



Op. 100/2017

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO
NÚCLEO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

SISACTE 2695
COFCO AGRI S/A
PERÍODO
06/03/2017 - 06/05/2017



LOCAL: NOVA MARINGÁ/MT
LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:
ATIVIDADE PRINCIPAL: COMÉRCIO ATACADISTA DE SOJA
ATIVIDADE FISCALIZADA: COMÉRCIO ATACADISTA DE SOJA



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

ÍNDICE

A. EQUIPE.....	4
MINISTÉRIO DO TRABALHO – SRTE/MT	4
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	4
GRUPO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO MATO GROSSO.....	4
B. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO.....	4
C. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
D. LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR... 5	
E. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	6
COFCO BRASIL S.A (CNPJ 06.315.338/0011-90)	7
EMPLOYER TRABALHO TEMPORARIO LTDA (CNPJ 05.445.752/0001-80)	10
F. CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS.....	10
G. AÇÃO FISCAL	16
H. IRREGULARIDADES CONSTATADAS	23
1. FALTA DE REGISTRO.	23
2. REDUZIR TRABALHADOR À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO.....	24
1-CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DE VIVÊNCIA.....	24
2-JORNADAS EXAUSTIVAS.....	33
3-RESTRIÇÃO À LOCOMOÇÃO E À LIBERDADE DE ROMPER O CONTRATO E RETORNAR À ORIGEM. ...	36
4-O ALICIAMENTO DOS TRABALHADORES E TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO	
LABORAL	37
3. DEIXAR DE MANTER QUARTO OU INSTALAÇÃO DOS ALOJAMENTOS LIMPOS OU DEIXAR DE PULVERIZAR A CADA 30	
DIAS OS QUARTOS E INSTALAÇÕES DOS ALOJAMENTOS.....	43
4. DEIXAR DE MANTER MICTÓRIOS OU MANTER MICTÓRIOS EM DESACORDO COM O DISPOSTO NA NR-24.....	43
5. DEIXAR DE DISPONIBILIZAR UM CHUVEIRO PARA CADA 10 TRABALHADORES. DEIXAR DE DISPONIBILIZAR, PRÓXIMO	
AOS LOCAIS DAS ATIVIDADES, UM LAVATÓRIO PARA CADA 10 TRABALHADORES.....	43
6. DEIXAR DE DISPONIBILIZAR MATERIAL PARA A LIMPEZA, ENXUGO OU SECAGEM DAS MÃOS NO LAVATÓRIO OU	
PERMITIR O USO DE TOALHAS COLETIVAS NO LAVATÓRIO.	44
7. DEIXAR DE MANTER AS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS EM BOM ESTADO DE ASSEIO E HIGIENE.....	44
8. DEIXAR DE DOTAR OS ALOJAMENTOS DE REDE DE ILUMINAÇÃO OU MANTER REDE DE ILUMINAÇÃO COM FIAÇÃO	
DESPROTEGIDA NOS ALOJAMENTOS.....	45
9. DEIXAR DE ANOTAR A CTPS DO EMPREGADO, NO PRAZO DE 48 (QUARENTA E OITO) HORAS, CONTADO DO INÍCIO DA	
PRESTAÇÃO LABORAL	45
10. ULTRAPASSAR O LIMITE MÁXIMO DE 10 (DEZ) HORAS DIÁRIAS NA COMPENSAÇÃO DA DURAÇÃO DO TRABALHO.	
46	
11. PRORROGAR A JORNADA NORMAL DE TRABALHO, ALÉM DO LIMITE LEGAL DE 2 (DUAS) HORAS DIÁRIAS, SEM	
QUALQUER JUSTIFICATIVA LEGAL	46
12. DEIXAR DE CONCEDER AO EMPREGADO UM DESCANSO SEMANAL DE 24 (VINTE E QUATRO) HORAS	
CONSECUTIVAS.	48
13. MANTER CAMA DUPLA NO ALOJAMENTO, COM CAMA SUPERIOR SEM PROTEÇÃO LATERAL E/ OU COM ALTURA	
LIVRE INFERIOR A 1,10 M DO TETO.....	48
14. DEIXAR DE DISPONIBILIZAR LOCAL APROPRIADO PARA VESTIÁRIO OU DEIXAR DE DOTAR O VESTIÁRIO DE	
ARMÁRIOS INDIVIDUAIS OU DEIXAR DE OBSERVAR A SEPARAÇÃO DE SEXOS DO VESTIÁRIO.....	48
15. MANTER ALOJAMENTO SEM PORTAS OU COM PORTAS EM DESACORDO COM O DISPOSTO NA NR-24.....	49



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

16.	DEIXAR DE CONSIGNAR EM REGISTRO MECÂNICO, MANUAL OU SISTEMA ELETRÔNICO, OS HORÁRIOS DE ENTRADA, SAÍDA E PERÍODO DE REPOUSO EFETIVAMENTE PRATICADOS PELO EMPREGADO, NOS ESTABELECIMENTOS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS.....	49
17.	DEIXAR DE DOTAR OS ALOJAMENTOS DE ARMÁRIOS INDIVIDUAIS OU DOTAR OS ALOJAMENTOS DE ARMÁRIOS COM DIMENSÕES INFERIORES ÀS PREVISTAS NA NR-24.	50
18.	DEIXAR DE FORNECER ÁGUA POTÁVEL NO REFEITÓRIO, EM CONDIÇÕES HIGIÊNICAS OU INSTALAR DISPOSITIVO DE FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL EM PIA OU LAVATÓRIO DO REFEITÓRIO OU PERMITIR A UTILIZAÇÃO DE COPOS COLETIVOS PARA CONSUMO DE ÁGUA NO REFEITÓRIO.	50
19.	DEIXAR DE DETERMINAR PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS EM CASO DE ACIDENTE OU DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO.	50
20.	DEIXAR DE FORNECER ÀS EMPRESAS CONTRATADAS INFORMAÇÕES SOBRE OS RISCOS DO ESPAÇO CONFINADO NAS ÁREAS ONDE DESENVOLVEM SUAS ATIVIDADES OU MANTER EMPRESA CONTRATADA SEM A CAPACITAÇÃO DOS SEUS TRABALHADORES SOBRE OS RISCOS, AS MEDIDAS DE CONTROLE, DE EMERGÊNCIA E SALVAMENTO EM ESPAÇO CONFINADO.	51
21.	DEIXAR DE CONCEDER INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO DE, NO MÍNIMO, 1 (UMA) HORA E, NO MÁXIMO, 2 (DUAS) HORAS, EM QUALQUER TRABALHO CONTÍNUO CUJA DURAÇÃO EXCEDA DE 6 (SEIS) HORAS.....	52
22.	DEIXAR DE DESINFETAR DIARIAMENTE OS SANITÁRIOS DOS ALOJAMENTOS.....	53
23.	DEIXAR DE FORNECER AOS EMPREGADOS, GRATUITAMENTE, EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL ADEQUADO AO RISCO, EM PERFEITO ESTADO DE CONSERVAÇÃO E FUNCIONAMENTO.....	54
24.	DEIXAR DE ORGANIZAR MENSALMENTE ESCALA DE REVEZAMENTO NOS SERVIÇOS QUE EXIJAM TRABALHO AOS DOMINGOS.	54
25.	DEIXAR DE EFETUAR, ATÉ O 5º (QUINTO) DIA ÚTIL DO MÊS SUBSEQÜENTE AO VENCIDO, O PAGAMENTO INTEGRAL DO SALÁRIO MENSAL DEVIDO AO EMPREGADO.....	55
I.	PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO	60
J.	GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO.....	67
K.	DA AÇÃO INTEGRADA	68
L.	CONCLUSÃO.....	70



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

A. EQUIPE

Ministério do Trabalho – SRTE/MT



Ministério Público do Trabalho



Grupo de Operações Especiais da Polícia Civil do Estado do Mato Grosso



B. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR FISCALIZADO

- 1) Período da ação: 06/03/2017 – 06/05/2017
- 2) Empregador: COFCO BRASIL S.A
- 3) CEI/CNPJ: [REDAÇÃO]
- 4) CNAE: 4622-2/00
- 5) Localização do estabelecimento rural: ROD MT 160 S/N - KM 2,2 SALA A, Zona Rural, Nova Maringá/MT CEP 78.445-000
- 6) Endereço para Correspondência: [REDAÇÃO]
- 7) Telefone de contato: [REDAÇÃO]
- 8) Qualificação do(s) Gerente(s): [REDAÇÃO]



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

C. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

- 1) PERÍODO COMPREENDIDO PELA FISCALIZAÇÃO: 06/03/2017 - em curso
- 2) EMPREGADOS ALCANÇADOS: 31 (TRINTA E UM)
- 3) NÚMERO DE MULHERES ALCANÇADAS: 00
- 4) EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO: 31 (TRINTA E UM)
- 5) MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO: 00
- 6) REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL: 31 (TRINTA E UM)
- 7) MULHERES REGISTRADAS: 00
- 8) TOTAL DE TRABALHADORES RESGATADOS: 30 (TRINTA)
- 9) NÚMERO DE MULHERES RESGATADAS: 00
- 10) VALOR LÍQUIDO RECEBIDO RESCISÃO: R\$85.880,48
- 11) NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS: 29 (VINTE E NOVE)
- 12) TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA: 00
- 13) NÚMERO DE MENORES (MENOR DE 16): 00
- 14) NÚMERO DE MENORES (MENOR DE 18): 00
- 15) TERMOS DE INTERDIÇÃO:---
- 16) NFGC/ NFRC:---
- 17) GUIAS SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 30 (TRINTA)
- 18) NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: 00
- 19) NÚMERO DE CATs EMITIDAS: 01 (UMA)

D. LOCALIZAÇÃO DO ESTABELECIMENTO RURAL E ATIVIDADE ECONÔMICA DO EMPREGADOR

Em 06/01/2017 a equipe do Ministério do Trabalho composta por 06 (seis) Auditores-Fiscais do Trabalho e 02 (dois) Motoristas Oficiais, acompanhada por 01 (uma) Procuradora do Trabalho e 04 (quatro) Agentes do Grupo de Operações Especiais da Polícia Civil do Estado do Mato Grosso deslocou-se rumo a COFCO BRASIL S.A, na cidade de Nova Maringá. À referida empresa chega-se pelo seguinte caminho: saindo de Nova Maringá-MT pela MT-160 sentido Brianorte/MT, percorre-se cerca de 05km em estrada de terra, chegando-se ao estabelecimento.

Quanto à atividade econômica do empregador, a equipe de inspeção do trabalho identificou haver o objetivo de comercializar grãos como atividade fim da empresa.

Em seu website, inclusive, a empresa se define da seguinte forma:



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 1 - Tela extraída da url <http://www.cofcoagri.com/en/who-we-are> em 07/04/2017 às 17h00

"Quem somos nós"

COFCO AGRI LTD.

Cofco Agri engages in agricultural trading and processing businesses, which it originates from surplus producing regions such as South America, South Africa, East Europe, North America and Australia, to supply regions with high demand such as China, Asia and the Middle East (...)"

Texto que em tradução para a língua portuguesa, expõe o perfil da empresa:

"A Cofco Agri atua na negociação e processamento agrícola de produtos originados em regiões de baixo custo, como a América do Sul, África do Sul, Europa Oriental, Índia e Austrália. Além disso, opera no abastecimento de regiões com alta demanda, como a Ásia e o Oriente Médio (...)"

E. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

As situações irregulares constatadas durante a fiscalização, devidamente registradas nas fotos e declarações, também narradas pelos trabalhadores e tomadas a termo pela equipe fiscal, motivaram a lavratura de 28 (vinte e oito) autos de infração. Desses, 26 (vinte e seis) foram lavrados em desfavor à empresa COFCO BRASIL S.A e entregues diretamente ao seu representante, Sr. [REDACTED] no dia 05/04/2017. Outros 02 (dois) autos de infração foram lavrados contra a empresa EMPLOYER TRABALHO TEMPORARIO LTDA (prestadora de serviços que dispunha de funcionários laborando no setor administrativo) e remetidos via postal também no dia 05/04/2017.

Em vista da COFCO haver realizado no curso da ação fiscal o registro dos 31 (trinta e um) trabalhadores encontrados em situação irregular, não foi lavrada Notificação para Comprovação de Registro de Empregado - NCRE.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Vale ainda salientar que o sindicato de Movimentação de Mercadorias de Nova Maringá-MT não foi autuado em vista da caracterização de relação de emprego entre trabalhadores e a empresa COFCO, conforme se pode depreender do exposto no auto de infração n. 21.162.040-8 que desnuda a admissão ou manutenção de empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Segue, por fim e abaixo, a relação detalhada dos autos lavrados na inspeção aqui relatada.

