamanduá/Paraíso - Zona rural de Itacambira /MG
CEP 39.554-000

Localização geográfica: S 16.962661°, O 43.405378°

Atividade fiscalizada

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	11
Registrados durante ação fiscal	1
Empregados em condição análoga à de escravo	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)	1
Trabalhadores estrangeiros	0
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	0
Trabalhadores estrangeiros resgatados	0
Trabalhadores estrangeiros – Mulheres – Resgatadas	0
Trabalhadores estrang. – Adolescentes (< de 16 anos)	0
Trabalhadores estrang. – Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	0
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	1
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	0
Valor bruto das rescisões	RS 8.427,23
Valor líquido recebido	RS 8.427,23
FGTS/CS recolhido (mensal + rescisório)	RS 848,02
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	RS 2.000,00
Valor Danos Morais Coletivos	RS 3.000,00
Valor/passagem e alimentação de retorno	-
Número de Autos de Infração lavrados	10
Termos de Apreensão de documentos	0
Termos de Interdição Lavrados	0
Termos de Suspensão de Interdição	0
Prisões efetuadas	0
Número de CTPS Emitidas	0
Constatado tráfico de pessoas	Não



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	224822667	0017272	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 C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	224837079	2310325	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.	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.
3	224837087	1318390	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.12, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
4	224837095	1318365	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.
5	224837109	1318349	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
6	224837117	1318241	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.
7	224837125	1318837	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
8	224837133	1318357	Deixar de providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias para cada exame clínico ocupacional, ou providenciar a emissão do ASO sem o conteúdo previsto no item 31.3.8 da NR 31, e/ou deixar de entregar o resultado de exames complementares ao trabalhador, em meio físico, mediante recibo, quando não realizado exame clínico, e/ou deixar de manter a primeira via do ASO à disposição da fiscalização e/ou de entregar a segunda via ao trabalhador em meio físico, mediante recibo.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.8, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 31.3.8.1 e 31.3.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677/2020.
9	224872133	0017752	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.
10	224874411	0016039	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A operação de fiscalização aqui relatada foi realizada em razão do histórico de ocorrências e de indícios recorrentes de trabalho degradante nas atividades de produção de carvão no estado de Minas Gerais, notadamente em sua região norte.

Destarte, a ação fiscal teve como motivação a necessidade de apuração, por parte dos órgãos competentes para averiguação da matéria – notadamente a Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais – SRT/MG, por meio do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo, bem como o Ministério Público do Trabalho-, da possível ocorrência de irregularidades de ordem trabalhista que poderiam estar se dando no empreendimento objeto da inspeção, com potencial ocorrência de trabalho em condições degradantes e de outras situações indicativas de trabalho análogo ao de escravo, dada a natureza das atividades rurais ali realizadas.

Como se verá ao longo do presente relatório, a ocorrência de fato da situação acima referida foi confirmada durante a fiscalização, além de terem sido verificadas outras infrações de diferentes naturezas e gravidade, também aqui relatadas em detalhe.

5. DA LOCALIZAÇÃO DA PROPRIEDADE FISCALIZADA

Na data 26/01/2023 realizou-se inspeção presencial na propriedade conhecida como Fazenda Tamanduá/Paraíso, sediada na zona rural do município de Itacambira/MG.

Foram vistoriadas as frentes de trabalho de produção de carvão, corte e desgalhamento de madeira, bem como a área da sede da fazenda, onde um dos trabalhadores que ali prestavam serviço residia.

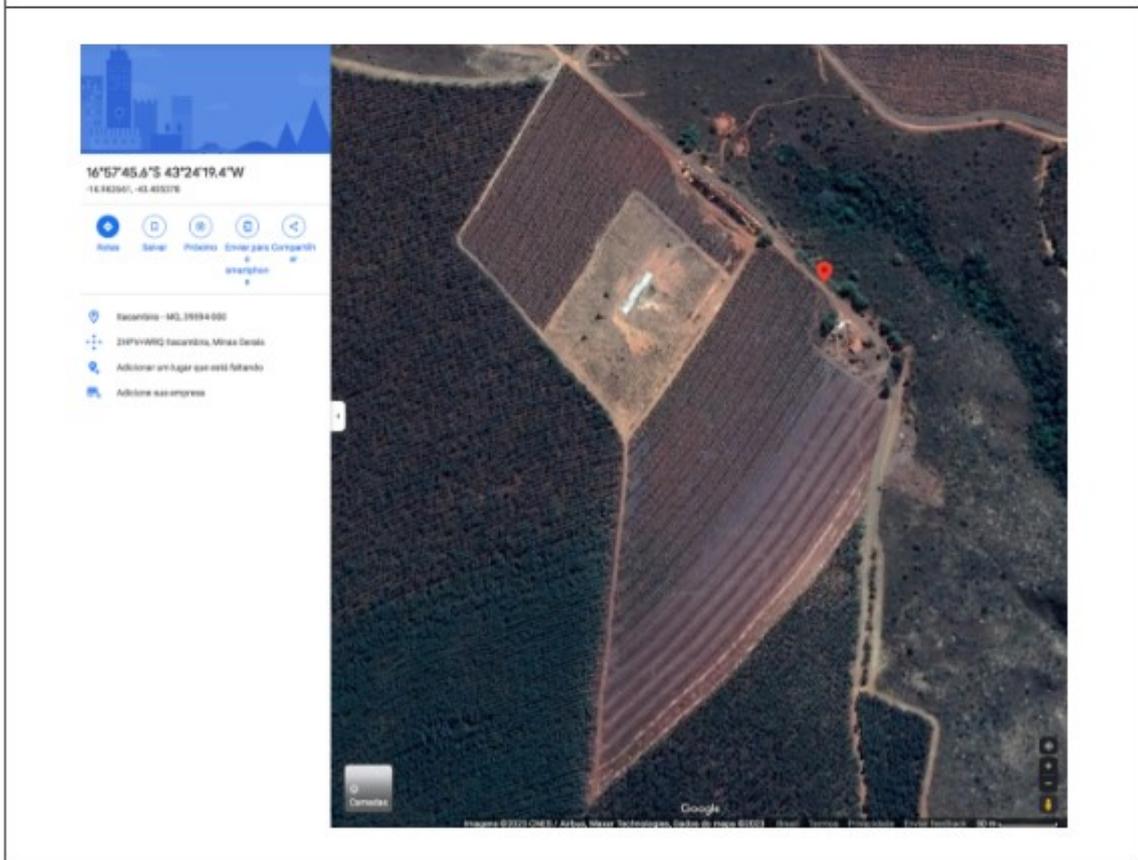
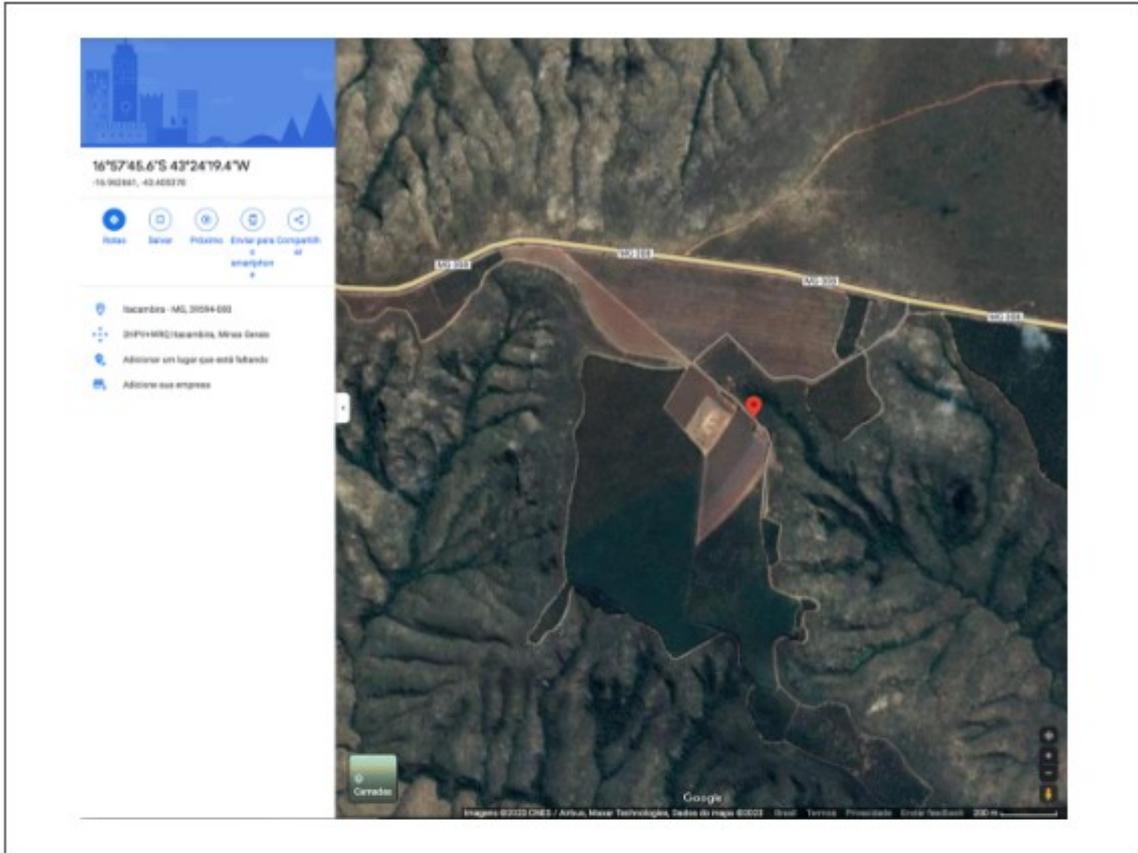
A sede do empreendimento foi localizada nas coordenadas geográficas 16°57'45"S, 43°24'19"O (S16.962661°, O43.405378°) e a área dos fornos utilizados para produção de carvão nas coordenadas 16°57'43"S, 43°24'22"O.

Foram encontrados em atividade no local 7 (sete) empregados, de um total de 11 (onze) que prestavam serviço para o empregador, sendo que um deles residia na sede da fazenda e os demais se deslocavam diariamente de suas residências em localidades próximas para a fazenda, não havendo no empreendimento estrutura destinada a alojamento de trabalhadores.

A seguir traz-se imagens de satélite referentes à geolocalização da região onde se encontra a propriedade objeto da inspeção e também da própria propriedade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS





6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A propriedade rural fiscalizada tinha como objeto econômico a produção de carvão vegetal a partir de florestas plantadas.