COFCO BRASIL S.A (CNPJ 06.315.338/0011-90)

	Nº do AI	Ementa	Descrição Ementa	Capitulação
1	21.162.049-1	001727-2	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	21.162.040-8	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	21.162.309-1	124230-0	Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "a", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
4	21.162.312-1	124162-1	Deixar de manter mictórios ou manter mictórios em desacordo com o disposto na NR-24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.6 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
5	21.162.314-8	124017-0	Deixar de disponibilizar um chuveiro para cada 10 trabalhadores.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.12 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
6	21.162.315-6	124165-6	Deixar de disponibilizar, próximo aos locais das atividades, um lavatório para cada 10 trabalhadores.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.8.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
7	21.162.318-1	124010-2	Deixar de disponibilizar material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos no lavatório ou permitir o uso de toalhas coletivas no lavatório.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.9 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

8	21.162.319-9	124177-0	Deixar de manter as instalações sanitárias em bom estado de asseio e higiene.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.25.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
9	21.162.239-7	124117-6	Deixar de dotar os alojamentos de rede de iluminação ou manter rede de iluminação com fiação desprotegida nos alojamentos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.14 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
10	21.162.241-9	000005-1	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
11	21.162.243-5	000023-0	Ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias na compensação da duração do trabalho.	Art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
12	21.162.253-2	000018-3	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
13	21.162.258-3	000036-1	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
14	21.162.261-3	124226-1	Manter cama dupla no alojamento, com cama superior sem proteção lateral e/ ou com altura livre inferior a 1,10 m do teto.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.19.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
15	21.162.263-0	124181-8	Deixar de disponibilizar local apropriado para vestiário ou deixar de dotar o vestiário de armários individuais ou deixar de observar a separação de sexos do vestiário.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
16	21.162.264-8	124112-5	Manter alojamento sem portas ou com portas em desacordo com o disposto na NR-24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.10 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
17	21.162.265-6	000057-4	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.	Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
18	21.162.270-2	124227-0	Deixar de dotar os alojamentos de armários	Art. 157, inciso I, da



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

			individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões inferiores às previstas na NR-24.	CLT, c/c item 24.5.21 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
19	21.162.272-9	124194-0	Deixar de fornecer água potável no refeitório, em condições higiênicas ou instalar dispositivo de fornecimento de água potável em pia ou lavatório do refeitório ou permitir a utilização de copos coletivos para consumo de água no refeitório.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.3.10 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
20	21.162.278-8	101011-5	Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 1.7, alínea "e", da NR 1, com redação da Portaria nº 84/2009.
21	21.162.285-1	133002-0	Deixar de fornecer às empresas contratadas informações sobre os riscos do espaço confinado nas áreas onde desenvolvem suas atividades ou manter empresa contratada sem a capacitação dos seus trabalhadores sobre os riscos, as medidas de controle, de emergência e salvamento em espaço confinado.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 33.2.1, alínea "g", da NR-33, com redação da Portaria nº 202/2006.
22	21.162.289-3	000044-2	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
23	21.162.291-5	124231-8	Deixar de desinfetar diariamente os sanitários dos alojamentos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.5.28, alínea "b", da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
24	21.162.297-4	206024-8	Deixar de fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento.	Art. 166 da CLT, c/c item 6.3 da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.
25	21.162.307-5	001004-9	Deixar de organizar mensalmente escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos.	Art. 67, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.
26	21.162.340-7	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

EMPLOYER TRABALHO TEMPORARIO LTDA (CNPJ 05.445.752/0001-80)

	Nº do AI	Ementa	Descrição Ementa	Capitulação
01	21.162.559-1	000956-3	Deixar de assegurar ao empregado temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente.	Art. 12, alínea "a", da Lei nº 6.019, de 3.1.1974.
02	21.162.584-1	133064-0	Designar trabalhador para atividade em espaço confinado sem a prévia capacitação.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 33.3.5.1 da NR-33, com redação da Portaria nº 202/2006.
03	21.165.737-9	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

F. CONSTATAÇÃO DOS VÍNCULOS DE EMPREGO INFORMAIS

No curso da ação fiscal, a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho concluiu que a COFCO BRASIL S.A. é a real empregadora dos 31 (trinta) trabalhadores alocados nas atividades de pré-limpeza e movimentação de grãos, e encontrados nos alojamentos inspecionados, pois realizavam suas atividades laborais mediante subordinação jurídica para com os gestores da autuada, de maneira não eventual, exclusiva, onerosa e pessoal, em funções essenciais às atividades de pré-limpeza e movimentação de grãos, que são inerentes à atividade econômica principal da autuada (comércio de grãos).

A Fiscalização não encontrou estes trabalhadores vinculados formalmente ao seu real empregador, a ora autuada COFCO BRASIL S.A., mas sim prestando seus serviços na condição de "trabalhadores avulsos", mediante interposição de pessoa jurídica registrada como entidade sindical, com o nome de SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS DE NOVA MARINGÁ, inscrita no CNPJ sob número 07.515.969/0001-44, com "sede" à RUA AMOS BERNARDINO ZANCHET S/N, Bairro: JARDIM AMERICA, Município: NOVA MARINGÁ UF:MT.

Os trabalhadores, no entanto, cumpriam ordens emitidas diretamente pelos gestores de armazém, empregados da COFCO; a título de exemplo, toda a atividade do trabalhador [REDACTED] auxiliar geral que realiza atividades de limpeza do armazém e da moega, é dirigida e tem a qualidade de seus serviços supervisionada diretamente pelo empregado da COFCO, conhecido por [REDACTED] operador de máquinas. Outros trabalhadores vinculados ao "sindicato", todos auxiliares gerais, na atividade de "rodo", recebem ordens diretas do gerente de pátio da COFCO, [REDACTED]. Além destes, [REDACTED] (operador de secadora da COFCO) indica aos trabalhadores vinculados ao "sindicato" onde trabalhar, e também lhes dá



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

ordens diretas. Também o técnico de segurança da COFCO, [REDACTED], ordena as atividades dos trabalhadores, determinando, por exemplo, que se um trabalhador do "rodo" faltar, o trabalhador [REDACTED] também vinculado ao "sindicato" e único com treinamento em altura, deve substituí-lo.

Mas, de forma geral, os próprios trabalhadores vinculados ao "sindicato" declaram que cumprem ordens de qualquer empregado "que usa capacete branco", que são os utilizados pelos empregados da COFCO, dentre eles encarregados e operadores de máquinas. Em suma, trabalhadores de "capacete branco" mandam em "capacete verde", "capacete azul" e "capacete vermelho", que são os utilizados pelos trabalhadores vinculados ao "sindicato".

Esses gestores de armazéns também dirigiam essa mão de obra na dimensão do exercício do poder disciplinar, como na ocasião em que o gerente de pátio da COFCO, [REDACTED] se desentendeu com um trabalhador vinculado ao "sindicato", exigindo o desligamento desse trabalhador, o que foi feito pelo "sindicato".

Ao par da flagrante afronta ao princípio da primazia da realidade no contrato de trabalho, insculpido no artigo 9o. da Consolidação das Leis do Trabalho, esta Auditoria não encontrou preenchidos os requisitos materiais e formais que permitiriam a contratação de trabalhadores nas atividades de movimentação de mercadorias em geral, a serem exercidas por trabalhadores avulsos, sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos definidos pela Lei n. 12.023/2009.

Paralelamente a essa interposição, que a Auditoria concluiu por fraudulenta, observou-se que essa "entidade sindical" realizou o recrutamento e agenciamento desses trabalhadores utilizando-se de expedientes espúrios, com traços de logro, simulação, fraude e outros artifícios para movimentar mão de obra de um lugar para o outro do território nacional, abusando da condição de vulnerabilidade social dessas pessoas que se encontravam, em sua vasta maioria, em situação de DESEMPREGO, com o objetivo único de lucro e mercantilização da força de trabalho humana, conseguidos através do engano do trabalhador e de sua utilização como mão-de-obra análoga à escrava em benefício e à disposição da empresa atuada. A Auditoria apurou indícios veementes de diferença injustificada entre o preço definido entre "sindicato" e "tomador", por cada trabalhador intermediado, com os salários que o "sindicato" repassa aos trabalhadores intemediados, podendo essa prática indicar "marchandage", ou seja, locação de trabalhador por intermédio de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consiste em lucrar com o trabalho de terceiros que loca.

Ainda que deparando-se com sinais preliminares de que o caso se tratasse de fraude na contratação de trabalhadores, esta Auditoria buscou por todos os meios colher elementos para tentar identificar e eventualmente reconstruir o processo de negociação coletiva que embasasse uma possível contratação legítima desses trabalhadores, pela atuada COFCO BRASIL S.A., mediante intermediação promovida pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES DA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL DE NOVA MARINGÁ-MT. Como já se disse, a modalidade de contratação formalmente utilizada "in casu" consiste naquela estabelecida pela LEI Nº 12.023, DE 27 DE AGOSTO DE 2009, que dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

No dia 08 de março de 2017, na sede da empresa COFCO BRASIL S.A., notificamos o presidente do referido sindicato laboral a apresentar à Fiscalização documentos obrigatórios por força da Lei 12.023/2009, em resumo:

- a) *Comprovantes de ampla divulgação das escalas de trabalho dos avulsos (art. 5º. Inciso 1 da Lei 12.023/2009);*
- b) *Relação de trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados com nomes e respectivos nomes, remunerações e datas de admissão (art. 5º. Inciso II da Lei 12.023/2009);*
- c) *Comprovação de depósito dos acordos ou convenções coletivos vigentes com a apresentação das vias originais depositadas no Ministério do Trabalho, consoante ao parágrafo 3º. do artigo 614 da CLT;*
- d) *cópias das atas de assembleias que originaram os acordos e convenção coletivos vigentes.*

No dia 11/03/2017, data marcada para apresentação da documentação comprobatória, esta NÃO foi entregue pelo sindicato; o presidente, [REDACTED] e o tesoureiro da entidade [REDACTED], apresentaram à Fiscalização uma justificação por escrito quanto à não exibição dos mencionados documentos, nos seguintes termos:

a) ausência de escala de trabalho: "Não fizemos escala de trabalho, porque trabalhamos somente para um tomador em Nova Maringá, e o números (sic) de trabalhadores que dispusemos foram de 30, e mesmo assim, era insuficiente pela demanda da safra agrícola. Portanto, não tínhamos como fazer rotatividade." Com esta "justificativa", o sindicato praticamente confessa aquilo que já tinha sido apurado pela Fiscalização Trabalhista: a entidade agiu, no presente caso, como mero agenciador e gestor (em verdade, ALICIADOR e FEITOR) dessa mão de obra, atendendo à necessidade e demanda estabelecida e ditada exclusivamente pelo "tomador", e não em defesa dos reais interesses dos trabalhadores da categoria, titulares dos direitos a serem defendidos pelo sindicato.

b) lista de sindicalizados e não sindicalizados: "Não temos a lista dos trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados devido a rotatividade ser muito grande de funcionários avulsos, visto que o estatuto prevê que seja feito (sic) a sindicalização após 6 (seis) meses de serviços prestados". Verificamos, aqui, que o próprio estatuto da entidade veda o acesso de potenciais associados à vida sindical, proibindo o ingresso à associação e à participação ao trabalhador que preste serviços por menos de seis meses; em se tratando de sindicato de trabalhadores em atividade de curtíssima duração (praticamente, só durante o período da safra da soja, de no máximo três meses), essa medida representa, na prática, a proibição à sindicalização, e a reafirmação da personificação e centralização do processo de tomada de decisões na figura dos atuais ocupantes da diretoria (a Auditoria apurou em várias oportunidades, junto aos trabalhadores, que estes se referiam ao Sr. [REDACTED] presidente da entidade, como o "dono do sindicato"). Tais posturas denotam práticas que, em verdade, atentam contra o princípio da organização e funcionamento das entidades sindicais, e foram "coroadas" quando a Fiscalização Trabalhista encontrou,



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

na parede de imóvel utilizado como alojamento dos trabalhadores e desocupado quando de nossa visita, um aviso colado na parede, que comprova a prática de ato anti-sindical, com os dizeres: NORMAS DO ALOJAMENTO - EM CASO DE GREVE SERÁ DESCONTADO 150,00 REAIS;

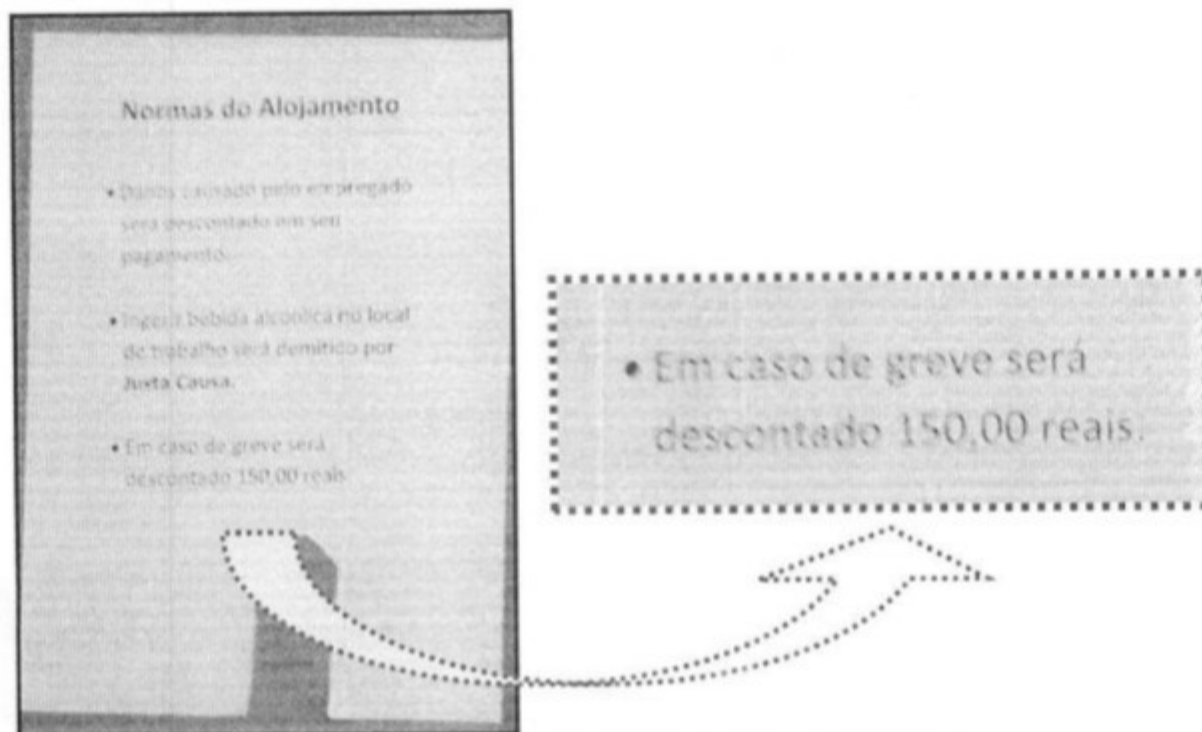


Figura 2 - Cartaz afixado em alojamento dos trabalhadores

c) Comprovação de depósito dos acordos ou convenções coletivos: "O Acordo Coletivo de Trabalho encontra-se em poder da tomadora COFCO BRASIL - Filial de Nova Maringá, MT, portanto não foi homologados (sic) no Ministério do Trabalho". Mais um elemento a reafirmar o completo e exclusivo dirigismo da COFCO com relação a este processo de contratação de "avulsos". O sindicato não dispunha nem mesmo de cópia do "acordo coletivo" que autorizaria a intermediação sindical e a contratação de trabalhador "avulso". E a ausência de depósito no Ministério do Trabalho, que poderia ser feito tanto pelo sindicato quanto pelo "tomador", longe de se tratar de mero formalismo, denota a forma "secreta", não pública, com que o documento era tratado pelos diretores da empresa e do sindicato (estes, na verdade, os únicos idealizadores, artífices e partícipes dessa teratológica "avença"), sem qualquer possibilidade de disponibilização, conhecimento ou acesso a esse documento aos maiores interessados, os trabalhadores representados pelo "sindicato". A Fiscalização apurou que nenhum dos trabalhadores intermediados como "avulsos" recebeu cópia do "acordo coletivo";

d) cópias das atas de assembleias: "Não fizemos a assembleia com os trabalhadores para promover o Acordo Coletivo de Trabalho, devido a demanda dos serviços da carga e descarga de mercadorias no armazém do Tomador. E a Cofco também não liberou o Acordo para que pudéssemos tomar as providências." Trata-



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

se, mais uma vez, de confissão de que o "sindicato" age apenas a serviço e em benefício do "tomador", atendendo ao tamanho e às características de sua demanda, colocando mão de obra de trabalhadores por ele aliciados à disposição deste, utilizando-se de simulacro de contratação "avulsa".

Com efeito, nos termos do disposto nos artigos 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, os sindicatos só poderão celebrar convenção e acordo coletivo por deliberação da Assembleia Geral especialmente convocada para votar sobre as cláusulas a serem firmadas na norma coletiva, dependendo, a validade da mesma, do comparecimento e votação em 1ª convocação, de 2/3 dos associados das entidades e em 2ª convocação, de 1/3 dos mesmos. Tal dispositivo visa a garantir que os instrumentos normativos representem, com fidelidade, os reais interesses da categoria, titular dos direitos a serem defendidos pelo sindicato. A CLT estabeleceu, ainda, nos artigos 613 e 614, especificamente, os requisitos das convenções e acordos coletivos, não deixando dúvidas quanto à modalidade escrita e PÚBLICA, com o registro e arquivo do acordado entre as partes no órgão competente do Ministério do Trabalho, a fim de conferir validade e eficácia à negociação coletiva. No parágrafo único do artigo 613 da CLT, o legislador deixa certo que a FORMA é requisito essencial à validade da convenção coletiva e do acordo coletivo, tratando-se, portanto, de um negócio jurídico formal. Não é válida a norma coletiva se não observadas as solenidades prescritas e ser obedecida a regra do artigo 613 da CLT, onde se tem que a convenção coletiva e o acordo coletivo deverão ser celebrados por escrito, não podendo conter emendas ou rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes, e uma via destinada ao arquivamento e registro no órgão do Ministério do Trabalho.

Nos termos do disposto no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho, o sindicato conveniente ou a empresa acordante promoverão, CONJUNTA ou SEPARADAMENTE, a remessa de uma via do instrumento normativo ao Ministério do Trabalho no prazo de 8 (oito) dias, para conhecimento, registro e arquivamento. Por outro lado, o parágrafo 1º do artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a norma coletiva (convenção e acordo coletivo) entrará em vigor três dias após a data da entrega de uma via no Ministério do Trabalho e, por essa razão, tem-se certo que a não realização do depósito da via da norma coletiva no órgão, para registro e arquivamento, tornará o acordo ou convenção sem efeitos, pois o legislador vincula seus efeitos jurídicos ao depósito no Ministério do Trabalho: sem o depósito a norma coletiva fica desprovida de força normativa. Por força do § 2º do mesmo art. 614, a publicidade se dará com a divulgação da norma coletiva, aos interessados, pela afixação, no prazo de 5 (cinco) dias, de cópias autênticas da convenção coletiva ou do acordo coletivo nas entidades sindicais e, também, em local apropriado nas empresas e estabelecimentos.

Em resumo a Auditoria constatou que, no caso, os trabalhadores exerciam a função de auxiliares de serviços gerais, e laboraram exclusivamente para a empresa autuada, cumprindo turnos fixos de trabalho, como declarado pelos próprios e confessado pelo gerente comercial da empresa e pelo preposto do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Nova Maringá, entidade que intermediou ilicitamente a prestação de serviços. O cumprimento de jornadas fixas leva à conclusão de que o trabalho era habitual e não apenas sob demanda, uma



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

vez que o trabalhador tinha conhecimento dos horários a serem cumpridos, o que certamente ocorre apenas com aquele que está inserido no contexto de trabalho da tomadora de serviços. Ficou demonstrada também a ingerência da tomadora sobre a prestação de serviços do trabalhador, de maneira direta e indireta, seja através das ordens diretas e exercício do poder disciplinar pelos chefes de armazéns da autuada, seja porque havia repasse de instruções para a execução do serviço ao representante do sindicato que, por sua vez, acompanhava os trabalhos desempenhados, seja porque a jornada de trabalho era controlada, conforme boletins de serviço assinados pelo empregado da COFCO [REDACTED] supervisor de armazém, o que afasta ainda mais a suposta eventualidade dos serviços por demanda.

Forçoso o reconhecimento da fraude, para prevalência do contrato de trabalho típico: bilateral, sinalagmático e por tempo indeterminado. Não é outro o entendimento da Jurisprudência Trabalhista, como se defere da leitura dos julgados abaixo:

TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 4743320105020 SP 00004743320105020262 A28 (TRT-2) - Data de publicação: 08/11/2013 - Ementa: CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR AVULSO. FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. A prestação de serviços como avulso pressupõe a oferta de trabalho, mediante entidade intermediária, por períodos curtos de tempo, a diversos tomadores, sem a fixação específica a qualquer deles. A contratação de prestador de serviço avulso como forma de burlar a aplicação da legislação do trabalho é nula de pleno direito, nos termos do art. 9º da CLT, e o contrato celebrado entre as partes é ineficaz perante o princípio da primazia da realidade que norteia as relações de emprego.

TRT-3 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 01279201506603009 0001279-86.2015.5.03.0066 (TRT-3) - Data de publicação: 26/09/2016 - Ementa: RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM JUÍZO. TRABALHADOR AVULSO. DESVIRTUAMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEI Nº 12.023/09. FRAUDE NA CONTRATAÇÃO. É característica do trabalhador avulso a prestação eventual de serviços, de natureza urbana ou rural, por meio de uma entidade intermediária (órgão gestor de mão de obra ou entidade sindical), a diversos tomadores de serviços, sem estabelecer com essas empresas vínculo de emprego. Por assim ser, comprovada a prestação de serviços do reclamante em favor da tomadora de serviços, sem interrupção, sob subordinação jurídica, de forma pessoal, onerosa, nos termos do disposto nos artigos 2º e 3º da CLT, descabe falar em incidência da Lei 12.023/09, impondo-se o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a beneficiária direta dos serviços. Recurso Desprovido.

Por fim, é tão evidente que "sindicato" e "tomador", em conluio, forjaram "acordo coletivo de trabalho" apenas para tentar dar verniz de legalidade a uma fraude ao contrato de trabalho, que nem se preocuparam em aguardar a data de "assinatura" do referido "acordo" para iniciar as atividades dos trabalhadores "avulsos": o "acordo" foi assinado pelas partes em 16/01/2017, e as atividades foram iniciadas em 14/01/2017.



**MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO**

Diante da evidente fraude ao contrato de trabalho, os Auditores-Fiscais do Trabalho determinaram à autuada a imediata correção do registro dos contratos de trabalho, e das Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos trabalhadores (que ostentavam nas páginas de ANOTAÇÕES GERAIS um CARIMBO com a inverídica informação de que "O portador da presente é trabalhador avulso, trabalhando para diversas empresas, por intermédio deste sindicato, conforme lei 12.023/09"), confecção das fichas de registro de empregados, bem como a regularização dos documentos informativos subsequentes, como CAGED, RAIS e SEFIP, para fazer constar desses documentos a VERDADEIRA POSIÇÃO CONTRATUAL EXERCIDA PELA AUTUADA, que era a de EMPREGADORA.

Desta forma, ressaltando que a caracterização da relação de emprego se dá pelo exame dos fatos, ou seja, trata-se o contrato de emprego de um contrato realidade, e sendo a COFCO BRASIL S.A. a única e verdadeira responsável pelos contratos de trabalho mantidos com esses trabalhadores, concluímos pela incorrência da presente infração, qual seja, admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, nos termos do Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

G. AÇÃO FISCAL

No dia 07/03/2017, teve início a ação fiscal ora relatada, na cidade de Nova Maringá-MT, realizada por equipe de Auditores Fiscais do Trabalho, na modalidade de Auditoria Fiscal Mista, conforme art. 30, §3º, do Decreto Federal nº4.552 de 27/12/2002, e que está em curso até a presente data, com a lavratura de 28 autos de infração em toda a operação e caracterização de trabalho análogo ao de escravo verificando-se afronta aos Art. 1º, 2º, 3º e 5º, da Instrução Normativa n. 90, de 28/04/2011, à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de Março de 2004, e ao Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, nos termos da Instrução Normativa n. 91 de 5 de outubro de 2011 da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que versa sobre Trabalho em condições análogas à de escravo além de outras irregularidades trabalhistas.

As vítimas trabalhavam no manejo da soja para a multinacional chinesa COFCO Agri, com sede nacional em São Paulo e instalações em todo o país. Trinta dos trabalhadores foram resgatados e um está em tratamento de saúde por ter se acidentado durante o trabalho e segue vinculado à empresa. A COFCO foi autuada pela SRTE no último dia 05 de abril.

Os 31 operários foram recrutados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Movimentação de Carga de Nova Maringá, por contratação da COFCO Agri, com base na "lei do avulso" (Lei nº 12023/09), mas que não foi cumprida e, portanto, foi configurada fraude, segundo a equipe de auditores-fiscais na ação.

Diante da fraude à lei do avulso e desconsiderando a relação trabalhista autônoma por ela preceituada, comprovou-se a nulidade do contrato entre a COFCO e o



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

sindicato e todos os trabalhadores tiveram vínculo empregatício diretamente com a indústria de processamento de produtos agrícolas. A COFCO, portanto, foi responsabilizada pelos direitos trabalhistas previstos em outra legislação – a CLT (decreto-lei nº 5.452/43) – e indenizou financeiramente os empregados, na íntegra, no ato de rescisão contratual elaborada pela equipe de fiscalização.

Os empregados foram vítimas das seguintes infrações - em menor ou maior grau, dependendo do caso - que configuram trabalho análogo ao de escravo, previstas no artigo 149 do Código Penal: alojamento inadequado e insalubre; ameaças e violência física; jornada exaustiva (grande esforço por até 16 horas); desrespeito ao intervalo intrajornada (conhecido como intervalo de almoço); má qualidade na alimentação fornecida; e restrição à locomoção.

Foram, ainda, encontradas outras graves irregularidades: pagamento a menor da remuneração por produtividade; assédio moral; não comunicação de acidente de trabalho; e aliciamento de pessoas.

A fiscalização detectou que havia vítimas na situação degradante há cerca de um mês, enquanto outras tinham sido contratadas quinze dias antes da ação. Estima-se que teriam passado pelo local mais de 200 trabalhadores desde janeiro. As contratações no período de safra geralmente são de até 60 dias.

Constatadas as condições degradantes pela fiscalização, o chamado 'resgate', que é o rompimento do vínculo empregatício dos trabalhadores com a empresa e o pagamento de todas as verbas rescisórias, foi realizado durante a ação e 30 das vítimas voltaram para suas casas. O empregado que se acidentou no trabalho segue em tratamento de saúde, vinculado à COFCO, afastado pelo INSS e só terá a contratação rescindida quando estiver em plenas condições de trabalhar em outro local.

Fraude na lei do avulso e configuração de vínculo empregatício

A lei do avulso existe para proteger o trabalhador em relações de trabalho de curto prazo, como é o caso da movimentação de produtos agrícolas durante safra, em que todos os direitos trabalhistas são assegurados, exceto o aviso prévio de dispensa e a multa de FGTS, tendo em vista que fica clara a contratação temporária.

O regramento legal serve também para dar autonomia ao trabalhador, que desenvolveria uma prestação de serviço por meio de escala elaborada pelo sindicato e, por esse motivo, poderia trabalhar em outro local paralelamente, a depender de sua disponibilidade.

A referida legislação exige que o recrutamento seja promovido por sindicatos da categoria, justamente para garantir que o trabalhador seja protegido e defendido. Qualquer empresa que queira usufruir de mão-de-obra de avulso necessita procurar um sindicato.

As regras do trabalho, como jornada de trabalho, remuneração, descanso, valor a ser pago por hora extraordinária e escala de trabalho, devem ser aprovadas em assembleia prévia da categoria. No caso em questão, esse requisito mínimo não foi atendido pelo Sindicato dos Trabalhadores de Movimentação de Carga de Nova Maringá. "A fraude já começa aí", podemos concluir.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

O segundo ponto, o acordo coletivo exigido, que deveria ter sido aprovado em assembleia, fora assinado apenas entre a entidade e a indústria e não fora protocolado no Ministério do Trabalho (MTb), para validar o documento. Ou seja, nem formalmente houve preocupação com a conduta delituosa.

Como a lei do avulso considera que o sindicato tenha grande número de filiados e tenha de elaborar uma escala de plantão justa, que permita fluxo por todas as empresas contratantes, outro ponto que permitiu detectar a nulidade do contrato entre a entidade e a COFCO foi que não havia revezamento de trabalhadores por escala, nem outras indústrias atendidas. O sindicato, portanto, não funciona como sindicato, funciona como um grupo de camaradas que se juntaram para 'alugar trabalhador', vender mão de obra e ganhar dinheiro em cima disso. Um sindicato deveria defender interesses do trabalhador e não do lado oposto.

Diante do fato dos trabalhadores desempenharem suas funções todos os dias para apenas uma empresa, sem revezamento, foi comprovado o vínculo empregatício e desconsideradas as normativas de avulso. Ora, pelo apurado, restou claro e evidente que a lei do avulso foi utilizada e desvirtuada para buscar 'aparência de legalidade'.