Para tanto, no próprio empreendimento era realizado o cultivo de eucalipto, o corte e desgalhamento das árvores e o transporte da madeira da área de plantio e derrubada para a área dos fornos de produção do carvão, o qual era produzido, assim, com a madeira dali mesmo extraída.

Na propriedade, o processo de produção de carvão se dava, após o transporte da madeira cortada e desgalhada para a área de produção, com o enchimento manual de fornos construídos na fazenda, seguido do fechamento dos mesmos para então ser efetuada a queima e carbonização, para posterior retirada, ensacamento, empilhamento e transporte do carvão produzido.

Portanto, a atividade econômica explorada pelo empregador fiscalizado está descrita no código CNAE 0210-1/08: Produção de carvão vegetal - florestas plantadas.

A frente de trabalho inspecionada contava com um total de 19 (dezenove) fornos para a produção de carvão, sendo que, no dia da inspeção, havia 7 (sete) deles em funcionamento.



Área de produção de carvão



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Tratou-se de ação fiscal mista, conforme o artigo 30, § 3º do Decreto Federal n.º 4.552, de 27/12/2002, iniciada em 26/01/2023, em curso até a presente data, realizada pela equipe do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais e instituições parceiras, grupo composto por 4 (quatro) Auditores-Fiscais do Trabalho, 1 (um) Procurador do Trabalho, 2 (dois) Agentes de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho, 6 (seis) Agentes da Polícia Rodoviária Federal, 2 (dois) Motoristas e 1 (uma) Agente Administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego.

Na data de 26/01/2023 realizou-se inspeção presencial nas instalações e frentes de trabalho de corte de madeira e de produção de carvão no estabelecimento rural conhecido como Fazenda Tamanduá/Paraíso, de propriedade do empregador, sediado na zona rural do município de Itacambira/MG, às coordenadas geográficas 16°57'45"S, 43°24'19"O (S16.962661°, O43.405378°).

Foram encontrados em atividade no local 7 (sete) empregados, dentre os quais um adolescente - [REDACTED] - com 17 (dezessete) anos de idade-, de um total de 11 (onze) que prestavam serviço para o empregador, o qual, conforme apurado, possuía outras propriedades rurais. O adolescente, que exercia atividade de desgalhamento de madeira derrubada, prestava serviços sem o devido registro exigido pela legislação, e, ainda, em atividades proibidas a menores de 18 (dezoito anos) e em situação degradante, situações para as quais foram lavradas as autuações pertinentes. Todos os 7 trabalhadores que se encontravam no local atuavam nas atividades de corte de madeira e produção de carvão.

A frente de trabalho inspecionada contava com um total de 19 (dezenove) fornos para a produção de carvão, sendo que, no dia da inspeção, havia 7 (sete) fornos em funcionamento. Os referidos fornos se situavam nas coordenadas 16° 57' 43" S, 43° 24' 22"W.

Na data acima referida, 26/01/2023, a equipe de fiscalização, após realizar inspeção em outra propriedade localizada na mesma região, se dirigiu à fazenda objeto do presente relato.

Lá chegando, foram encontrados os trabalhadores acima citados, os quais se encontravam retornando de suas atividades de corte e desgalhamento de madeira e de produção de carvão, estando reunidos no imóvel sede da empresa e em seu entorno.

Os agentes da fiscalização e os agentes de outros órgãos participantes da operação abordaram então os trabalhadores para realizar entrevistas nas quais foram colhidas informações preliminares quanto às condições de trabalho, incluídas aí a situação contratual de cada um deles e as condições e estrutura para realização de cada uma de suas atividades. Na ocasião foram colhidas também informações necessárias para a identificação do empregador e para a viabilização do contato com o mesmo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Foi vistoriada também a área dos fornos e a área onde havia o plantio de eucalipto, na qual era realizada a derrubada das árvores e o subsequente desgalhamento para fornecimento da madeira para produção de carvão, a qual se dava em outra área da fazenda.



Equipe de fiscalização na sede da fazenda

Durante essas entrevistas foi identificada a presença do trabalhador menor de idade acima citado, o qual era filho de um outro trabalhador que era também empregado do proprietário do empreendimento. O pai do menor era o único empregado que residia no estabelecimento, estando alojado na própria sede da fazenda. Apurou-se que todos os demais empregados, tanto os que se encontravam no momento da inspeção quanto os que ali não estavam, se deslocavam diariamente de suas residências em localidades próximas para o trabalho na carvoaria, retornando para suas casas após a jornada diária.

Após os procedimentos acima, a fiscalização passou a entrevistar o pai do menor acerca das circunstâncias em que seu filho havia sido contratado e das condições em que esse realizava suas atividades. Em seguida, o próprio menor prestou depoimento que foi levado a termo formalizado, o qual encontra-se transcrito neste relatório e anexado ao mesmo.

Verificada a irregularidade da situação do trabalhador adolescente, tanto pela situação de informalidade decorrente da falta de registro como pela realização de atividades proibidas a menores de dezoito anos, e ainda em situação degradante, o pai do menor e o próprio foram informados dos procedimentos que seriam adotados partir daí. Deixando claro que tais procedimentos eram fundamentados na legislação, foi informado que o contrato do menor deveria ser interrompido, que o mesmo deveria ser imediatamente afastado do trabalho e que seria tratado junto ao empregador para que fizesse a regularização do seu contrato, com subsequente rescisão, dada a impossibilidade de continuação, e para que fosse realizado o pagamento de todas as verbas devidas. Informou-se ainda que o menor, ao ser resgatado, teria direito ao recebimento das parcelas de seguro-desemprego previstas em lei.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



O trabalhador menor com seu pai



Entrevistas com demais empregados

Assim, após inspeção nas frentes de trabalho, nas instalações da fazenda - inclusive no imóvel sede onde um dos empregados pernoitava-, análise documental e entrevistas com os trabalhadores e empregador (esta em momento posterior, conforme relatado abaixo), a Auditoria Fiscal do Trabalho apurou que o trabalhador adolescente acima referido, então com 17 anos, o qual prestava serviço para o empregador no desgalhamento das árvores cortadas, ao lado do operador de motosserra e ajudante, estava submetido a condições degradantes de trabalho nos termos do artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa nº 2, de 8 de novembro de 2021. Destarte, verificou-se assim que o empregador manteve tal empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho e reduzido a condições análogas às de escravo, conforme detalhamento que segue no item 8 deste relatório.

Finalizados os procedimentos atinentes à inspeção presencial, foi emitida notificação para apresentação de documentos, lavrado termo de afastamento do menor e notificação para paralisação das atividades do trabalhador encontrado em situação degradante. Foi ainda preenchida a ficha de verificação de dados do trabalhador menor de idade. Os documentos foram recebidos pelo encarregado presente no local e posteriormente encaminhados ao empregador.

No prosseguimento da fiscalização, a coordenação da operação fez contato com o empregador, juntamente com o representante do Ministério Público do Trabalho, e, após deixá-lo a par de toda a situação encontrada, das implicações da mesma e dos procedimentos a serem adotados, deram início às tratativas para o acerto rescisório do menor e pagamento de eventuais indenizações.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

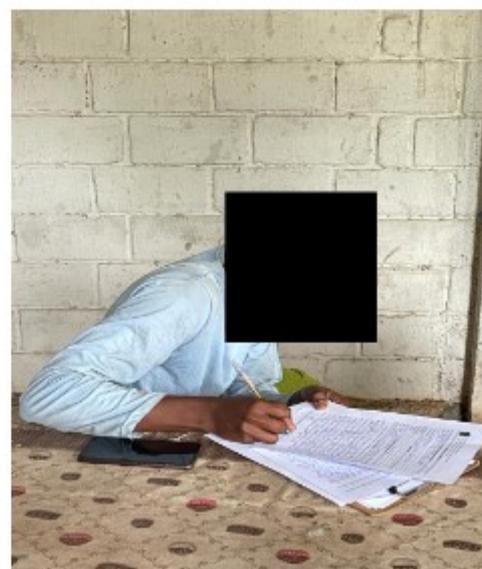
Conforme a notificação emitida e as tratativas realizadas, o empregador compareceu à Gerência Regional do Trabalho de Montes Claros em 30/01/2023, apresentou parte dos documentos solicitados, prestou declarações, também levadas a termo formal, e se comprometeu a adotar as medidas determinadas quanto à regularização contratual, ao acerto rescisório e formalidades a ele concernentes e, ainda, quanto ao pagamento de indenizações a título de danos morais individuais e coletivos, essas tratadas diretamente junto ao Ministério Público do Trabalho.

No dia seguinte, 31/01/23, o empregador compareceu novamente à Gerência, acompanhado do trabalhador menor e de seus pais, e levou-se a efeito todos os procedimentos até então tratados, conforme relatado nos parágrafos acima. Foi realizada a rescisão contratual com os devidos pagamentos e recolhimentos, foram entregues ao empregado as guias de seguro-desemprego e foram finalizadas as tratativas para pagamento das indenizações.

Posteriormente, foram lavrados e encaminhados os autos de infração relativos às irregularidades encontradas, após o que procedeu-se à elaboração deste relatório.



O trabalhador menor com seu pai





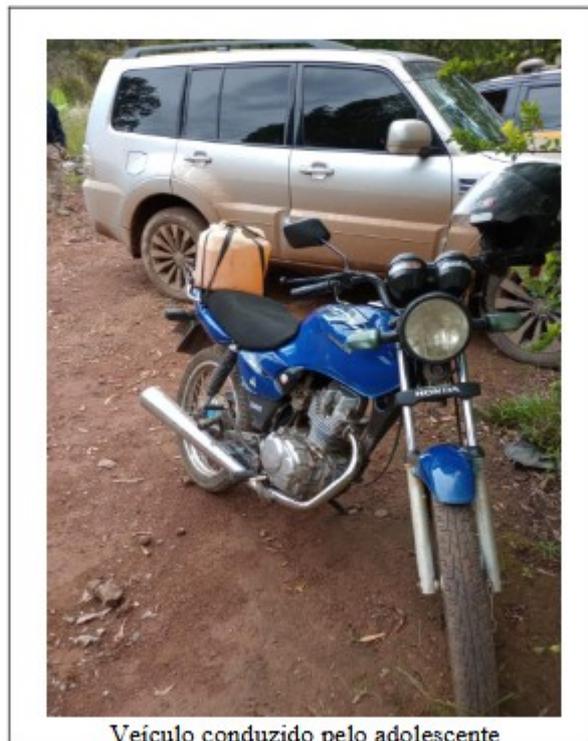
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Conforme descrito no item anterior do presente relatório, na data de 26/01/2023 realizou-se inspeção presencial nas instalações e frentes de trabalho de corte de madeira e de produção de carvão na propriedade conhecida como Fazenda Tamanduá/Paraíso, sediada na zona rural do município de Itacambira/MG.

Também conforme já adiantado na descrição da ação fiscal no mesmo item 7 acima, pelos elementos colhidos e analisados no decorrer da inspeção, apurou-se que o trabalhador adolescente [REDACTED] (nascido em 20 de março de 2005, estando com 17 anos na data da inspeção), encontrado em atividade na propriedade prestando serviço para o empregador no desgalhamento das árvores cortadas, estava submetido a condições de trabalho contrárias às disposições de proteção do trabalho, condições estas cujos aspectos de degradação apontavam estar o trabalhador em questão reduzido a condição análoga à de escravo.

De início, cumpre informar que o adolescente prestava serviço para o empregador em situação de total informalidade, sem o devido registro exigido pela legislação e, ainda, em atividade proibida a menores de 18 (dezoito anos) e em condições degradantes, situações que serão descritas em detalhe abaixo e para as quais foram lavradas as autuações pertinentes.



Veículo conduzido pelo adolescente



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Afora as condições de realização do trabalho propriamente ditas, verificou-se ainda a exposição do menor a diversos riscos já no deslocamento diário de sua residência para a fazenda e em seu retorno. O trabalhador residia no distrito próximo chamado Pau D'Óleo, distante cerca de 20 quilômetros da carvoaria, e se deslocava diariamente por conta própria para o trabalho pilotando uma motocicleta, atividade para a qual obviamente não possuía habilitação, visto não ter alcançado a idade mínima exigida para tanto. Assim, no trajeto completo de ida e volta para o trabalho o adolescente percorria diariamente mais de 40 quilômetros conduzindo veículo automotor em rodovia de asfalto, com evidente exposição aos riscos de acidentes e de outras ocorrências danosas decorrentes da situação aqui descrita. Mais ainda, agravando a situação já temerária, a equipe de fiscalização verificou presencialmente que no dia da inspeção o veículo utilizado pelo menor estava transportando em sua garupa um galão cheio de gasolina (destinada ao uso em motosserras e veículos), situação esta que, conforme apurado, se dava de maneira recorrente.

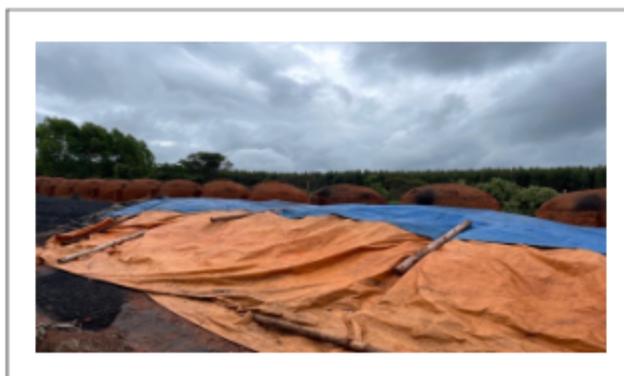
Quanto à atividade laboral desempenhada pelo menor, traz-se a seguir a descrição das condições de trabalho a que este estava submetido, as quais, no curso da ação fiscal, demonstraram a ocorrência de trabalho em condições análogas às de trabalho escravo, nos termos da lei.

Acrescente-se que na parte final do presente tópico traz-se a transcrição integral dos depoimentos do empregador e do empregado, os quais apontam a ocorrência de irregularidades descritas ao longo deste relatório, tendo sido anexadas a este, ainda, cópias também integrais de tais depoimentos e de outros documentos pertinentes ao caso.

DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA

As atividades desenvolvidas pelos empregados na propriedade fiscalizada eram todas afeitas ao corte e desgalhamento de madeira e à produção de carvão, conforme descrito em detalhe no item 6 deste relatório.

Quanto às atividades realizadas especificamente pelo trabalhador adolescente resgatado, estas consistiam no desgalhamento de árvores já derrubadas para fornecimento de matéria-prima para a atividade de carvoejamento, atividade esta que era executada ao lado do operador de motosserra, com utilização de foice e a céu aberto.

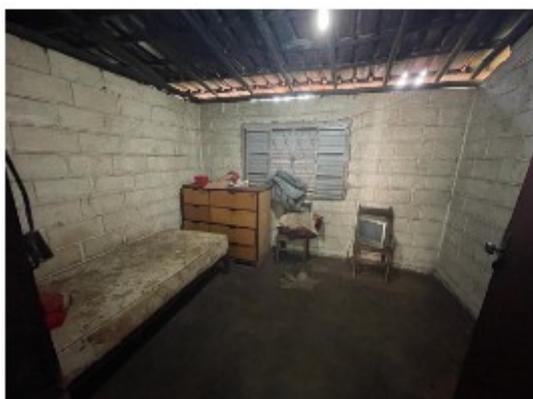




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Vista externa da sede da fazenda

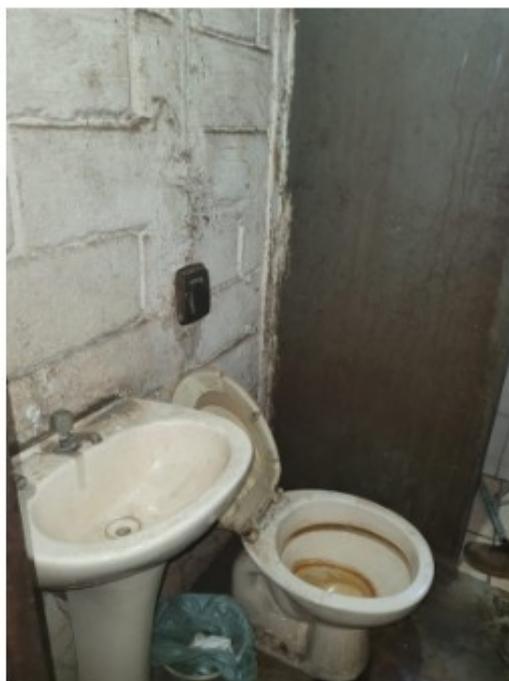


Quarto da sede da fazenda, onde residia o pai do menor





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Instalações internas da sede da fazenda, onde residia o pai do menor



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

**DA INFORMALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO –
AUSÊNCIA DE REGISTRO DO EMPREGADO**

O empregador admitiu e manteve [REDACTED] adolescente com 17 anos de idade, lhe prestando serviço na condição de empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Por ocasião da inspeção presencial no estabelecimento, o adolescente foi encontrado na propriedade conhecida como Fazenda Tamanduá/Paraíso, na qual se produz carvão vegetal. Apurou-se que o mesmo ali trabalhava em situação de informalidade, exercendo atividade no desgalhamento de eucaliptos derrubados para a produção de carvão. Verificou-se que o adolescente em referência foi contratado pelo empregador e proprietário da Fazenda, conforme reconhecido expressamente pelo próprio, o qual afirmou assim ter procedido para atender a um pedido do pai do menor, que também era seu empregado, sem que, no entanto, tenha se atentado para a idade inferior a 18 anos do trabalhador.

Apesar dos diversos riscos para a saúde e segurança do trabalhador presentes nas tarefas de desgalhamento de madeira, aos quais estava exposto o menor, o mesmo, nascido em 20/03/2005, ali laborava exercendo essa atividade desde 03/01/2023, em situação, como dito, de total informalidade, pelo que desamparado de qualquer garantia em caso de ocorrência de algum sinistro e sendo alvo dos diversos outros prejuízos decorrentes do trabalho na condição de empregado sem registro.

Dos elementos colhidos durante a inspeção, notadamente entrevistas com o menor, com seu pai e com o próprio empregador, a Auditoria-Fiscal do Trabalho verificou que todos os pressupostos da relação de emprego estavam presentes na situação, conforme descrito em detalhe no item 9.1 deste relatório e no auto de infração nº 22.487.213-3, cópia anexada. Destarte, estando presentes, no caso, todos os elementos caracterizadores da relação de emprego na prestação laboral, cabia ao empregador o cumprimento de sua obrigação legal efetuar o devido registro do empregado em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que não se deu.

Assim, muito embora a atividade de desgalhador seja proibida para menores de 18 anos, tendo sido o adolescente contratado para tanto, tem-se como obrigatório seu registro. Diante da alegação do empregador de desconhecimento da idade do empregado, tivesse ele, antes de contratar o adolescente, exigido os documentos para o registro, teria tido oportunidade de evitar a contratação ao identificar que o trabalhador não tinha ainda 18 anos completos. Não o fazendo, incorreu inquestionavelmente na irregularidade ora descrita.

Por fim, cumpre informar que, no curso da ação fiscal, o empregador efetuou o registro do adolescente (no sistema eSocial), com data de admissão em 03/01/2023, o que, no entanto, não afasta a infração cometida, visto que a mesma se faz plenamente configurada quando da admissão e manutenção de empregado sem que seja feito o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

registro nos termos e prazos definidos em lei, independentemente de haver regularização posterior.

**DA IRREGULARIDADE DO TRABALHO DO MENOR –
ATIVIDADE PROIBIDA A MENORES DE 18 ANOS**

Além da situação de informalidade acima descrita, verificou-se que o referido trabalhador menor exercia atividade em locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento que elenca as formas proibidas de trabalho a menores de 18 (dezoito) anos. Tal se caracterizou em virtude de o adolescente prestar serviço executando atividades de desgalhamento de madeira derrubada para posterior produção de carvão, as quais eram realizadas ao ar livre e com uso de ferramenta cortante, no caso, foice, ambas as situações vedadas pela legislação.

Ocorre que a legislação aplicável ao caso proíbe terminantemente a contratação de menores de idade para as atividades nas quais o trabalhador citado prestava serviço, cujas descrições são citadas de maneira expressa na chamada lista TIP, que define de forma detalhada as piores formas de trabalho infantil e veda expressamente a contratação de menores de dezoito anos para o trabalho nas atividades ali elencadas.

O Decreto nº 6.481/2008 define, na acima referida lista TIP, as atividades nas quais o trabalho dos menores é vedado, trazendo a indicação e descrição das atividades proibidas, os riscos nelas envolvidos e os potenciais danos causados ao trabalhador menor de dezoito anos, conforme detalhado no item 9.2 deste relatório e no auto de infração 22.487.441-1, cópia anexada.

Em resumo, o referido decreto dispõe que fica proibido o trabalho de menores de dezoito anos nas atividades de corte de madeira (item 10 da lista TIP), nas atividades realizadas com utilização de instrumentos perfurocortantes sem proteção adequada (item 78 da lista TIP), e naquelas executadas ao ar livre também sem proteção adequada (item 81 da lista TIP). O que se verificou foi que, ao executar as atividades de desgalhamento de madeira cortada, a prestação de serviço do trabalhador menor evidenciou-se enquadrada nas três situações de proibição aqui descritas, estando ele sujeito aos diversos riscos e danos daí decorrentes.