Com a nulidade do contrato entre o sindicato em questão e a COFCO Agri, a entidade sindical não responde pelos direitos trabalhistas, mas não se isenta dos delitos cometidos, tendo em vista que desempenhou os papéis de aliciador e de feitor – por tratar as vítimas com violência. Com base no artigo 149 [reduzir alguém a condição análoga à de escravo] do Código Penal [decreto-lei nº 2.848/40] podemos facilmente concluir que as consequências para o sindicato devem ser graves pelo crime de aliciamento cometido.

Direitos desrespeitados e trabalho análogo a de escravo

O primeiro direito desrespeitado foi o acesso à informação. Os associados 'arrebanhados' não tinham clareza de seu salário, nem sabiam, muitas vezes, que não teriam carteira assinada (considerada a modalidade 'trabalhador avulso'). Nada foi claro para o trabalhador. Eles não recebiam nem sequer uma cópia do tido acordo coletivo.

Via de regra, o trabalhador fora contratado para uma jornada de oito horas diárias (44 horas semanais são o máximo permitido por lei), para esforço físico em lavoura, a um salário de R\$ 1300,00. Mas não havia clareza no pagamento de horas extras em caso de 'dobra' (o empregado trabalha, neste caso, 16 horas seguidas), nem era concedido o 'descanso semanal remunerado (DSR), que corresponde à metade do sábado e a todo o domingo.

Além disso, tendo em vista de que o trabalho era de grande esforço físico, não poderia ser permitida a 'dobra', pois configura 'jornada exaustiva'.

Os trabalhadores que eram pagos por produtividade não tinham clareza do quanto deveriam receber, nem recebiam na totalidade. Detectamos que houve a chamada 'subtração da produção', quando trabalhador recebe por produção, mas parte da remuneração não chega até ele.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Foi registrada, ainda, a estratégia do 'engano' no momento da contratação, mostrando holerites de contratados antigos com salários mais altos, afirmando que o trabalhador poderia alcançar tal valor a partir da produtividade.

O descanso intrajornada, conhecido como 'horário de almoço', também foi desrespeitado. O direito é de intervalo de uma a duas horas para cada jornada superior a seis horas totais e era concedido ao trabalhador apenas de 20 a 30 minutos, contando o tempo de deslocamento até o refeitório. Houve registro, ainda, de que a alimentação fornecida era de má qualidade.

Outra situação que configurou no caso condição análoga à de escravo era o alojamento inadequado: quando a fiscalização chegou para averiguar a situação, os trabalhadores haviam sido remanejados para dois hotéis, dos quais um oferecia também péssimas condições. Considerando o hotel ruim e o alojamento anterior, foi detectado: superlotação, que gerou transmissão de doenças entre os trabalhadores (como gripe); ausência de banheiros em número suficiente; locais insalubres e com insetos; colchões em estado degradado (rasgado, sujo, sem fornecimento de roupa de cama); não fornecimento de produtos de higiene pessoal; não fornecimento de água potável para beber (bebedouros); e alto índice de infecção (não havia copos descartáveis, só compartilhados).

As vítimas relataram, ainda, assédio moral, ameaças e até violência física, promovidos pelo feitor. Havia cartazes no alojamento "proibindo greves", com multas impostas, numa clara atitude antissindical, ironicamente promovida por um sindicato.

Pode-se registrar, ainda, que um dos trabalhadores sofreu acidente de trabalho e a situação não havia sido formalmente informada, até a notificação da fiscalização, mesmo sendo obrigatória a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Por fim, foi registrada ainda a infração "restrição à locomoção e à liberdade de romper o contrato e retornar à origem", neste caso, a partir da situação de que, tendo o empregado se arrependido a aceitar tal proposta de trabalho, teria de esperar o pagamento, pois não tinha qualquer dinheiro para voltar para casa. O trabalhador, portanto, ficava completamente submisso às condições do empregador.

Direitos restabelecidos na rescisão contratual

Todos os trabalhadores tiveram calculados pelos auditores-fiscais as verbas rescisórias de direito, para o caso de 'rescisão indireta por justa causa', quando o empregador é quem cometeu a irregularidade.

Foram pagas as horas extraordinárias referentes às dobras, ao horário de almoço insuficiente e aos sábados e domingos desrespeitados.

Todos receberam o pagamento de um mês de aviso prévio, mais férias e 13º salário proporcionais aos dias trabalhados e ao aviso. Foi recolhido o FGTS e a multa rescisória, bem como o INSS de direito.

Foi calculada, ainda, a diferença referente à produção, que estava sendo paga 'a menor' e o trabalhador que sofreu acidente está recebendo completo atendimento em saúde.

Foram realizadas inspeções em estabelecimentos localizados nos seguintes endereços:



**MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO**

1 - LOCAL DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: sede da empresa COFCO BRASIL S.A, CNPJ: 06.315.338/0011-90, com endereço na ROD MT 160 S/N - KM 2,2 SALA A, Bairro: ZONA RURAL, Município: NOVA MARINGÁ, UF:MT, CEP:78445000;



Figura 3 - Vista externa de um dos armazéns. Armazém 1.



Figura 4 - Vista frontal do local de abastecimento/desabastecimento da carga de grãos. Armazém 1



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 5 -Área interna de armazém. Armazém 1.

2 - ALOJAMENTO 1 : situado em estabelecimento da rede hoteleira do município de NOVA MARINGÁ - MT, com nome fantasia: "HOTEL ALVORADA", com endereço à RUA AMOS BERNARDINO ZANCHET, s/n, Bairro: JARDIM AMERICA, Município: NOVA MARINGÁ, UF:MT CEP:78445000;

3 - ALOJAMENTO 2: situado em estabelecimento da rede hoteleira do município de NOVA MARINGÁ - MT, com nome fantasia: "HOTEL RIBEIRO ",com endereço à RUA AMOS BERNARDINO ZANCHET, s/n, Bairro: JARDIM AMERICA, Município: NOVA MARINGÁ, UF:MT CEP:78445000;

4 - ALOJAMENTO 3 (desocupado): situado em uma construção de madeira, com endereço à Rua Princesa Isabel n. 678 - Bairro Jardim América - Nova Maringá/MT;



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 6 - Alojamento desocupado

5 - ALOJAMENTO 4: situado em estabelecimento da rede hoteleira do município de NOVA MARINGÁ - MT, com nome fantasia: "HOTEL FRANÇA", com endereço à RUA AMOS BERNARDINO ZANCHET, s/n, Bairro: JARDIM AMERICA, Município: NOVA MARINGÁ, UF:MT CEP:78445000.

Os locais nomeados como ALOJAMENTOS foram utilizados como locais de vivência de 31 (trinta e um) trabalhadores, que prestaram seus serviços para a empresa COFCO, em sua sede supra identificada, os quais foram encontrados em condições análogas à de escravo.

O Sindicato de Movimentação de Mercadorias de Nova Maringá-MT, no curso da ação fiscal, foi notificado em virtude de constatação de irregularidade de contratação de trabalho avulso. Presidente do sindicato e tesoureiro prestaram informações, no entanto, em primor à realidade dos fatos apurados na ação, verificamos o vínculo com a empresa COFCO (CNPJ 06.315.338/0011-90) conforme auto de infração nr 21.162.040-8. Além do já citado trabalho análogo ao de escravo, com autuação em auto de nr 21.162.049-1.

Após todos os procedimentos administrativos referentes ao resgate de trabalhadores, como o processamento da rescisão indireta dos contratos de trabalho (justa causa por culpa do empregador), anotação e devolução das carteiras de trabalho,

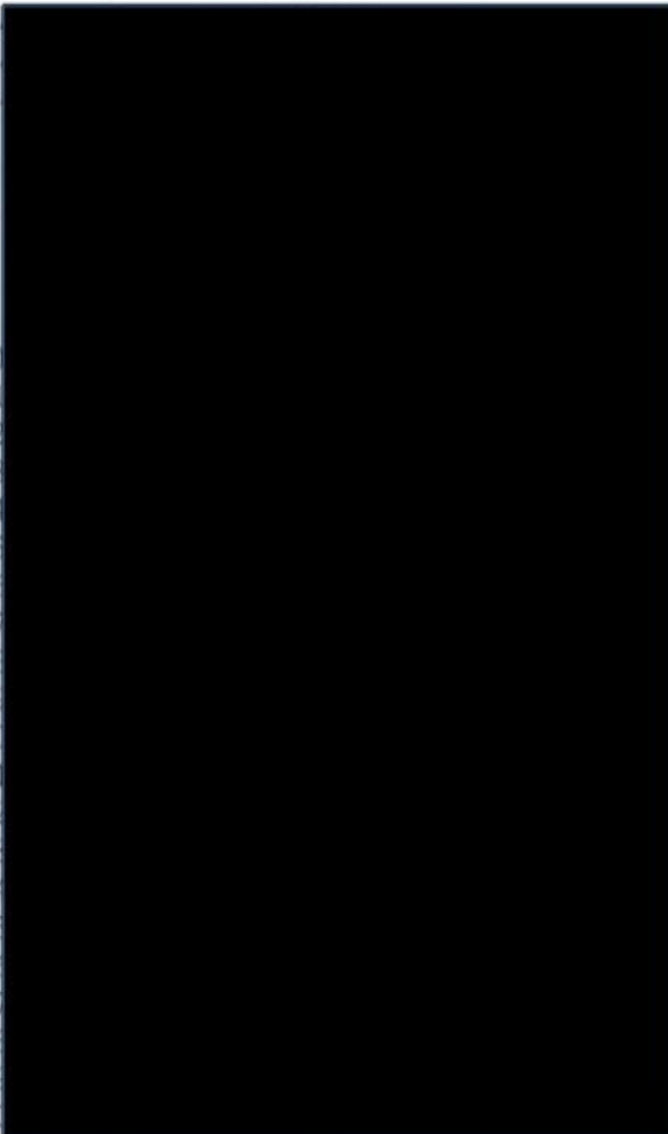


MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

pagamento de salários e das verbas de natureza rescisórias pelo autuado, retorno a seus municípios de origem daqueles que manifestaram esse desejo, foram emitidos 30 (trinta) requerimentos de Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado, conforme artigo 2º - C da Lei 7998/90. O empregado [REDACTED] pelo acidente de trabalho detectado no curso da fiscalização, não terá sua guia emitida até que todas as medidas relativas ao seu afastamento por motivos médicos estejam conclusas.

Os trabalhadores resgatados são:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 26.
- 27.
- 28.
- 29.
- 30.



H. IRREGULARIDADES CONSTATADAS

1. Falta de registro.

Descrito no item F do relatório



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

2. Reduzir trabalhador à condição análoga à de escravo.

Dos elementos que caracterizaram o Trabalho Análogo ao de Escravo, no presente caso, foram identificados:

1-CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO E DE VIVÊNCIA.

Caracterizam-se por um conjunto de elementos presentes no ambiente de trabalho e no local de moradia dos trabalhadores, que submeteram os mesmos a condições degradantes que atentam contra a dignidade da pessoa humana, como risco à vida, instalações precárias e sujidade nos alojamentos, falta de acesso a instalações sanitárias, assédio moral, violência física e ameaças, não comunicação de acidentes, omissão de socorro a trabalhador acidentado, trabalhadores enfermos em atividade laboral, restrição de acesso à água, ausência de refeitórios, dentre outros que serão aqui elencados:

a) Alojamentos: A Fiscalização encontrou os trabalhadores em processo de "realocação", ordenado pela autuada, para que fosse feita a desocupação do imóvel anteriormente utilizado como alojamento dos trabalhadores, situado em uma construção de madeira, com endereço à Rua Princesa Isabel n. 678 - Bairro Jardim América - Nova Maringá/MT. Com efeito, representantes da empresa COFCO estiveram no local em 28/02/2017, e encontraram o imóvel em condições precárias de habitabilidade, ocupados por 12 trabalhadores, que eram os operários "ativos" alocados pelo "sindicato", naquele momento. Conforme documentos chamados de FICHAS DE INSPEÇÃO - ALOJAMENTO, apresentados à Fiscalização, visados por esta equipe, a COFCO encontrou as seguintes DESCONFORMIDADES:

- *Instalações elétricas desprotegidas e em condições precárias, instalações hidráulicas precárias, trabalhadores alojados na sala, ausência de local próprio, coberto, ventilado, iluminado para que o alojado possa lavar, passar e secar suas roupas, caixa d'água ou poço desprotegido contra contaminação, com esgoto a céu aberto, imóvel sujo e desorganizado, sem ventilação adequada e sem ventiladores instalados, sem área mínima de 3,00m² por módulo (cama/armário) incluindo área de circulação, camas em estado ruim de conservação, beliches sem proteção lateral e escada, colchões com densidade e espessura inadequadas e em estado precário de conservação, sem fornecimento de lençol, travesseiro e cobertor, ausentes armários duplos individuais e com beliches obstruindo as janelas; o imóvel não tinha um mictório para cada 20 alojados, nem tampa nos vasos sanitários, o vaso sanitário encontrava-se quebrado, e não era fornecido papel higiênico ou sabonete, não havia chuveiro, nem suporte para sabonete e cabide para toalha, o local apresentava vazamentos. Ausente geladeira no imóvel e o local não possuía lixeira.*

O técnico de segurança da COFCO [REDACTED] responsável por essa visita, reporta também que os trabalhadores reclamaram das condições da comida que era servida a eles. Nova inspeção, realizada em 03/03/2017, pelo técnico de segurança da COFCO, [REDACTED] identificou as mesmas NÃO CONFORMIDADES.

Segundo apurado pela Fiscalização, esse imóvel objeto das duas inspeções começou a ser desativado como alojamento nos dias que antecederam o início da ação fiscal, sendo que a empresa realojou os trabalhadores em 3 (três) hotéis localizados no próprio município. Em um dos hotéis visitados/inspecionados pela



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Fiscalização do Trabalho, HOTEL ALVORADA, ocupado por 18 (dezoito) trabalhadores formalmente vinculados ao sindicato, as condições de vivência constatadas não eram melhores do que as já observadas no imóvel anteriormente destinado ao alojamento.