Como adiantado acima, na parte final do presente tópico traz-se a transcrição do depoimento do empregando, no qual, dentre outras informações, o mesmo relata a situações ora descritas.

**DO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE
SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO**

Além das infrações à legislação geral do trabalho acima descritas, verificou-se ainda a ocorrência de diversas condições na atividade de desgalhamento de madeira que caracterizaram um extenso descumprimento de normas referentes à saúde e à segurança do trabalhador adolescente. Tais irregularidades apontaram a exposição do



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

empregado a acentuados riscos de acidentes e doenças de diversas ordens e à falta de segurança, conforto e higiene no que se refere à realização do trabalho.

A seguir traz-se uma descrição das situações aqui referidas, tendo sido as mesmas detalhadas no item 10 (subitens 10.1 a 10.7) do presente relatório e nos autos de infração respectivos ali referidos, também anexados a este relatório.

- RISCOS OCUPACIONAIS DAS ATIVIDADES

A atividade executada pelo trabalhador menor, consistente no desganhamento de madeira cortada para produção de carvão, bem como outras realizadas com sua presença no local de trabalho, apresentam diversos riscos de naturezas variadas, conforme exposto a seguir:

Riscos físicos: ruído de máquinas e equipamentos, tais como motosserras e veículos, dentre outros; radiação não ionizante ultravioleta solar no trabalho a céu aberto; poeira do solo levantada pela movimentação promovida por vento, manipulação de matéria-prima, de equipamentos e por tráfego de veículos; vibrações localizadas provenientes da utilização de motosserras.

Riscos químicos: gases oriundos da queima de madeira na produção de carvão, tais como dióxido de carbono, dióxido de enxofre, metano e, em especial, o monóxido de carbono, gás de alta toxicidade; particulados finos, em especial os hidrocarbonetos policíclicos aromáticos, considerados cancerígenos pelas principais agências nacionais e internacionais de estudo do câncer; presença de gasolina, óleos e graxas na utilização e manutenção de motosserras, destacando-se que a gasolina contém benzeno, substância altamente tóxica.

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.

Riscos de acidentes: picadas de animais peçonhentos (cobras, aranhas, marimbondos e outros); quedas, ferimentos e fraturas decorrentes do manuseio de madeiras, de instrumentos perfurantes, de quedas de árvores, de acidentes provocados por equipamentos com força motriz própria, como tombamento, colisões e atropelamentos. Conveniente ressaltar que os tratores utilizados em carvoarias habitualmente não possuem freios, se tratando de equipamentos antigos e praticamente sem manutenção, providência realizada somente para manter o veículo funcionando e cumprindo a necessidade básica da sua utilização.

- NÃO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

O empregador deixou de disponibilizar nos locais de trabalho, tanto ao trabalhador menor quanto a outros de seus empregados, água potável e fresca em quantidade suficiente para uso dos trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

No caso em questão a água era captada em afloramento natural localizado em nível superior à carvoaria, sem qualquer tipo de tratamento ou filtragem para consumo. O local de captação era aberto, havendo livre acesso a animais de diversas espécies no ponto em que a água era captada. A água não era tratada e, como dito, era consumida ainda sem filtragem ou qualquer outro processo que pudesse garantir sua potabilidade.

Conforme se vê ainda do depoimento do empregado abaixo transcrito, o trabalhador informa que a água era consumida coletivamente diretamente em garradas levadas por alguns dos empregados, situação esta também vedada pela legislação.

Ainda, embora solicitado através de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, não foi apresentado pelo empregador para análise da Auditoria Fiscal nenhum laudo ou outro documento referente à potabilidade da água consumida na carvoaria objeto da ação fiscal sob relato.

- NÃO APLICAÇÃO DE VACINAÇÃO ANTITETÂNICA

O empregador deixou de proporcionar o acesso do trabalhador aos órgãos de saúde para a vacinação antitetânica e outras vacinas importantes para a manutenção da saúde do empregado em atividade sob seu comando.

Como visto acima, o trabalhador menor, durante sua atividade, permanecia exposto aos riscos de acidentes dos quais poderiam resultar, dentre outras ocorrências, cortes, perfurações, lacerações, contusões, fraturas e outras lesões, como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos.

Ocorre que esses ferimentos, algumas vezes, são provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

Conforme detalhado no item 10.2 deste relatório e no auto de infração ali referenciado, o tétano é uma infecção aguda e grave que, se não tratada adequadamente, pode levar ao óbito. Trata-se, no entanto, de uma doença passível de prevenção através de simples vacinação. Assim, todo trabalhador, especialmente aqueles que executam atividades braçais, como no caso do adolescente em questão, deve ser vacinado contra o tétano, o que não foi propiciado pelo empregador, visto que este não proporcionou o acesso do trabalhador menor a serviço de saúde para receber a vacinação preventiva contra o tétano. Ressalta-se que, não obstante a exposição à contaminação por outros vetores, o adolescente trabalhava com uma foice para desgalhar a madeira, sem a proteção adequada, pelo que restou evidente que poderia ter sofrido cortes e se contaminado com o tétano, o que tornou ainda mais premente a necessidade de vacinação.

- INEXISTÊNCIA DE MATERIAL PARA PRIMEIROS SOCORROS

Como visto acima, as atividades realizadas por trabalhadores em carvoarias, seja no corte, desgalhamento ou transporte de madeira, tanto como na produção de carvão, apresentam riscos significativos de acidentes e ferimentos de naturezas diversas, além da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

possibilidade de desenvolvimento de distúrbios clínicos variados. Assim, o tipo de trabalho realizado no estabelecimento rural em questão, consistente em atividades com exigências corporais por vezes intensas e associadas aos riscos ocupacionais relevantes, proporciona a possibilidade de ocorrências que podem ter como consequência ferimentos ou lesões diversas, como cortes, contusões, fraturas e outros.

Em tais situações, especialmente por se tratar de atividades desenvolvidas em áreas rurais, desprovidas de atendimento médico, é premente a necessidade de manutenção no estabelecimento de materiais necessários para prestação de primeiros socorros, a serem utilizados antes que o trabalhador seja conduzido a locais de atendimento, o que não foi observado pelo empregador, não obstante a exigência legal para tanto.

Conforme verificado pela fiscalização quando da inspeção presencial, não havia no local de trabalho (aí incluídas a sede da fazenda e as frentes de produção de carvão e de corte e desgalhamento de madeira) um material mínimo necessário para a prestação dos primeiros socorros adequada ao tipo de atividade desenvolvida, para utilização em caso de acidentes porventura ocorridos durante o desenvolvimento das tarefas ou sintomas agudos surgidos durante a execução das atividades, fato que pode constituir fator de agravamento de possíveis lesões sofridas. Ressalte-se, não havia no local sequer um conjunto simples de materiais para higienização e desinfecção de alguma ferida que pudesse ocorrer na execução de atividades rotineiras desenvolvidas no estabelecimento rural.

- NÃO REALIZAÇÃO DE EXAMES MÉDICOS E NÃO EMISSÃO DE ATESTADOS DE SAÚDE OCUPACIONAL - ASO

O empregador deixou de providenciar a realização dos exames médicos previstos na Norma Regulamentadora 31 - NR 31.

Verificou-se que o trabalhador menor, estando trabalhando em situação de informalidade, sem o devido registro, quando de sua contratação não foi submetido a nenhum exame para que pudesse ser avaliada sua aptidão e capacidade para executar o trabalho para o qual foi contratado, não tendo assim sido emitido até a data da inspeção nenhum Atestado de Saúde Ocupacional – ASO – a ele referente. Ressalte-se que não houve realização de exames nem quando da admissão do empregado e nem do decurso da prestação de serviços, situação que perdurava ainda no momento da inspeção e que só veio a ser sanada em 30 de janeiro de 2023, após a visita da fiscalização, conforme análise de documentos apresentados em data posterior.

Ressalte-se que os exames médicos conduzidos de forma adequada e atenta são essenciais para a verificação não só da aptidão para o trabalho, como também para a manutenção da saúde e integridade dos trabalhadores, para que possam se manter capazes de realizar suas atividades laborais.

No entanto, o que se viu foi que o empregador não adotou as providências necessárias para que tais exames fossem realizados de forma adequada em relação ao



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

trabalhador menor e no tempo próprio, qual seja, anteriormente ao início da prestação de serviços, omissão esta que colocou em risco a saúde física e mental do empregado, vez que exposto a riscos ocupacionais com potencial para o desencadeamento e/ou agravamento de patologias relacionadas ao trabalho.

Ao deixar providenciar a realização do exame médico admissional antes que o empregado adolescente assumisse suas atividades, o empregador desprezou os possíveis danos que as atividades laborais desenvolvidas em seu estabelecimento rural pudessem causar à saúde daquele e, ainda, ignorou a possibilidade de agravamento de problemas de saúde que porventura pudesse possuir antes da contratação.

Para aqueles empregados em relação aos quais foram emitidos Atestados de Saúde Ocupacional – ASO, tem-se que tais documentos foram confeccionados sem o conteúdo mínimo estabelecido pela NR 31 e ainda o foram no período entre 27 e 30 de janeiro de 2023, somente após a visita da equipe de fiscalização no estabelecimento, a qual se deu em 26/01/2023.

Foram analisados pela Auditoria-Fiscal os Atestados de Saúde Ocupacional - ASO - dos trabalhadores [REDACTED] e do menor de 18 anos [REDACTED], documentos esses emitidos, reitera-se, após a inspeção presencial na propriedade fiscalizada.

Quanto ao conteúdo dos ASO, a primeira inconsistência observada foi que os médicos responsáveis pela sua emissão classificaram os examinandos genericamente como "trabalhadores rurais", sem levar em conta as especificidades das tarefas executadas por cada trabalhador, fato que dificulta a identificação dos riscos ocupacionais presentes em cada função, uma vez que numa carvoaria há riscos ocupacionais diferentes para funções diferentes.

Diante desse fato, apurou-se junto aos empregados e ao próprio empregador quais seriam as reais funções dos operários examinados no exame admissional (realizado, como dito, após a inspeção no local de trabalho), conforme informado a seguir:

- [REDACTED] - ajudante de tratorista;
- [REDACTED] - tratorista;
- [REDACTED] - desgalhador;
- [REDACTED] - serviços gerais;
- [REDACTED] - forneiro e carbonizador; e,
- [REDACTED] - desgalhador (menor de 18 anos).

Isto posto, confirmou-se que todos os cargos/funções existentes na carvoaria possuíam riscos ocupacionais específicos, sejam físicos, químicos, ergonômicos ou acidentários, os quais necessariamente deveriam ter sido considerados quando da realização de exames e da emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional, o que, como visto, não se deu, a despeito mesmo da confecção extemporânea dos mesmos.

Ao contrário, o que se verificou foi que os médicos do trabalho responsáveis pela emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional não registraram nos documentos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

nenhum dos riscos ocupacionais existentes em cada uma das funções, deixando de atender determinação legal da NR 31.

- INEXISTÊNCIA DO PGRTR

O empregador deixou de cumprir sua obrigação de providenciar a elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR, documento este que deve conter a descrição e avaliação de todos os riscos existentes na atividade executada no estabelecimento rural (inventário de riscos) e um plano de ação efetivo para reduzir/minimizar/eliminar (quando possível) a probabilidade de acidentes e/ou doenças relacionadas ao trabalho.

Como já visto, as atividades laborais envolvidas no corte e desgalhamento de madeira e na produção de carvão apresentam riscos de várias classes, incluindo riscos físicos, ergonômicos e de acidentes, o que torna evidente a necessidade de elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR.

Destaca-se que o empregador, no curso da ação, apesar de notificado para tanto, não apresentou nenhum documento referente ao Programa referido, reconhecendo sua incorrência na irregularidade em tela. Também não foi apresentado nem mesmo algum documento gerado pela ferramenta gratuita de avaliação de riscos disponibilizada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Ao não providenciar sua elaboração/implementação, 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, mormente quando da contratação de trabalhador menor de idade para executar atividades a ele proibidas, como se deu no caso presente.

- NÃO ADOÇÃO DE PRINCÍPIOS ERGONÔMICOS ADEQUADOS ÀS ATIVIDADES E ÀS CARACTERÍSTICAS DO TRABALHADOR

O empregador deixou de adotar princípios ergonômicos de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do trabalhador adolescente e dos demais empregados, tendo deixado também de efetuar ações preventivas no campo da ergonomia, visando maior conforto no trabalho e evitando o aparecimento de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho, DORT, conforme detalhado no item 10.6 abaixo e no auto de infração ali referenciado.

As tarefas realizadas pelo trabalhador menor de idade e pelos outros empregados nas frentes de trabalho, tanto no corte de árvores, desgalhamento e transporte de peças de madeira, quanto aquelas realizadas na planta de carvoejamento, tais como enchimento de fornos com toras de madeira e retirada do carvão, revelam que os trabalhadores permaneciam expostos a variados riscos de natureza ergonômica, entre 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

sistema músculo esquelético; o levantamento e transporte manual de materiais; utilização de esforço físico durante a realização de tarefas; e, atividades repetitivas, entre outros riscos ergonômicos relevantes.

A adoção, por parte do empregador de melhorias relativamente simples em relação à organização do trabalho poderia reduzir os referidos riscos ergonômicos, tendo ainda potencial de evitar adoecimentos do sistema osteomuscular dos trabalhadores, com especial relevância no que se refere ao trabalho do empregado menor de idade. No entanto, verificou-se a ausência de qualquer prática nesse sentido no estabelecimento fiscalizado.

Ao contrário, o que restou evidenciado foi que o médico do trabalho responsável pelo acompanhamento dos trabalhadores não realizou uma avaliação ergonômica preliminar e que não existia nenhuma ação prevista ou adotada para a prevenção de doenças osteomusculares, situação claramente prejudicial à saúde individual e coletiva dos trabalhadores envolvidos, mormente quanto ao trabalhador adolescente, cuja estrutura corporal ainda se encontra em fase desenvolvimento, o que demandaria especial atenção quanto às condições ergonômicas de realização de suas atividades.

- FORNECIMENTO INSUFICIENTE DE EPI

Diante dos diversos riscos ocupacionais inerentes às atividades desenvolvidas no empreendimento e àquelas executadas pelo trabalhador adolescente, conforme descrição acima, verificou-se a necessidade de utilização de vários itens de Equipamentos de Proteção Individual - EPI – tais como botinas de couro, perneiras, luvas, óculos de segurança, proteção respiratória, proteção contra insolação excessiva tanto do corpo quanto da cabeça e, ainda, abafadores de ruído, dada a proximidade da execução do trabalho do menor com aquele realizado pelo operador de motosserra. Tais equipamentos devem necessariamente ser fornecidos aos empregados pelo empregador de forma gratuita e em condições adequadas de uso, conforme determinado na legislação, o que não se deu.

No caso em questão apurou-se que o adolescente, conforme declaração do próprio, havia recebido apenas um boné de tipo padrão, botina, luva e caneleira, equipamentos esses que, como visto no parágrafo acima, são insuficientes para proteção contra os riscos aos quais o trabalhador estava exposto.

- INEXISTÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS NA FRENTE DE TRABALHO

O empregador não disponibilizou instalações sanitárias, fixas ou móveis, para os empregados na frente de trabalho onde o trabalhador menor realizava suas atividades.

Conforme informado pelo trabalhador adolescente em seu depoimento, abaixo transcrito, não havia sanitários disponibilizados na frente de trabalho. A ausência de instalações sanitárias na frente de trabalho forçava o menor e os demais empregados a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

se utilizarem de alguma mata próxima ao local de trabalho, onde julgassem existir alguma privacidade, para satisfazerem suas necessidades fisiológicas. Somando-se à declaração expressa do menor em depoimento formalizado, a situação aqui descrita foi corroborada pelos demais empregados entrevistados por ocasião da inspeção.

Além do evidente constrangimento, ainda mais considerando a situação de haver o menor de idade entre os trabalhadores, a situação descrita sujeitava os empregados a intempéries, ao ataque de animais, especialmente peçonhentos, e privava os empregados de condições mínimas de conforto e higiene, fundamentais à preservação da saúde e da própria dignidade dos trabalhadores.

O item 31.17.5.1 da Norma Regulamentadora 31 determina que, nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 (um) conjunto para cada grupo de 40 (quarenta) trabalhadores ou fração, o que, como descrito, não foi observado pelo empregador.

EFEITOS PERVERSOS DO TRABALHO DE ADOLESCENTE EM ATIVIDADES PROIBIDAS

Erradicar o trabalho infantil, com prioridade para as piores formas exploração, é o compromisso proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) aos países membros, por meio da Convenção 182. Referida Convenção estabelece que a expressão piores formas de trabalho infantil abrange todas as formas de práticas análogas à escravidão, a exploração sexual comercial, a utilização, o recrutamento e a oferta de crianças para atividades ilícitas, particularmente o tráfico de drogas, sempre que estas atividades envolverem pessoas com menos de 18 anos.

A Convenção estabelece ainda que também são consideradas piores formas de trabalho infantil as atividades que possam prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança ou adolescente, cabendo a cada país signatário da Convenção regulamentar quais seriam estes tipos de trabalho.

No Brasil, as piores formas de trabalho infantil estão relacionadas na Lista TIP, documento instituído pelo Decreto 6.481/2008, regulamentando a Convenção 182. Presentes na realidade de milhares de pessoas com idade inferior a 18 anos, essas formas de exploração movimentam setores econômicos como agropecuária, indústria, construção civil, comércio, serviço doméstico entre outros.

No caso concreto sob relato ocorreram as hipóteses previstas nos itens 10, 78 e 81 da lista TIP, referentes, respectivamente, às atividades de corte de madeira, às atividades realizadas com utilização de instrumentos perfurocortantes sem proteção adequada e àquelas executadas ao ar livre também sem proteção adequada.

Ocorre que o trabalho precoce de crianças e adolescentes interfere diretamente em seu desenvolvimento:

- Físico, em virtude da exposição a riscos de lesões físicas e doenças, muitas vezes com impactos superiores às possibilidades de defesa de seus corpos;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

- Emocional, podendo apresentar, ao longo de suas vidas, dificuldades para estabelecer vínculos afetivos dependendo das condições de exploração a que estiveram expostas;

- Social, uma vez que, antes mesmo de atingirem a fase adulta, as crianças e adolescentes realizam atividades no trabalho que requerem maturidade de adulto, afastando-as do convívio social com pessoas de sua idade;

- Educacional, considerando que, entre as crianças que trabalham, resta comprovado que existe maior incidência de repetência e abandono da escola; o trabalho precoce aumenta as chances de múltiplas repetências, o que funciona como desestímulo para manutenção das atividades escolares; tal processo está diretamente relacionado à renda familiar insuficiente para o sustento, uma vez que crianças e adolescentes oriundos desses estratos sociais tendem a trabalhar mais e, conseqüentemente, a estudar menos, comprometendo, dessa forma, sua formação e suas possibilidades de vida digna.

- Democrático, visto que a inserção precoce de crianças e adolescentes no trabalho dificulta o acesso a informações e conhecimentos que permitam a eles exercerem seus direitos de forma plena.

Assim, em razão das condições impostas ao obreiro na situação laboral flagrada pela Fiscalização, nas quais o trabalhador adolescente foi encontrado inserido em processo produtivo vedado para sua faixa etária, evidenciou-se que, somados os aspectos aqui descritos de precariedade da realização das atividades do trabalho, o menor de fato se encontrava submetido a condições degradantes de labor que caracterizam trabalho em condições análogas às de escravo.