A equipe fiscal constatou no HOTEL ALVORADA, que: os quartos utilizados pelos trabalhadores encontravam-se sujos, muitos inclusive exalando odor fétido, sem evidência de terem sofrido qualquer processo de limpeza. O local era dividido em um conjunto de cômodos e uma instalação sanitária na parte da frente e um outro conjunto de cômodos com uma instalação sanitária na parte de trás do terreno e os trabalhadores permaneciam num e noutro conjunto.

Os cômodos ocupados pelos trabalhadores eram mobiliados com duas camas de solteiro ou com dois beliches acomodando, respectivamente, dois ou quatro trabalhadores. Não obstante tratar-se o local de um estabelecimento de terceiros, com nomenclatura de "hotel", utilizado pela ora autuada como alojamento para os trabalhadores, não havia no chamado "hotel" pessoa designada, fosse pelo próprio estabelecimento fosse pela empregadora, para prestar o necessário serviço de limpeza.

No conjunto de cômodos na frente do estabelecimento, os quartos onde permaneciam os trabalhadores apresentavam paredes e tetos com mofo e sujeiras diversas.

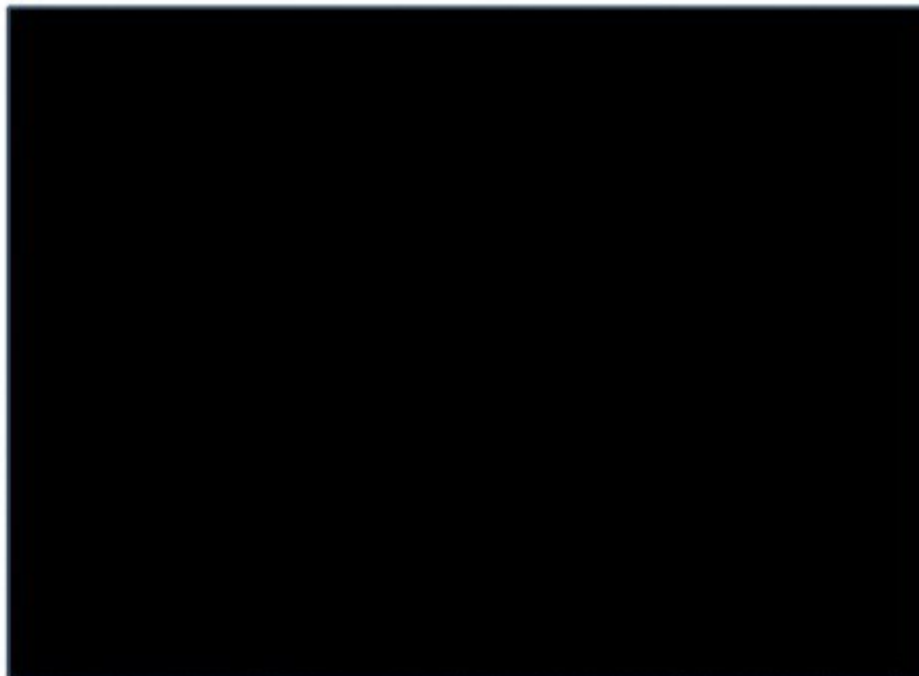


Figura 7 - Corredor de acesso aos quartos da parte da frente do Hotel Alvorada



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

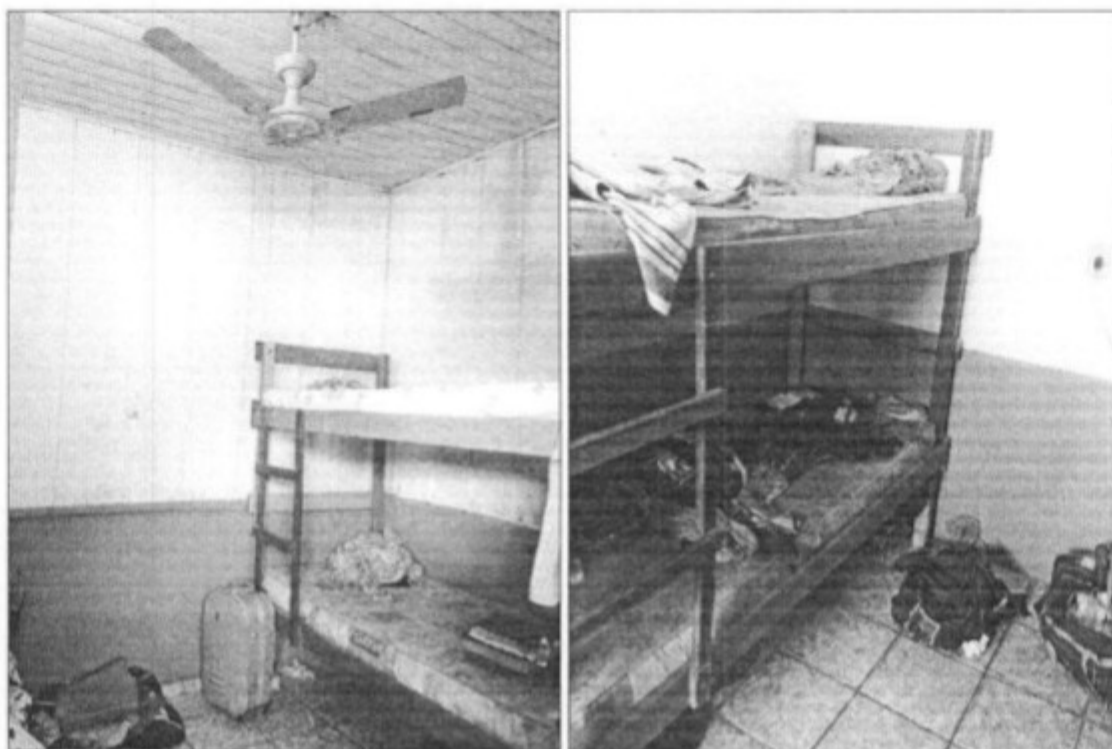


Figura 8 – Quartos do Hotel Alvorada, sujos, com forte odor e sem armários

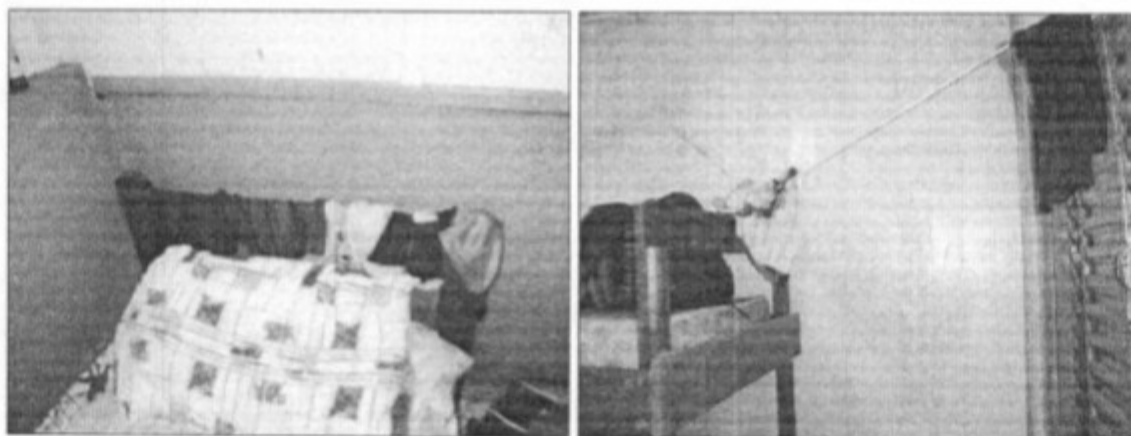


Figura 9 - Roupas lavadas estendidas no interior do quarto

No conjunto da parte de trás do terreno, verificou-se o mesmo cenário de falta de limpeza nos quartos, inclusive com restos de comida em recipientes de alumínio já utilizados. A condição de desasseio era agravada pelo fato das tábuas de madeira que formavam as paredes apresentarem frestas e separações que favoreciam a entrada de poeira, além de pequenos insetos, aumentando a quantidade de sujeira nos cômodos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

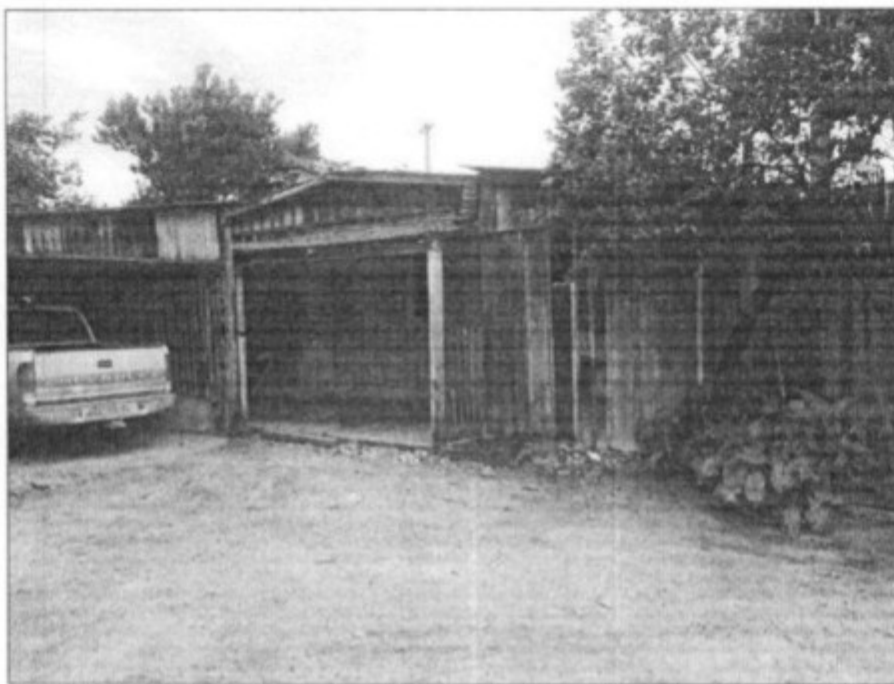


Figura 10 - Parte de trás do Hotel Alvorada. Casa utilizada como alojamento.

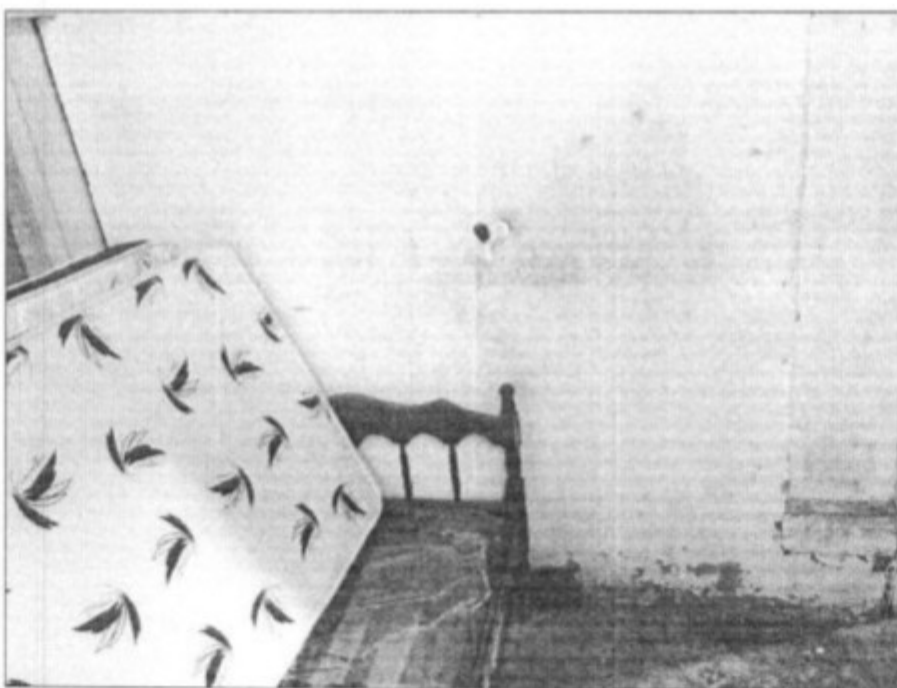


Figura 11 - Falta de Higiene identificada nos quartos. Sujeidade.

Havia ainda grande quantidade de fios desprotegidos, ligados à rede de iluminação dos quartos; a fiação elétrica ficava, a maior parte, pendurada pela estrutura dos cômodos - eram improvisadas e precárias, apresentando diversos pontos sem proteção adequada com isolamentos inadequados.

Verificamos inúmeras partes vivas expostas com risco de ocorrência de choques elétricos, curtos-circuitos e mesmo de incêndios. A iluminação e eletrificação dos



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

cômodos e do imóvel como um todo era provida por fios fora de conduítes, isolados precariamente, presos a suportes de material inflamável (caibros de madeira).



Figura 12 - Fiação exposta

Aliás, o risco de propagação de um eventual incêndio era agravado pelo fato de os locais de alojamento possuírem material inflamável como colchões e roupas jogadas ao chão (não havia armários) e pela inexistência de qualquer sistema eficaz de combate a incêndios, tendo sido identificado apenas um extintor de incêndio no imóvel, localizado na "recepção" do hotel, em área distante dos cômodos ocupados pelos trabalhadores.



Figura 13 - Quarto sujo, sem armários

Tal situação expunha os trabalhadores alojados ao risco de graves acidentes. Cita-se como exemplo de empregado prejudicado [REDACTED] admitido em



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

21/02/2017, que estava alojado no local. Em alguns cômodos, a parte superior das camas duplas (beliches) não apresentavam proteção lateral, expondo os trabalhadores ao risco de queda. Cita-se como exemplo de empregado prejudicado, [REDACTED] admitido em 02/03/2017, e [REDACTED] admitido em 21/02/2017, ambos alojados no local.