DEPOIMENTOS DO TRABALHADOR MENOR E DO EMPREGADOR

Em depoimento formalizado tomado junto ao menor [REDACTED], este declarou, corroborando a situações que caracterizaram a degradação acima descritas:

“Que em 2022 formou-se no segundo grau e entrou de férias em 15 de dezembro de 2022; Que antes trabalhou no lava-jato e não estava dando certo, entrou e saiu de lá em novembro de 2022; Que nas férias ficou descansando até o dia 03 de janeiro; Que pediu para o pai para trabalhar na carvoaria e não houve oposição nem do pai nem da mãe para trabalhar aqui; Que antes de trabalhar recebeu botina, luva, boné simples e caneleira e a foice para realizar o desgalhamento; Que não recebeu protetor solar para realizar o desgalhamento; Que já sabia como fazer o serviço e ninguém precisou ensinar; Que a frente de trabalho era perto do alojamento e ia a pé para lá; Que veio de Pau D’óleo para o alojamento do pai e retorna para casa todo dia de moto; Que dirige sozinho de moto, andando uma distância de 24 km cada trecho; Que dirige moto há cerca de 2 anos e não tem carteira; Que já encontrou com o senhor [REDACTED] no segundo ou terceiro dia de trabalho; Que cumprimentou o senhor [REDACTED] e ele foi cordial; Que a remuneração é por produção na base de R\$ 5,00 por metro cúbico de madeira desgalhada, sendo que geralmente fazem de 30 a 50 metros cúbicos por dia;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Que na média conseguem retirar R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por dia; Que trabalha de segunda a sexta feira; **Que na frente de trabalho não tem sanitário e faz todas as necessidades fisiológicas no mato; Que traz papel higiênico de casa; Que coloca água gelada na garrafa térmica dos colegas e bebe coletivamente água na frente de trabalho**, mas não gosta de beber muita água , prefere suco; Que não sentiu cansaço pela atividade exercida; Que traz marmitta e às vezes come mesmo em casa; Que mora em Pau D'óleo com a mãe, pai e outro irmão mais velho; Que tem também uma irmã, mas que mora em Montes Claros; Que no final de semana não tem muito lazer; Que às vezes ajuda a mãe em casa , assiste TV ou mexe no celular; Que namora e a encontra nos finais de semana, pois ela está morando em Montes Claros; Que a namorada tem 22 anos; Que gosta de andar de moto; Que nada mais tem a declarar.” (grifo nosso)

Por sua vez, o empregador [REDAZIDO] prestou as seguintes informações, registradas em audiência perante o Ministério Público do Trabalho:

“Às perguntas respondeu: ser o proprietário da Fazenda Tamanduá/Paraíso, na Zona Rural do Município de Itacambira/MG; a propriedade tem 300 hectares, tem aproximadamente 150 hectares plantados de eucalipto, 21 fornos para produção de carvão vegetal; há na fazenda uma casa próxima aos fornos e mais um barracão de depósito, ambas as construções de alvenaria; no último ano teve 6 (seis) trabalhadores conhecidos como [REDAZIDO], carvoeiro, [REDAZIDO], tratorista, [REDAZIDO], carregador de lenha, [REDAZIDO], operador de motosserra, [REDAZIDO], desgalhador e [REDAZIDO], desgalhador, laborando na propriedade, todos com registro na CTPS; **que em relação ao adolescente [REDAZIDO] filho de [REDAZIDO] "foi um acidente de percurso"**, que estava viajando e autorizou o trabalho deste sem atentar para a idade do mesmo; não houve treinamento formal ao operador de motosserra; todos os trabalhadores estão registrados por um salário mínimo, à exceção do carvoeiro, que recebe R\$ 1.800,00; eventualmente há um acréscimo por produção; somente fornece alimentação ao Sr. [REDAZIDO] "in natura", pois é o único que reside na casa, não efetuando desconto a tal título.” (grifo nosso)

Após o depoimento, discutiu-se o Dano Moral Individual no valor de R\$ 2.000,00, e R\$ 3.000,00 como Dano Moral Coletivo, com o que o proprietário rural concordou.

DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Como exposto, ocorreu no caso a caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do empregador, normas estas presentes na Constituição da República (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XXXIII), na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na Norma Regulamentadora n.º 31 e na Instrução Normativa n.º 2, de 8 de novembro de 2021.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

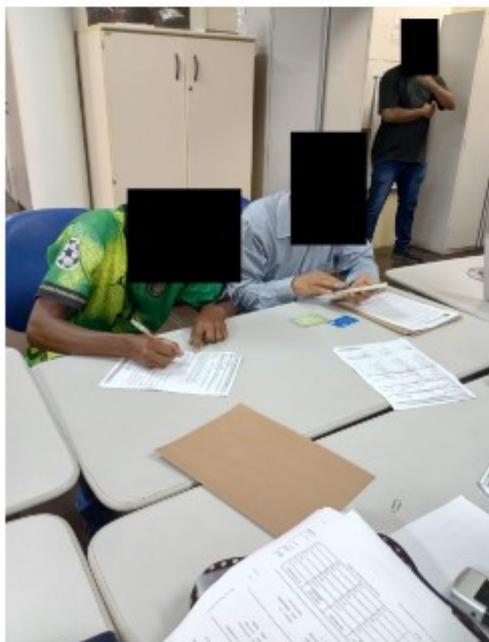
No que se refere à tipificação penal prevista citado artigo 149 do Código Penal, transcreve-se, por necessário, dada a especificidade do caso sob relato, o §2º do já citado dispositivo:

“A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003) (...)”.



Procedimentos de acerto rescisório com o menor, acompanhado de sua mãe





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Deu-se assim que, após os citados procedimentos de inspeção, a Auditoria Fiscal do Trabalho verificou que o trabalhador menor de idade que trabalhava nas atividades afeitas ao desgalhamento de madeira cortada para produção de carvão no empreendimento fiscalizado foi submetido a condição de trabalho análoga à de trabalho escravo, conforme constante do artigo 149 do Código Penal, face às precárias condições de trabalho em que foi inserido pelo empregador, as quais claramente atentavam contra direitos fundamentais e contra a dignidade da pessoa humana, como visto ao longo deste relatório.

Foi identificada no caso, nos termos previstos na Instrução Normativa MTP n.º 2/2021, a presença dos seguintes indicadores de submissão do trabalhador a trabalho análogo ao de escravo, conforme ocorrências específicas descritas acima e previsão textual na referida norma:

“ (...)

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;

2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

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

(...)

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

(...)

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

(...)

2.16 trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;

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;

(...)

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 obreiros ao trabalho análogo ao de escravo, em quaisquer de suas hipóteses, vale 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 9 de dezembro de 2015, da qual reproduzimos trechos: “[...] A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

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. [REDACTED] 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 [...]"

Isto posto, conforme adiantado acima, o empregador foi notificado para paralisar as atividades do adolescente e proceder a seu afastamento do trabalho, bem como a realizar a regularização de contrato e a rescisão subsequente quanto ao trabalhador menor encontrado em condições degradantes de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas.

Assim, o trabalhador foi resgatado pela fiscalização, conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º-C e da Instrução Normativa nº MTP nº 2/2021, tendo sido efetuada a referida rescisão contratual e pagamentos respectivos nos termos previstos em lei, sendo também emitida e entregue a respectiva guia de seguro-desemprego de trabalhador resgatado e tendo o menor que trabalhava em atividade proibida sido afastado nos termos da legislação.

Abaixo, as informações referentes ao trabalhador menor atingido pela irregularidade aqui descrita, face à qual foi lavrado o auto de infração nº 22.482.266-7.

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento	Função	Nasc.
1	[REDACTED]	[REDACTED]	03/01/2023	26/01/2023	Desgalhador	20/03/2005



9. DAS DEMAIS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Procede-se abaixo (itens 9 e 10) à descrição individualizada das irregularidades nas quais o empregador incorreu que deram origem à lavratura de autos de infração, sendo que cópias desses autos, correspondentes a cada uma das infrações a seguir descritas, encontram-se anexadas a este relatório.

9.1. 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 admitiu e manteve 1 (um) empregado, adolescente com 17 anos de idade, sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Por ocasião da inspeção presencial no estabelecimento, o adolescente foi encontrado na propriedade conhecida como Fazenda Tamanduá/Paraíso, na qual se produz carvão vegetal. Apurou-se que o mesmo ali trabalhava em situação de informalidade, exercendo atividade no desgalhamento de eucaliptos derrubados para a produção de carvão. Verificou-se que o adolescente em referência foi contratado pelo empregador e proprietário da Fazenda, conforme reconhecido expressamente pelo próprio, o qual afirmou assim ter procedido para atender a um pedido do pai do menor, que também era seu empregado, sem que, no entanto, tenha se atentado para a idade inferior a 18 anos do trabalhador.

Apesar dos diversos riscos para a saúde e segurança do trabalhador presentes nas tarefas de desgalhamento de madeira, aos quais estava exposto o menor, o mesmo, nascido em 20/03/2005, ali laborava exercendo essa atividade desde 03/01/2023, em situação, como dito, de total informalidade, pelo que desamparado de qualquer garantia em caso de ocorrência de algum sinistro e sendo alvo dos diversos outros prejuízos decorrentes do trabalho na condição de empregado sem o devido registro.

Dos elementos colhidos durante a inspeção, notadamente entrevistas com o menor, com seu pai e com o próprio empregador, a Auditoria-Fiscal do Trabalho verificou que todos os pressupostos da relação de emprego estavam presentes na situação.

Todo o trabalho do menor era realizado sob a direção do empregador, mediante o acompanhamento do operador de motosserra, o qual fazia o controle da produção diária junto ao menor e repassava ao empregador, restando assim explicitado o elemento de subordinação da relação laboral.

A contratação do menor, ainda que de maneira informal, se deu em razão de ser ele filho de um dos empregados do empregador, já havendo aí uma relação de conhecimento e confiança, denotando o caráter de personalidade da referida contratação.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Ainda, o serviço de desgalhamento do material lenhoso executado pelo menor era realizado sem possibilidade de que este se fizesse substituir.

Quanto à onerosidade, apurou-se que o trabalho era remunerado por produtividade, tendo sido definida pelo empregador junto a seus empregados a remuneração de R\$ 5,00 (cinco reais) por metro cúbico de madeira desgalhada.

Verificou-se que o menor trabalhava na propriedade, no desgalhamento de madeira, de segunda a sexta-feira, ou seja, inequivocamente de maneira habitual. Ademais, as atividades exercidas pelos trabalhadores no corte e desgalhamento tinha como objeto a produção de lenha de forma contínua para produção de carvão, sendo tal trabalho de natureza não eventual e essencial para o alcance do objetivo do empreendimento.

Muito embora a atividade de desgalhador seja proibida para menores de 18 anos, tendo sido o adolescente contratado, tem-se como obrigatório seu registro. Diante da alegação do empregador de desconhecimento da idade do empregado, tivesse ele, antes de contratar o adolescente, exigido os documentos para o registro, teria tido oportunidade de evitar a contratação ao identificar que o trabalhador não tinha ainda 18 anos completos. Não o fazendo, incorreu inquestionavelmente na irregularidade ora descrita.

Não obstante o reconhecimento por parte do próprio empregador da condição de empregado do trabalhador menor, estando presentes, no caso, todos os elementos caracterizadores da relação de emprego na prestação laboral, cabia ao empregador o cumprimento de sua obrigação legal efetuar o devido registro do empregado em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o que, como visto, não se deu.

Por fim, cumpre informar que, no curso da ação fiscal, o empregador efetuou o registro do adolescente (no sistema eSocial), com data de admissão em 03/01/2023, o que, no entanto, não afasta a infração cometida, visto que a mesma se faz plenamente configurada quando da admissão e manutenção de empregado sem que seja feito o registro nos termos e prazos definidos em lei, independentemente de haver regularização posterior.