Além da constatação "in loco" das condições degradantes do alojamento em questão, os Auditores-Fiscais colheram uma série de depoimentos, de vários trabalhadores, que narram as condições precárias em que estes trabalhadores encontravam-se alojados pela empresa. Apresentamos excertos de algumas dessas declarações, sem identificar ou nomear neste momento os vários trabalhadores responsáveis pelos depoimentos: "(...) que em Nova Maringá ficaram em um hotel onde não havia roupa de cama nem travesseiros, que havia somente um banheiro para muitas pessoas (...)"; "(...) Que foi alojado no Hotel Alvorada, onde ficou 'impressionado' com o hotel, pois o dono do hotel proibiu os trabalhadores de tomarem água no bebedouro, que seria exclusivo para os 'clientes' do hotel. Que não havia copos nesse hotel, e que o depoente bebia água na torneira da pia do banheiro, usando as mãos como 'concha'. Que os 8 primeiros dias no hotel, dormiu em colchões sujos, rasgados e mofados, colocados diretamente no chão do quarto, dividido com mais 3 trabalhadores, nas mesmas condições. Que como não era fornecida roupa de cama, usou uma rede que trouxe de casa como colcha de cama. Que os quartos eram mal cheirosos. Que as roupas usadas ficavam no chão, pois não havia armários ou locais externos onde poderiam permanecer quando não utilizadas. Que as roupas eram lavadas dentro dos banheiros, e estendidas para secar dentro dos quartos. Que como só era fornecido um jogo de uniforme, estes eram lavados pelos próprios trabalhadores todos os dias após a jornada de trabalho(...)"; "(...) Que o local onde estava alojado era ruim; que depois que a fiscalização chegou a empresa botou ele e os outros para ficarem em um hotel bom (...)"; "(...) Que não recebeu roupa de cama ou produtos de higiene pessoal. Que a água que bebe no Hotel Alvorada é de torneira (...)"; "(...) No dia seguinte o declarante e os outros 05 trabalhadores foram para uma casa que fica no fundo do hotel. Casa com três quartos, com seis camas, um banheiro, sem água potável. Casa de madeira, sem vedação. Com espaços entre as tábuas, buracos no teto, sem forro, com goteiras. Sem armários. Não recebe roupa de cama, nem material de limpeza ou de higiene pessoal. Banheiro sem lixeira, sem papel higiênico e sem papel para enxugo das mãos (...)"; "(...) Que desde que chegou foi instalado, juntamente com os cinco companheiros, (...) em um barraquinho (sic) no fundo do Hotel Alvorada; que a cobertura é de Eternit (sic); que o barraco é muito quente, que os trabalhadores só conseguem permanecer no interior do barraco até antes do meio dia por causa do calor; que depois ficam sentados na área do hotel onde faz menos calor; que a água para ingestão é captada diretamente de um cano que é o mesmo utilizado para lavar roupas (...)"; "(...) Que há dois copos no barraco para utilização pelos seis trabalhadores (...)"; "(...) que armazenam a água para ingestão em garrafas tipo 'pet'; que há goteiras no barraco; que goteiras pingam inclusive na cama onde dormia o declarante; que não existiam trancas nas portas do barraco; que no barraco não há lugar para tomar as refeições, que os trabalhadores tomavam as refeições sentados nas camas ou em algum banco ou toco de madeira (...)".



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 14 - Trabalhador sujo, com seu único "jogo de uniforme".

E também depoimentos prestados pelos trabalhadores vinculados ao "sindicato", perante a Polícia Militar do Estado de Mato Grosso, confirmam a situação de penúria sofrida pelos obreiros :BOLETIM DE OCORRÊNCIA - Nº: 2017.59546 - PM - NUCLEO PM DE NOVA MARINGÁ - SUSPEITO : Nome: SINDICATO DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAIS NOVA MARINGÁ - Natureza(s) vinculada(s) ao suspeito: ALICIAMENTO TRABALHADORES LOCAL P/ OUTRO (CONSUMADO): " (...) os suspeitos dizem que em Nova Maringá, há bons alojamentos, boa comida, e inúmeras vantagens. Porém quando as vítimas chegam em Nova Maringá, a história é totalmente diferente, alojamentos de péssimas qualidades, com apenas um banheiro em péssimo funcionamento, para quase 20 pessoas (...)a caixa d'água não tem tampa. As camas são ruins com colchões velhos (...); "(...)Em posse destas informações deslocamos ao referido local e constatamos a veracidade dos fatos, e as péssimas Condições do alojamento e comida. Os suspeitos por sua vez não foram localizados, e Segundo as vítimas, encontravam-se para a cidade de Lucas do Rio Verde. Vale ressaltar Que não é a primeira vez que esse sindicato e os suspeitos são denunciados, conforme os Boletins de ocorrência: 2015.192148-preservação de direito de 7/07/2015, e o boletim: 2015.181473-lesão corporal datado 26/06/2015 (...)"

b) Alimentação - os relatos dos trabalhadores indicam a má qualidade da alimentação fornecida pela empresa. Excertos de algumas dessas declarações: "(...) que a comida era "ruim demais, péssima" (sic); que o café da manhã era muito ruim (...); "(...) Que no dia de ontem, 6/3/17, o jantar veio com arroz, feijão, repolho e alguns pedaços de gordura, sem nenhum pedaço de carne. "

BOLETIM DE OCORRÊNCIA - Nº: 2017.59546 - PM - NUCLEO PM DE NOVA MARINGÁ - SUSPEITO : Nome: SINDICATO DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAIS NOVA MARINGÁ - Natureza(s) vinculada(s) ao suspeito: aliciamento trabalhadores local p/ outro (consumado) " (...)A comida sempre ruim, mal cozida, e carne estragada. Ficaram por muito tempo sem beber água gelada (...); (...) a comida sempre ruim, mal cozida, e carne estragada (...); (...)em posse desta informações deslocamos ao referido local e constatamos a veracidade dos fatos, e as péssimas condições do alojamento e comida (...)"



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

c) Assédio moral, ameaças, e relatos de violência física: a Fiscalização acompanhou relatos de ocorrências de situações de assédio moral e ameaças veladas, praticadas pelos representantes do "sindicato" intermediador, impondo sofrimento psíquico aos trabalhadores e servindo para deteriorar ainda mais o ambiente a que eram expostos os trabalhadores. Tivemos também acesso a registros feitos perante as autoridades policiais de Nova Maringá, com narrativas de violências físicas e psíquicas impostas a trabalhadores. Excertos dos depoimentos: "(...) Que desconfiou de uma situação que ocorreu no dia que assinou os papéis no sindicato, em que [REDACTED] gritou com o encarregado [REDACTED] que ele "deveria resolver o problema ou chamar a polícia". Que o depoente entendeu que poderia ser um problema de não pagamento correto de trabalhador, mas que mesmo assim, pela situação em que se encontrava, resolveu "colocar na mão de Deus" pois o que aconteceu com um pode não acontecer com o outro (...); "(...)Declarou que [REDACTED] disse que estava cansado de levar vários trabalhadores e esses ficarem pouco tempo e voltarem. Que estava cansado de "peão ruim". O declarante disse que quando ouviu isso pensou que o trabalho não deveria ser bom, já que os trabalhadores sempre voltavam (...)". Excertos dos B.O.:

"(...)BOLETIM DE OCORRÊNCIA - Nº: 2017.59546 - PM - NUCLEO PM DE NOVA MARINGÁ - SUSPEITO : Nome: SINDICATO DE MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAIS NOVA MARINGÁ - Natureza(s) vinculada(s) ao suspeito: ALICIAMENTO TRABALHADORES LOCAL P/ OUTRO (CONSUMADO) " (...) As vítimas relatam também que sofrem pressão psicológica dos Suspeitos, que não podem reclamar das condições do trabalho (...)". "BOLETIM DE OCORRÊNCIA - Nº: 2015.181473 - PM - NUCLEO PM DE NOVA MARINGÁ - DATA/HORA DA COMUNICAÇÃO: 26/06/2015 às 22:06 DO FATO: 26/06/2015 às 21:00:00 - Natureza(s) vinculada(s) ao suspeito: LESÃO CORPORAL (CONSUMADO) Nome [REDACTED] "(...)Compareceu neste de polícia militar o senhor [REDACTED] nos relatando que trabalhava para o senhor [REDACTED], presidente do Sindicato da Movimentação de mercadoria em Gerais, e que na data de hoje 26/06/2015, o mesmo teria cobrado a quantia de 50 reais do senhor [REDACTED] e que o mesmo disse que não devia nada e que era para o senhor [REDACTED] fazer suas malas que iria levar o mesmo de volta para Lucas do Rio Verde, que juntamente com o senhor [REDACTED] que é tesoureiro do Sindicato levaram o senhor [REDACTED] até uma parte da estrada e pararam o veículo em seguida O senhor adenir que estava em outro veículo desceu e puxou alan pela camisa e começou agredir o mesmo com socos e teria jogado em cima da carroceira do veículo que o senhor [REDACTED] estava conduzindo o veículo em seguida arrancou com seu veículo e que [REDACTED] teria caído da carroceria e corrido para uma plantação de milho e o senhor [REDACTED] teria seguido viagem, que o senhor [REDACTED] alega que sua bolsa com todos os documentos teria sido levados pelo senhor [REDACTED] entre eles esta rg, cpf, titulo de eleitor, passaporte, carteira de trabalho e o mesmo esta com uma escoriação no braço esquerdo. Segundo relato do senhor [REDACTED] o senhor [REDACTED] teria agredido o mesmo com palavras de baixo calão e agredido também o senhor [REDACTED] com palavras de baixo calão e também havia agredido a dona do hotel alvorada com palavras de baixo calão e que o senhor [REDACTED] teria mandado o mesmo fazer a sua mala e o senhor [REDACTED] dos santos levaria o senhor [REDACTED] de volta para



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Lucas do Rio Verde e que em uma parte da estrada o mesmo teria saltado do veículo. Providências :o boletim de ocorrência foi confeccionado e registrado na delegacia de policia judiciaria civil de São José do Rio Claro-MT, para serem tomadas as devidas providencias que o caso. que essa gupm fez rondas em busca do senhor [REDACTED] que localizamos o mesmo na Boate Drinks Bar, que foi realizado a busca pessoal no senhor [REDACTED] e foi realizada a busca no seu veículo com o acompanhamento do mesmo. Que não foi possível encaminhar as partes para delegacia por falta de efetivo policial (...)"

d) Não comunicação de acidentes de trabalho, omissão de socorro a trabalhador acidentado e trabalhadores enfermos em exercícios da atividade laboral: encontramos trabalhador que sofreu acidente de trabalho sem a correspondente emissão de COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT), exercendo normalmente suas atividades na empresa, situação que só foi corrigida após a intervenção da Fiscalização Trabalhista.

Tal fato nos causou espécie já que no dia 07/03/2017 (data de abertura da inspeção) havíamos registrado na entrada da sede da empresa placa alusiva a um estado de atividade laboral livre de acidentes. Ver abaixo:



Figura 15 - Placa do Comitê de Segurança da Empresa. Unidade Nova Maringá.

Encontramos ainda trabalhadores com queixas de dores e febre, em plena atividade laboral, alegando não existir, no sistema de "avulso", a aceitação de atestados médicos para afastamento. Tais situações impõem sofrimento físico e psíquico aos trabalhadores, servindo para deteriorar ainda mais o ambiente a que encontravam-se expostos. Excertos dos depoimentos: "(...) Que começou a tomar o medicamento 'tandene', que é para eliminar dores na coluna e no corpo, que começou a sentir dores no início da atividade de 'rodo' que exige muito esforço físico. Que continua a tomar o 'tandene', pois tem receio de que as dores voltem e o afastem da atividade de 'rodo' (...)"; "(...)Que no dia 04/03/2017, à 01h00, trabalhava na alimentação do forno quando



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

carregou um tronco de madeira de aproximadamente 35 KG, e sentiu uma forte dor na região abdominal, ao lado do umbigo, como se fosse uma 'hérnia', que desceu imediatamente até a região do reto, e que a dor permanece, além de um incômodo na forma de um 'latejamento'. Que não parou de trabalhar, mas que pediu para seu colega [REDACTED] também de Rosario D'Oeste, que 'cobrisse' sua função e permutasse com ele, para que pudesse seguir trabalhando na atividade de pré-limpeza, que exige menos esforço físico. Que não foi ao médico ou interrompeu a prestação de serviços, pois sabe que os dias não trabalhados não são pagos (...); "(...) Que no dia 06 de março de 2017, deu um 'mau jeito' na perna e não foi trabalhar. Que o 'mau jeito' foi ocasionado por excesso de peso ao carregar um tronco de lenha de aproximadamente 50 KG. Que no dia de hoje (07/03/2017), após trabalhar, foi informado por [REDACTED] que havia sido dispensado do serviço (...); "(...) Que está se sentindo mal, com febre e dor de cabeça, mas não tem providência nenhuma "deles". Que não pode comprar remédio porque tá sem dinheiro (...)"

2-JORNADAS EXAUSTIVAS.

Foram identificadas jornadas longas em atividades penosas, com elevado esforço físico e ausência dos descansos semanais, de descanso entre jornadas e de intervalos intra-jornadas. O "registro de jornada" apresentado, com relação à marcação de entrada, saída e intervalo, dos 31 trabalhadores encontrados e submetidos a condições análogas à de escravos, não espelhava de maneira idônea e verdadeira a efetiva jornada cumprida. O "sindicato" intermediador da mão de obra apresentou à Fiscalização um "LIVRO DE PONTO" (folhas rubricadas e assinadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho), que era, na verdade, um caderno onde o "apontador" [REDACTED] lançava de próprio punho horários homogêneos de entrada, saída e intervalo (ou seja, com características de "ponto britânico"), anotações estas que contrastadas com os depoimentos e com os boletins de produção individual dos trabalhadores, denotam a ausência de idoneidade do referido documento. Além disso, citado "caderno" só passou a registrar esses simulacros de anotação de jornadas a partir do dia 01/03/2017. Verificou-se que o empregador mantinha trabalhadores em sobrejornada, que frequentemente extrapolava duas horas diárias adicionais, além da oitava, e que esta jornada total podia chegar a até 24 horas consecutivas de trabalho; como aquela imposta ao trabalhador [REDACTED] entre os dias 02/03/2017 e 03/03/2017, que principiou sua jornada do dia 02/03/2017, às 7h00, com o deslocamento de seu município de origem, Rosario D'Oeste- MT (jornada 'in itinere'), chegando a Nova Maringá às 20h20, e iniciando seu labor efetivo no mesmo dia, às 23,00h, realizando a atividade de alimentar os fornos de secagem de grãos com troncos de madeira, encerrando esse turno às 7h00 do dia 03/02/2017, ou seja, 24 horas sem dormir, entre deslocamento e labor efetivo, em atividade de trabalho de intenso esforço físico; ao final desse turno, como declarou em depoimento, "mal aguentava ficar em pé, pelo cansaço extremo". Ou a [REDACTED] que trabalhou nos dias 05/03/2017 e 07/03/2017, das 07h00 às 23h00h, com 30 minutos de intervalo para repouso e refeição, conforme declarado e espelhado em seu controle individual de produção, visado pela equipe de Fiscalização. As jornadas de trabalho impostas a esses trabalhadores foram consideradas extenuantes, exaustivas, face às seguintes constatações:



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

- a) exerciam atividades que demandam esforço físico intenso, em movimentos repetitivos e em condições ergonômicas desfavoráveis, inerentes às atividades de pre-limpeza, alimentação de fornos e carregamento de grãos;
- b) identificada a extrapolação do limite de 8 horas diárias de trabalho;
- c) a ausência de intervalo para descanso e alimentação de, no mínimo, uma hora;
- d) a não concessão de, ao menos, um descanso semanal de 24 horas consecutivas;
- e) a imposição aos trabalhadores de tarefas adicionais, como a lavagem dos uniformes e a manutenção da limpeza dos alojamentos, nos horários de descanso inter-jornada.

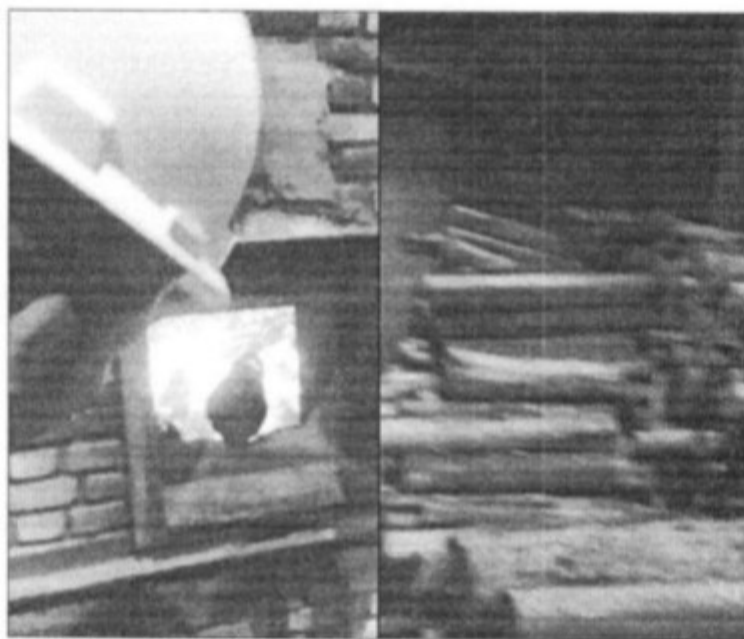


Figura 16 - Alimentação de fornos no período noturno

Agrava a exaustividade dessas jornadas a constatação da promessa de pagamento de parte dos salários MEDIANTE PESAGEM DE PRODUÇÃO, o que constitui fator de pressão adicional para que o próprio trabalhador se submeta a regime de jornada que não respeite seus limites físicos e psíquicos, e induzindo-os a um ritmo e intensidade de trabalho extremos, em troca da expectativa de uma remuneração maior. Os trabalhadores do "rodo", por exemplo, recebem "por medição", o valor de R\$ 0,80 a tonelada carregada nos caminhões.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

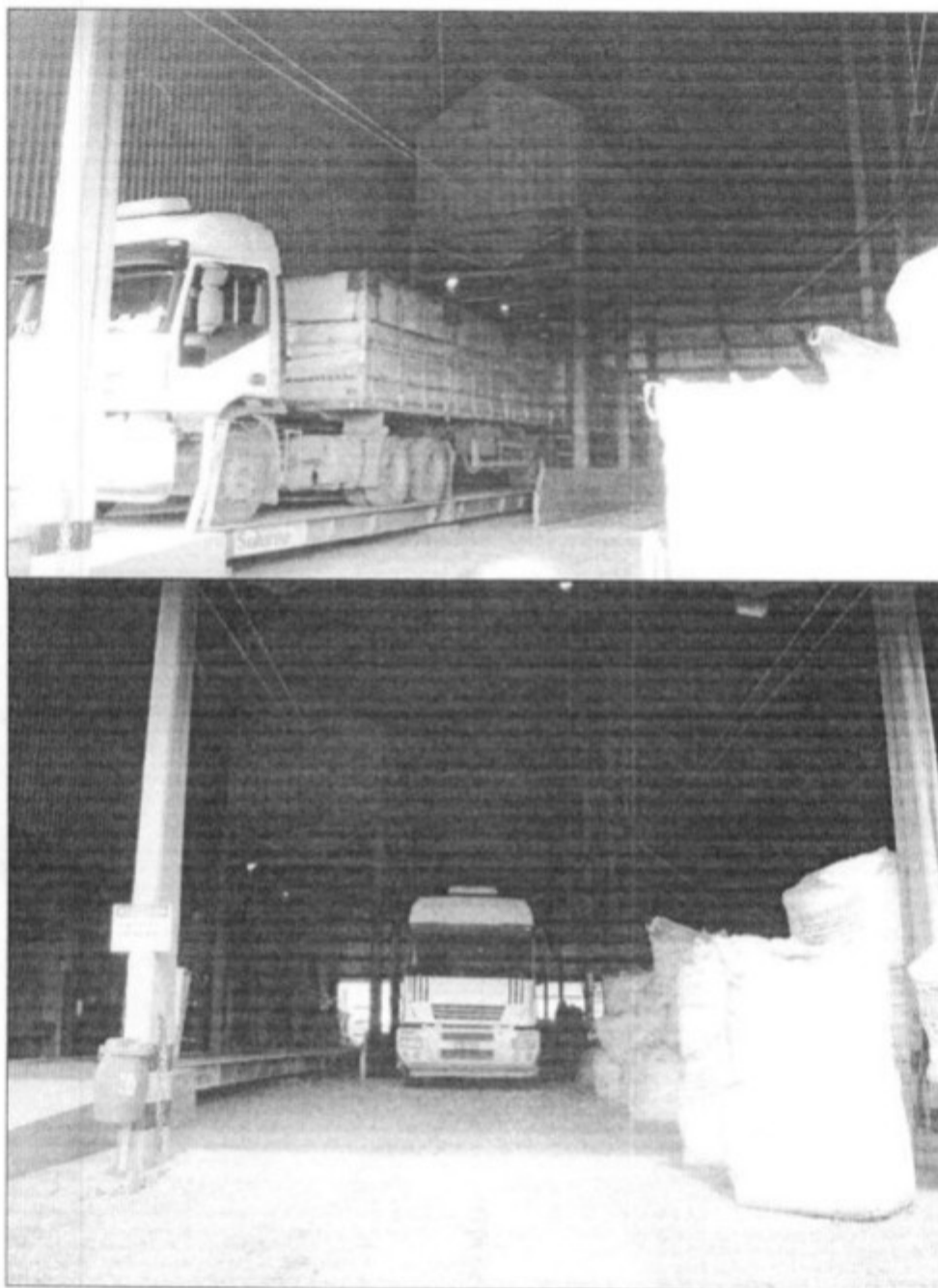


Figura 17 - Caminhão em abastecimento de grãos

A conjugação de todos esses fatores vinha levando, indubitavelmente, ao rápido comprometimento da saúde, ao adoecimento dos trabalhadores expostos aos ambientes inspecionados e ao agravamento do risco de ocorrência de graves acidentes do trabalho (acidente como o que de fato acometeu o trabalhador acima citado, [REDACTED], conforme Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) emitida extemporaneamente pela empresa, após determinação da Fiscalização Trabalhista).



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Seguem alguns excertos de depoimentos dos trabalhadores relacionados à jornada exaustiva: "(...)Que não teve nenhum dia de descanso. Que trabalha das 7h00 às 15h00 e que o intervalo para almoço é de 20 minutos. Que percorria mais de 200 metros entre o local de trabalho e o refeitório durante esses 20 minutos. Que a responsabilidade pela limpeza do refeitório e dos banheiros era dos trabalhadores do sindicato, e que ontem, com a chegada dos fiscais, o refeitório foi limpo por uma funcionária da empresa (...)"; "(...)Que são os trabalhadores os responsáveis pela lavagem dos uniformes; que os trabalhadores do "rodo" recebem R\$ 0,80 a tonelada (...) "; "(...)Que do dia 14/01/2017 até o dia 24/01/2017, ele e outros 04 (quatro) trabalharam dobrado no rodo, de 07h00 às 22h00; que pararam 30 minutos para o almoço, sendo que 20 (vinte) desses minutos eram para deslocamento até o refeitório (...) " (Os Auditores-Fiscais do trabalho fizeram esse percurso dos locais de trabalho até o refeitório, levando aproximadamente 20 minutos entre ida e volta ao local originário) ; "(...)Saíram por volta de 8h00 de Rosario Oeste. Chegaram a Lucas do Rio Verde às 13h00, onde fizeram exame médico admissional (...)Informou que sairiam no mesmo dia, 02/03/2017, de [REDACTED] às 16h00, e chegaram em Nova Maringá às 20h20. Foram levados até a empresa para trabalhar. Foram recebidos por dois operadores de armazém da empresa COFCO, um de apelido [REDACTED] os quais mostraram onde ficariam e o que teriam que fazer. Trabalharam das 23h00 às 7h00. Não fizeram intervalo para alimentação e descanso. Chegou ao hotel com o corpo dolorido, muito cansado e com muito sono. Sentiu vontade de voltar para casa mas não tinha condições financeiras de ir (...)".

3-RESTRIÇÃO À LOCOMOÇÃO E À LIBERDADE DE ROMPER O CONTRATO E RETORNAR À ORIGEM.

A retenção de remuneração foi levada em conta como fator adicional de vulnerabilidade desses trabalhadores, que se encontravam retidos no local de trabalho, enganados por falsas promessas, alojados em condições indignas, sem receber correta e regularmente os salários, longe de sua localidade de origem e de seu círculo de relacionamentos familiares e sociais, e sem dispor de dinheiro para retornar a seus municípios. Considera-se restrição da locomoção do trabalhador, segundo o art. 3º, § 1º, "d", da Instrução Normativa n. 91, de 5-10-2011, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, todo tipo de limitação imposta ao trabalhador a seu direito fundamental de ir e vir ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão. Alguns relatos ilustram essa situação: " (...) Que pretende voltar para casa, mas que isso só será possível se receber seus salários (...)"; "(...) Chegou ao hotel com o corpo dolorido, muito cansado e com muito sono. Sentiu vontade de voltar para casa mas não tinha condições financeiras de ir (...)"; "(...) Que não conhece o trajeto de Lucas do Rio Verde para Nova Maringá. Que não sabe sair de Nova Maringá. Que não dispõe de qualquer valor em dinheiro se quiser sair de Nova Maringá (...)"; "(...) que nos três primeiros dias de trabalho já viu que 'não era nada do que tinham falado para nós, todo mundo viu, né?' (sic); que continuou trabalhando porque precisava trabalhar; porque não tinha condições de ir embora, porque ele deixou nós aqui mas nós não sabia de nada, nem onde pegava ônibus, não conhecia a cidade"; "(...) que se quisesse sair da cidade e voltar para sua casa ele não teria



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

condições pois não tem dinheiro (...); "(...)Que não tem vontade de continuar trabalhando na empresa. Que não tem dinheiro para ir embora (...)".

4-O ALICIAMENTO DOS TRABALHADORES E TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO LABORAL.

Os trabalhadores vinculados ao "sindicato", prestadores de serviços de auxiliar geral na sede da autuada, foram recrutados dos Estados do Maranhão e no próprio Estado de Mato Grosso. Era patente o engano a que foram submetidos os trabalhadores resgatados, no tocante ao alojamento, anotação de CTPS, condições e valores de pagamentos de salários, modalidade de contrato (absoluta ignorância dos trabalhadores quanto às condições do contrato), concessão de descansos, descontos de ferramentas de trabalho e alimentação, e mesmo a falta de clareza quanto ao DESTINO do trabalhador, entre outros elementos do contrato de trabalho. Os representantes do "sindicato" utilizavam-se das promessas como "iscas" para atraírem os trabalhadores; o engano se concretizava com a decepção dos trabalhadores ao se depararem com condições degradantes de moradia, ausência de previsibilidade e clareza de critérios para pagamentos de salários, pelo estado de deterioração em que se encontravam os imóveis destinados a alojamento, pela ausência do correto dimensionamento do número de trabalhadores em relação ao tamanho dos imóveis, pela falta de limpeza dos sanitários, ausência de água filtrada, alimentação ruim, dentre outras situações constatadas que estão descritas e demonstradas pelos Auditores Fiscais do Trabalho no presente auto. A discrepância entre as condições prometidas e as concretamente oferecidas pelos representantes do empregador eram gritantes.

A fim de evitar o crescente problema que o aliciamento de mão-de-obra representa, principalmente no âmbito urbano, a Secretaria de Inspeção do Trabalho editou a Instrução Normativa n. 90, de 28/04/2011, que dita:

Art. 1º Para o transporte de trabalhadores contratados em qualquer atividade econômica urbana, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores - CDTT, na forma do Anexo I.

§ 1º Considera-se para a localidade diversa de sua origem o recrutamento que implique a mudança transitória, temporária ou definitiva de residência do trabalhador.

§ 2º O aliciamento e o transporte irregular de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constituem, em tese, o crime previsto no art. 207, do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, quando se tratar de trabalhador nacional, e o crime previsto no art. 125, inciso XII, da Lei n.º 6.815, de 19 de agosto de 1980, quando se tratar de trabalhador estrangeiro.