Abaixo, as informações referentes ao trabalhador menor atingido pela irregularidade aqui descrita, face à qual foi lavrado o auto de infração nº 22.487.213-3.

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento	Função	Nasc.
1			03/01/2023	26/01/2023	Desgalhador	20/03/2005

9.2. Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento

O empregador mantinha em atividade trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos prestando serviço em locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento que elenca as formas proibidas de trabalho ao menor.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Entre os trabalhadores encontrados em atividade na ação fiscal, a equipe de fiscalização verificou que um dos que prestava serviço para o autuado tinha menos de 18 (dezoito) anos da data da inspeção presencial no local de trabalho e, ainda, que tal trabalhador executava atividades de desgalhamento de madeira derrubada para posterior produção de carvão, as quais eram executadas ao ar livre e com uso de ferramenta cortante, no caso, foice, ambas as situações vedadas pela legislação.

Tal irregularidade se deu quanto ao trabalhador [REDACTED] nascido em 20 de março de 2005, portanto, com 17 (anos) anos de idade quando foi encontrado prestando serviço para o empregador nas atividades citadas.

Ocorre que a legislação aplicável ao caso proíbe terminantemente a contratação de menores de idade para as atividades nas quais o trabalhador citado prestava serviço, cujas descrições são citadas de maneira expressa na chamada lista TIP, que define de forma detalhada as piores formas de trabalho infantil e veda expressamente a contratação de menores de dezoito anos para o trabalho nas atividades ali elencadas.

O Decreto nº 6.481/2008 define as atividades nas quais o trabalho dos menores é vedado, trazendo a indicação e descrição das atividades proibidas, os riscos nelas envolvidos e os potenciais danos causados ao trabalhador menor de dezoito anos.

Dispõe o referido decreto:

"Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

(...)

LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (LISTA TIP)

(...)

Atividade: Agricultura, Pecuária, Silvicultura e Exploração Florestal

Item: 10

Descrição dos trabalhos:

Na extração e corte de madeira.

Prováveis Riscos Ocupacionais:

Acidentes com queda de árvores, serra de corte, máquinas e ofidismo.

Prováveis Repercussões à Saúde:

Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); esmagamentos; amputações; lacerações; mutilações; contusões; fraturas; envenenamento e blastomicose.

(...)

Atividade: Todas

Item 78:

Descrição dos trabalhos:

Com utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco.

Prováveis Riscos Ocupacionais:

Perfurações e cortes.

Prováveis Repercussões à Saúde:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Ferimentos e mutilações.

(...)

Item 81:

Descrição dos Trabalhos:

Ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva e frio.

Prováveis Riscos Ocupacionais:

Exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, chuva e frio.

Prováveis Repercussões à Saúde:

Intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; hipertemia; dermatoses; dermatites; conjuntivite; queratite; pneumonite; fadiga; intermação."

Tem-se ainda, como agravantes, que o trabalhador desempenhava suas atividades junto ao operador de motosserra encarregado da derrubada da madeira, sem proteção adequada, mormente contra exposição a sol e intempéries, e em condições degradantes, conforme auto de infração nº 22.482.266-7 acima referido.

A mais, informa-se que foi constatado presencialmente pela fiscalização que o trabalhador ia e voltava para o trabalho pilotando motocicleta, obviamente sem habilitação para tanto, sendo, ainda, que esse veículo por ele utilizado estava no dia da fiscalização transportando em sua garupa galão cheio de gasolina.

Em depoimento formalizado tomado junto ao menor [REDACTED], este declarou:

"Que em 2022 formou-se no segundo grau e entrou de férias em 15 de dezembro de 2022; Que antes trabalhou no lava-jato e não estava dando certo, entrou e saiu de lá em novembro de 2022; Que nas férias ficou descansando até o dia 03 de janeiro; Que pediu para o pai para trabalhar na carvoaria e não houve oposição nem do pai nem da mãe para trabalhar aqui; Que antes de trabalhar recebeu botina, luva, boné simples e caneleira e a foice para realizar o desgalhamento; Que não recebeu protetor solar para realizar o desgalhamento; Que já sabia como fazer o serviço e ninguém precisou ensinar; Que a frente de trabalho era perto do alojamento e ia a pé para lá; Que veio de Pau D'óleo para o alojamento do pai e retorna para casa todo dia de moto; Que dirige sozinho de moto, andando uma distância de 24 km cada trecho; Que dirige moto há cerca de 2 anos e não tem carteira; Que já encontrou com o senhor [REDACTED] no segundo ou terceiro dia de trabalho; Que cumprimentou o senhor [REDACTED] e ele foi cordial; Que a remuneração é por produção na base de R\$ 5,00 por metro cúbico de madeira desgalhada, sendo que geralmente fazem de 30 a 50 metros cúbicos por dia; Que na média conseguem retirar R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por dia; Que trabalha de segunda a sexta-feira; Que na frente de trabalho não tem sanitário e faz todas as necessidades fisiológicas no mato; Que traz papel higiênico de casa; Que coloca água gelada na garrafa térmica dos colegas e bebe coletivamente água na frente de trabalho, mas não gosta de beber muita água, prefere suco; Que não sentiu cansaço pela atividade exercida; Que traz marmitta e às vezes come mesmo em casa; Que mora em Pau D'óleo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

com a mãe, pai e outro irmão mais velho; Que tem também uma irmã, mas que mora em Montes Claros; Que no final de semana não tem muito lazer; Que às vezes ajuda a mãe em casa, assiste TV ou mexe no celular; Que namora e a encontra nos finais de semana, pois ela está morando em Montes Claros; Que a namorada tem 22 anos; Que gosta de andar de moto; Que nada mais tem a declarar."

Assim, diante da irregularidade aqui descrita, o empregador foi notificado a afastar imediatamente o menor das atividades e efetuar a rescisão contratual do mesmo, com o pagamento dos valores devidos, o que efetivamente se deu.

Abaixo, as informações referentes ao trabalhador menor atingido pela irregularidade aqui descrita, face à qual foi lavrado o auto de infração nº 22.487.441-1.

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento	Função	Nasc.
1			03/01/2023	26/01/2023	Desgalhador	20/03/2005

10. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

10.1. 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

O empregador deixou de disponibilizar aos empregados, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente para uso dos trabalhadores.

No caso em questão a água era captada em afloramento natural localizado em nível superior à carvoaria, sem qualquer tipo de tratamento ou filtragem para consumo. O local de captação era aberto, havendo livre acesso a animais de diversas espécies no ponto de captação. A água não era tratada e, como dito, era consumida ainda sem filtragem ou qualquer outro processo que pudesse garantir sua potabilidade, nos termos exigidos pela legislação.

Conforme se vê ainda do depoimento transcrito no item anterior deste relatório, o empregado informa que a água era consumida coletivamente diretamente em garradas levadas por alguns dos empregados (não todos), situação esta também vedada pela legislação.

Ainda, embora solicitado através de Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, não foi apresentado pelo empregador para análise da Auditoria Fiscal nenhum laudo ou outro documento referente à potabilidade da água consumida na carvoaria objeto da presente ação fiscal.

O item 31.17.8.1 da NR 31 determina que o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho, o que não foi observado, conforme aqui descrito.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.707-9.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

10.2. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica ou outras

O empregador deixou de proporcionar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para a vacinação antitetânica e outras vacinas importantes para a manutenção da saúde dos empregados em atividade, sob seu comando.

Esses trabalhadores, durante a sua atividade, permaneciam expostos aos riscos de acidentes dos quais podem resultar cortes, perfurações, lacerações, contusões, fraturas e outras lesões como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos.

Esses ferimentos, algumas vezes, são provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

O tétano é uma infecção aguda e grave, que acomete o sistema nervoso e é causada por uma bactéria, o "clostridium tetani" que penetra no corpo através de ferimentos na pele como cortes, abrasões, lacerações, queimaduras e outras lesões. O esporo da bactéria permanece no solo, nas poeiras, fezes humanas e de animais e objetos enferrujados.

Se não tratado adequadamente, pode levar ao óbito. Trata-se, portanto, de uma infecção grave, porém passível de prevenção através da vacinação.

Assim, todo trabalhador, especialmente aqueles que executam atividades braçais, deve ser vacinado contra o tétano.

Entretanto, o empregador não proporcionou o acesso dos trabalhadores para receberem a vacinação preventiva contra o tétano.

Ainda, foram solicitados em Notificação para Apresentação de Documentos – NAD- os comprovantes de vacinação antitetânica, os quais não foram exibidos.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.708-7.

10.3. 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 deixou de equipar o estabelecimento rural com materiais necessários para prestação de primeiros socorros, conforme determina a legislação

Conforme verificado pela fiscalização quando da inspeção presencial, não havia no local de trabalho (aí incluídas a sede da fazenda e as frentes de produção de carvão e de corte e desgalhamento de madeira) um material mínimo necessário para a prestação dos primeiros socorros adequada ao tipo de atividade desenvolvida, para



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

utilização em caso de acidentes porventura ocorridos durante o desenvolvimento das tarefas ou sintomas agudos surgidos durante a execução das atividades.

O tipo de trabalho realizado no estabelecimento rural, consistente em atividades com exigências corporais por vezes intensas e associadas a riscos ocupacionais relevantes, proporciona a possibilidade da ocorrência de muitos tipos de acidentes, os quais podem ter como consequência ferimentos ou lesões diversas como cortes, contusões, fraturas e outros.

Ainda, a exposição a determinados tipos de riscos como o calor intenso, a radiação ultravioleta solar ou as poeiras, podem ocasionar situações orgânicas que venham a exigir uma intervenção para melhoria dos sintomas presentes.

Entretanto, como dito, o empregador não providenciou para que fosse mantido no estabelecimento rural o material necessário à prestação dos primeiros socorros, fato que pode constituir fator de agravamento de possíveis lesões sofridas.

Da mesma forma, o empregador deixou ainda de promover treinamento de prestação de primeiros socorros para trabalhadores ou encarregados que atuavam junto aos demais empregados e poderiam ministrar tais cuidados em caso de necessidade, situação que, por vezes, pode trazer consequências irreparáveis em relação à saúde e integridade física dos trabalhadores em atividade.

O item 31.3.9 da Norma Regulamentadora 31 determina que todo estabelecimento rural deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, o que não foi observado pelo empregador.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.709-5.

10.4. 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, de forma adequada e no tempo próprio, a realização dos exames médicos previstos na Norma Regulamentadora 31 - NR 31.

No caso em questão, deve-se especificar duas situações distintas: a primeira foi a não realização do exame médico admissional do carbonizador, Sr. [REDACTED] Campos, cujo atestado de saúde Ocupacional – ASO, não foi apresentado durante a verificação documental. A segunda situação, e não menos importante, foi a não realização de exames médicos complementares necessários tecnicamente e obrigatórios legalmente, conforme a NR 31, a saber: dosagem de carboxihemoglobina para os expostos ao monóxido de carbono, como se dá na atividade de carvoejamento (a carboxihemoglobina deve ser analisada semestralmente); radiografias de tórax padrão OIT e espirometria para os expostos à fumaça dos fornos e a poeiras em suspensão nos locais de trabalho da planta de carbonização e proximidades; e, audiometria para os expostos a ruído acima dos níveis



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

de ação (80 dB), no caso, os operadores de motosserra, tratores e outros equipamentos que gerem ruído ocupacional.

Deve-se ressaltar que os exames médicos citados, além de constituírem uma exigência legal, são imprescindíveis para a avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores, verificando-se dessa maneira, a sua aptidão para a atividade que exercem, vão exercer ou exerceram. Assim, os exames médicos conduzidos de forma adequada e atenta são essenciais para a verificação não só da aptidão para o trabalho, como também para a manutenção da saúde e integridade dos trabalhadores, para que possam se manter capazes de realizar suas atividades laborais.

O que se viu foi que o empregador não adotou as providências necessárias para que tais exames fossem realizados de forma adequada e no tempo próprio, qual seja, antes que os trabalhadores iniciassem a prestação de serviços, omissão que, como dito, colocou 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.

Ao deixar de realizar adequadamente os exames médicos admissionais antes que os empregados assumissem suas atividades ou exames periódicos no curso dos contratos, o empregador desprezou os possíveis danos que as atividades laborais desenvolvidas em seu estabelecimento rural pudessem causar à saúde daqueles e, ainda, ignorou a possibilidade de agravamento de problemas de saúde que porventura pudessem possuir antes da contratação.

Necessário informar que, após a visita da fiscalização ocorrida em 26/01/2023, o empregador providenciou, ainda que de forma inadequada, os exames médicos e respectivos Atestados de Saúde Ocupacional - ASO - dos trabalhadores [REDACTED] e do menor de 18 anos [REDACTED], todos realizados no período de 27 a 30/01/2023, o que não tem o condão de descaracterizar a irregularidade, visto que esta se faz plenamente configurada quando da admissão de empregados sem realização dos exames admissionais e emissão dos ASO a eles concernentes, independentemente de virem a ser feitos em data posterior, como se deu no caso.

A alínea “a” do item 31.3.7 da Norma Regulamentadora 31 determina que o empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exame admissional, antes que o trabalhador assumia suas atividades, o que, como visto, não foi observado.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.710-9.

10.5. 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

O empregador deixou de cumprir sua obrigação de providenciar a elaboração e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR.

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

Trata-se de um programa preventivo nas atividades rurais, tanto no sentido de evitar a ocorrência de acidentes quanto de doenças relacionadas ao trabalho, conforme previsto na NR 31.

As atividades laborais envolvidas no corte de madeira e na produção de carvão apresentam riscos de várias classes, incluindo riscos físicos, ergonômicos e de acidentes, o que torna evidente a necessidade de elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR.

Destaca-se que o empregador, no curso da ação, apesar de notificado para tanto, não apresentou nenhum documento referente ao Programa referido, reconhecendo sua incorrência na irregularidade em tela. Também não foi apresentado nem mesmo algum documento gerado pela ferramenta gratuita de avaliação de riscos disponibilizada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Ao não providenciar sua elaboração/implementação, o empregador rural deixa de adotar ações preventivas em relação aos riscos ocupacionais existentes nas atividades, podendo colocar em risco a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

O item 31.3.1 da Norma Regulamentadora 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 que não foi observado pelo empregador, conforme aqui descrito.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.711-7.

10.6. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores

O empregador deixou de adotar princípios ergonômicos de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e de efetuar ações preventivas no campo da ergonomia, visando maior conforto no trabalho e evitando o aparecimento de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho, DORT.

A adoção de princípios ergonômicos na habitualidade da realização de tarefas se refere, quando cabível, a: questões relacionadas ao levantamento, transporte e descarga de materiais; tarefas realizadas em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

atividades repetitivas; exigência de uso da força no desenvolvimento das atividades; situações em que o ritmo de trabalho é comandado por máquinas; aspectos relacionados à organização do trabalho, como, por exemplo, questões relacionadas à jornada e descansos intra e interjornada; e, remuneração exclusivamente condicionada à produção, que leva os trabalhadores a esforços acima da sua capacidade normal para obter melhores salários.

As tarefas realizadas nas frentes de trabalho, tanto no corte de árvores, desgalhamento e transporte de toras de madeira, quanto aquelas realizadas na planta de carvoejamento, tais como enchimento de fornos com toras de madeira e retirada do carvão, revelam que os trabalhadores permaneciam expostos a variados riscos de natureza ergonômica, entre 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; utilização de esforço físico durante a realização de tarefas; e, atividades repetitivas, entre outros riscos ergonômicos relevantes.

A adoção, por parte do empregador, de melhorias relativamente simples em relação à organização do trabalho, poderia reduzir os referidos riscos ergonômicos, tendo ainda potencial de evitar adoecimentos do sistema osteomuscular dos trabalhadores. No entanto, verificou-se a ausência de qualquer prática nesse sentido no estabelecimento fiscalizado.

Num primeiro momento, a realização da Análise Ergonômica do Trabalho – AET - é dispensável e a avaliação inicial cabe ao profissional de saúde encarregado do acompanhamento da saúde dos trabalhadores. Entretanto, verificou-se que o médico do trabalho responsável pelo acompanhamento dos trabalhadores não realizou uma avaliação ergonômica preliminar e que não existia nenhuma ação prevista ou adotada para a prevenção de doenças osteomusculares, situação claramente prejudicial à saúde individual e coletiva dos trabalhadores envolvidos.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.712-5.

10.7. Deixar de providenciar a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional - ASO em duas vias para cada exame clínico ocupacional, ou providenciar a emissão do ASO sem o conteúdo previsto no item 31.3.8 da NR 31, e/ou deixar de entregar o resultado de exames complementares ao trabalhador, em meio físico, mediante recibo, quando não realizado exame clínico, e/ou deixar de manter a primeira via do ASO à disposição da fiscalização e/ou de entregar a segunda via ao trabalhador em meio físico, mediante recibo

Constatou-se que os Atestados de Saúde Ocupacional – ASO - dos empregados abaixo relacionados, incluído aí o trabalhador adolescente, foram emitidos apenas após a visita da equipe de fiscalização ao estabelecimento e, ainda, sem o conteúdo mínimo estabelecido pela NR 31.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Foram analisados pela Auditoria-Fiscal os Atestados de Saúde Ocupacional - ASO - dos trabalhadores [REDACTED], [REDACTED] e do menor de 18 anos [REDACTED], sendo que todos estes foram realizados somente no período entre 27 e 30 de janeiro de 2023, após a visita da equipe de fiscalização no estabelecimento, a qual se deu em 26/01/2023.

A primeira inconsistência observada foi que os médicos responsáveis pela sua emissão classificaram os examinandos genericamente como "trabalhadores rurais", sem levar em conta as especificidades das tarefas executadas por cada trabalhador, fato que dificulta a identificação dos riscos ocupacionais presentes em cada função, uma vez que numa carvoaria há riscos ocupacionais diferentes para funções diferentes.

Diante desse fato, apurou-se junto aos empregados e ao próprio empregador quais seriam as reais funções dos operários examinados em exame admissional, conforme informado a seguir:

- [REDACTED] ajudante de tratorista;
- [REDACTED] tratorista;
- [REDACTED] - desgalhador;
- [REDACTED] - serviços gerais;
- [REDACTED] - forneiro e carbonizador; e,
- [REDACTED] - desgalhador (menor de 18 anos).

Isto posto, restou evidenciado que todos os cargos/funções existentes na carvoaria possuem riscos ocupacionais específicos, sejam físicos, químicos, ergonômicos ou acidentários, os quais necessariamente deveriam ter sido considerados quando da realização de exames e da emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional, o que, como visto, não se deu.

Ao contrário, o que se verificou foi que os médicos do trabalho responsáveis pela emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional não registraram nos documentos nenhum dos riscos ocupacionais existentes em cada uma das funções, deixando de atender determinação legal da NR 31.

Face à irregularidade em tela foi lavrado o auto de infração nº 22.483.713-3.

11. CONCLUSÃO

Conforme detalhado em todo o exposto nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes nas atividades de corte e desgalhamento de madeira e de produção de carvão na propriedade fiscalizada foi o descumprimento por parte do empregador, notadamente quanto ao menor de idade citado, de obrigações suas referentes a direitos contratuais, à saúde, ao bem-estar, à segurança, ao conforto e à dignidade de trabalhadores que lhe prestavam serviço com o fito de possibilitar que auferisse os ganhos que lhe cabiam enquanto proprietário do empreendimento produtivo. O que se viu, em resumo, foi que o trabalhador menor de idade ali em atividade estava de certo modo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

objetificado, visto que direitos seus dos mais basilares, relativos à sua situação contratual e às condições de execução do trabalho, não estavam sendo observados, como aqui restou demonstrado.

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 [REDACTED] 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.”

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente a presença de elementos que apontam cometimento contra um dos empregados de condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal.

Acrescenta 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** são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.” [REDAZIDO]

A partir, principalmente, das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal [REDAZIDO] observa-se 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 sentenças, assim se posiciona o 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.”.

Destaca-se, ainda, 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. 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”. 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. [REDAZIDO] Relator(a) p/
Acórdão: Min. [REDAZIDO] Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012,
Acórdão eletrônico DJe-222 DIVULG 09-11-2012 Public. 12-11-2012)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Diante de todo o aqui exposto, e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão de um trabalhador menor de idade [REDACTED] [REDACTED], acima qualificado-, ao trabalho análogo ao de escravo, tipificado no transcrito art. 149 do Código Penal.

Assim, encerrado o presente relatório, procede-se ao encaminhamento deste à DETRAE/SIT - Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (via sistema SEI).

Diante dos graves fatos relatados, propomos, ainda, o encaminhamento de cópia do mesmo ao Ministério Público do Trabalho, à Defensoria Pública da União e ao Ministério Público Federal, para as providências que entenderem necessárias.

Belo Horizonte, 24 de março de 2023.

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
Auditor-Fiscal do Trabalho
CIF [REDACTED] SRT/MG



Documento assinado digitalmente
GUSTAVO ARANTES BOTELHO
Data: 24/03/2023 15:17:36-0300
Verifique em <https://validar.itl.gov.br>