Art. 2º A CDTT será preenchida em modelo próprio, conforme Anexo I, nela constando:

1) a identificação da razão social e o n.º no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa contratante ou nome do empregador e seu n.º no Cadastro Específico do INSS - CEI e n.º no Cadastro de Pessoa Física - CPF;



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

II) a identificação da razão social e o n.º no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ ou nome do empregador e seu n.º no Cadastro Específico do INSS- CEI e n.º no Cadastro de Pessoa Física - CPF da (as) tomadora (as), quando se tratar de contratação de trabalhadores para atender à demanda ocasionada em virtude de subcontratação de obras ou de serviços;

III) o endereço completo da sede do contratante e a indicação precisa do local de prestação dos serviços;

IV) os fins e a razão do transporte dos trabalhadores;

V) o número total de trabalhadores recrutados;

VI) as condições pactuadas de alojamento, alimentação e retorno à localidade de origem do trabalhador;

VII) o salário contratado;

VIII) a data de embarque e o destino;

IX) a identificação da empresa transportadora e dos condutores dos veículos;

X) a assinatura do empregador ou seu preposto.

A empresa não cumpriu com nenhum dos procedimentos explicitados na IN 90 e concorreu diretamente para que o aliciamento e a redução dos trabalhadores à condição análoga à de escravo ocorresse. Observe-se que a IN 90 é instrumento de natureza administrativa investido de caráter prioritariamente preventivo, a fim de evitar que situações exatamente como essa descrita ocorram e sérias violações de direitos humanos se constatem, como no caso em tela.

Em suma, o processo irregular de recrutamento de mão de obra e mobilidade de trabalhadores em território nacional ora descrito não se configurou como mero descumprimento das formalidades da IN SIT MTE nº 90, de 28/04/2011, mas também como a imposição arbitrária aos trabalhadores de condições irregulares para acesso à vaga de trabalho, como a condição artificial de "avulso" sem qualquer processo de decisão assemblear conduzido pelo "sindicato", e de outras, ao se observar, por exemplo, que a empresa não fornece transporte dos trabalhadores da origem para o destino, obrigando-os a arcar com as despesas relativas à viagem. Alguns trabalhadores relatam terem contraído empréstimo mediante dívida com amigos e familiares, para financiar o deslocamento do Estado do Maranhão ou outras cidades do Mato Grosso, com destino a Lucas do Rio Verde, "sede" do escritório do sindicato intermediador.

O farto conjunto probatório encontrado, que inclui diversas declarações dos trabalhadores narrando o aliciamento feito por pessoas do "sindicato", indica um recrutamento efetuado pela empresa de forma completamente irregular, e que resultou nas condições degradantes de trabalho enumeradas no presente relatório. Este aliciamento ocorreu com traços de logro, simulação, fraude e outros artifícios para movimentar mão de obra de um lugar para o outro do território nacional, com o objetivo único de lucro e mercantilização da força de trabalho humana, conseguidos através do engano do trabalhador e de sua utilização como mão-de-obra escrava em benefício e à disposição da empresa autuada.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 18 - Dinâmica do recrutamento para fins de exploração laboral na empresa COFCO

E por fim, por restar caracterizado que, nos locais inspecionados, existe o alojamento e acolhimento de trabalhadores, aliciados com falsas promessas, e que, abusando de sua condição de vulnerabilidade, mirando principalmente aqueles na condição de DESEMPREGO, ENDIVIDAMENTO, ANALFABETISMO, MISERABILIDADE, dentre outras, explora-se a sua força de trabalho em condições que são similares à escravidão, conclui-se pela ocorrência de tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de Março de 2004, e nos termos do parágrafo 1º. do art. 6º. da Instrução Normativa n. 91 de 5 de outubro de 2011 da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 19 - Ilustração acerca do conceito de Tráfico de Pessoas

Relatos quanto ao engano, à fraude, à simulação e ao abuso da vulnerabilidade do trabalhador são bastante contundentes: "(...) Declarou que [REDACTED] disse que estava cansado de levar vários trabalhadores e esses ficarem pouco tempo e voltarem. Que estava cansado de "peão ruim". O declarante disse que quando ouviu isso pensou que o trabalho não deveria ser bom, já que os trabalhadores sempre voltavam; mas não tinha dinheiro, estava morando de aluguel, tem três filhos e tem que pagar pensão. Pensou "ou vou pra rua", porque não tinha como pagar o aluguel, "ou vou pra cadeia", porque não tinha como pagar as pensões, ou aceitava o trabalho. Por essa razão aceitou o serviço(...)"; "(...) Que entregaram suas CTPS, e assinaram um contrato (...); que não foi entregue cópia do documento ao declarante; que pediu uma cópia do contrato mas [REDACTED] disse que só havia uma via do documento; que aceitou o contrato porque [REDACTED] disse que o lugar era bom e organizado; que já trabalhou em outros armazéns antes e acreditava que as condições de trabalho seriam semelhantes às que conhecia; que nos outros locais onde trabalhou os alojamentos eram bem organizados, comida boa, "tudo bem certinho" (sic); (...) que nos três primeiros dias de trabalho já viu que "não era nada do que tinham falado para nós, todo mundo viu, né? (sic); que continuou trabalhando porque precisava trabalhar; porque não tinha condições de ir embora, porque ele deixou nós aqui mas nós não sabíamos de nada, nem onde pegava ônibus, não conhecia a cidade"; que não pretende voltar a trabalhar com [REDACTED] de jeito nenhum, porque "eles falam uma coisa e é outra (sic) (...)"; "(...) Que veio para [REDACTED] vindo do Maranhão, à procura de emprego na safra. Que estava em [REDACTED] há 20 dias sem nada conseguir. Que só trabalhou duas diárias em [REDACTED] e estava morando de favor na casa de um colega; Que para não "ficar rodado" esse colega "deu um alojamento"; Que explicou que expressão rodado significa perdido, solto. Que todo o dinheiro com o qual saiu do Maranhão era R\$ 500,00, e só de viagem gastou R\$ 300,00. Que estava desempregado no Maranhão e veio para o Mato Grosso porque todos dizem que no Mato Grosso é "bom de serviço". Que foi



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

informado que o sindicato estava pegando gente pra trabalhar; Que disseram no sindicato "é rapaz... é de última hora... os meninos fizeram uma greve lá, e tão precisando de funcionários e vamos lá porque eu pago R\$ 1.300,00 e é carteira assinada; que informaram que iriam fichá-lo mas quando foi olhar não estava nada fichado; que por esse motivo procurou o rapaz do sindicato por três vezes; que o rapaz do sindicato disse que "não era nada" e que não daria nenhum problema (...); "(...) Que veio de sua cidade de origem, saindo dia 14/02/2017 rumo a Lucas do Rio Verde/MT, a procura de oportunidades de emprego, pois estava desempregado fazendo "bicos", em fazendas de sua região, como catador de raiz, roço, limpeza de terreno montagem de cercas, recebendo diárias de R\$ 40,00 por dia, por aproximadamente dois dias por semana. Que nesse sistema de trabalho que estava trabalhando "mal dava para se manter" (sic), e que muitas vezes dependia de seu pai, que é pensionista do INSS, para poder ajudar seu filho e a sua ex-companheira, que está grávida de 8 meses. Que já havia trabalhado em Lucas do Rio Verde e Campo Novo/MT nos anos de 2015 e 2016, como jardineiro, serviços gerais e na colheita de milho, tendo recebido os valores combinados. Que decidiu voltar a Lucas este ano de 2017, em busca de nova oportunidade de vaga de trabalho. ;Que não tinha o dinheiro para a viagem, mas essa viagem foi "financiada" por um amigo, de apelido [REDACTED] que também era sócio de uma transportadora, que fazia o transporte de pessoas do Maranhão para Mato Grosso. Que pretende devolver a seu amigo [REDACTED] o valor emprestado para a viagem, que totalizou R\$ 250,00. Que ao chegar em Lucas, 16/02/2017, conversou com uma conhecida de [REDACTED] originária também de Alexandre Costa/MA, que cedeu uma casa para ficar provisoriamente, até que arrumasse um emprego. Que dispunha de R\$ 20,00 ao chegar em Lucas. Que depois de 2 ou 3 dias procurando empregado, ficou sabendo que havia um sindicato que oferecia vagas para trabalho, por R\$ 1.300,00 por mês, para as funções de forno e pre-limpeza, e um valor de produtividade que poderia chegar a R\$ 2.250,00 para a função de rodo. Que foi atendido por dois homens de nome [REDACTED] e o depoente questionou ao [REDACTED] o quanto poderia ser a retirada para a função de rodo; que mostrou ao depoente um "papel" onde constava um valor de R\$ 2.250,00, e que [REDACTED] afirmou que aquele poderia ser o valor de retirada quinzenal para um funcionário do "rodo". Que no local havia outros trabalhadores, de nomes [REDACTED] e [REDACTED] que também estavam em busca das vagas, para quem também foi mostrado o referido papel. Que o depoente não sabe ler, mas sabe interpretar os números e que o valor de R\$ 2.250,00 realmente constava daquele "papel". Que assinou alguns papéis, e que outro trabalhador, [REDACTED] leu esses "papel" para o depoente e este assinou. Que lembra que da leitura de [REDACTED] foi mencionado que trabalharia como "avulso" mas que não se lembra de outros detalhes desses papéis. Que não recebeu cópia desses "papéis" assinados, mas apenas do exame médico. Que assinou os "papéis" mesmo não entendendo bem o "sistema", pois entendeu que se "ficasse na rua, sem dinheiro, seria muito pior". Que desconfiou de uma situação que ocorreu no dia que assinou os papéis no sindicato, em que [REDACTED] gritou com o encarregado [REDACTED] que ele "deveria resolver o problema ou chamar a polícia". Que o depoente entendeu que poderia ser um problema de não pagamento correto de trabalhador, mas que mesmo assim, pela situação em que se encontrava, resolveu "colocar na mão de Deus" pois o que aconteceu com um pode não acontecer com o outro. "(...)Que este mencionou que o uniforme, não seria cobrado, mas que seria descontado se o



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

trabalhador não permanecesse no contrato até o final da safra. Que este mencionou que a alimentação também seria identicamente descontada se o trabalhador não permanecesse no contrato até o final da safra. Que o Sr. [REDACTED] não informou nem até quando iria essa safra nem o valor que poderia vir a ser descontado, nem de alimentos nem de uniformes (...); "(...) Que no caminho de Rosario para [REDACTED] ficaram sabendo, por intermédio do motorista da van, que não iriam trabalhar em Trivelato, mas em Nova Maringá. Que o depoente estranhou essa mudança no município de destino, mas como precisava muito da vaga, pois estava há mais de 1 ano desempregado, não manifestou qualquer contrariedade. Que por trabalhar no "rodo" foi informado que haveria um desconto de R\$ 20,00 no almoço porque ele iria ganhar mais dos que os meninos que trabalhariam na área menos forçada; que o combinado em [REDACTED] era ter o fornecimento gratuito de alimentação; que se não ficasse até o fim da safra teria descontado o valor da botina e do uniforme. Que iniciou o trabalho na COFCO em 21/02/2017, que foi falado que eles iriam receber por quinzena, em espécie, mas ele nunca recebeu nada até hoje (8/03/2017). Que nunca ninguém falou nada de dia de pagamento (...); "(...) Que acha que foi enganado porque contaram uma história quando contrataram e aqui a história é diferente (...); "(...) que a família está no Maranhão e desde que chegou a Nova Maringá, há 16 dias, não fala com ninguém da própria família; que a família não sabe que ele está em Nova Maringá; que não tem dinheiro para colocar crédito e avisar que está em Nova Maringá; que a família acha que ele está em Lucas do Rio Verde; que tem um filho; que não tem como mandar nenhum dinheiro porque nunca recebeu nada; que se quisesse sair da cidade e voltar para sua casa ele não teria condições pois não tem dinheiro (...); "(...)Saíram de Rosario Oeste. Chegaram a Lucas do Rio Verde às 13h00, onde fizeram exame médico admissional. Só então [REDACTED] do sindicato informou que iriam para Nova Maringá e não Trivelato. Entregou uma botina, uma calça e uma camisa para cada um dos trabalhadores. Joaquim disse que quem quisesse receber uma camisa nova teria que pagar, então optaram pelas camisas usadas. Disse que trabalhariam durante um período na empresa, mas não informou quanto tempo. Disse ainda que se os trabalhadores fossem embora antes do período a ser estipulado, teriam que pagar a botina, a calça e a camiseta, e toda a alimentação recebida no período (...);

Todas essas constatações acima descritas, em conjunto, configuram a CONDIÇÃO DEGRADANTE, JORNADAS EXAUSTIVAS, ALICIAMENTO, TRÁFICO DE PESSOAS, RESTRIÇÃO DE LOCOMOÇÃO a que foram submetidos esses 31 (trinta e um) trabalhadores da empresa autuada.

Fica demonstrado que tais trabalhadores estavam submetidos a condições de vida e de trabalho que aviltam a dignidade humana e caracterizam o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º - C da Lei 7998/90, artigo 149 do Código Penal e Instrução Normativa MTE nº 91/2011, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização da Auditoria Fiscal do Trabalho, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na ação fiscal aqui relatada.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

3. Deixar de manter quarto ou instalação dos alojamentos limpos ou deixar de pulverizar a cada 30 dias os quartos e instalações dos alojamentos.

Chama-se de alojamento o estabelecimento da rede hoteleira do município de NOVA MARINGÁ - MT com nome fantasia "HOTEL ALVORADA", onde eram mantidos 12 trabalhadores divididos em 04 (quatro) quartos - cada um ocupado por 03 (três) trabalhadores - além da ocupação de uma casa construída em madeira nos fundos do terreno do "Hotel". Nessa última, estavam alojados mais 06 trabalhadores, em 03 (três) quartos duplos.

Em essência, trata-se tal estrutura de verdadeiro alojamento, uma vez que sua destinação visa ao repouso dos operários, não necessitando estar dentro da área de produção da empresa.

Apesar da nomenclatura de "Hotel" não se verificou a presença de funcionários do mesmo, tampouco constatou-se haver qualquer tipo de serviço fornecido aos ocupantes das instalações.

Os 04 (quatro) cômodos do "Hotel" ocupados pelos trabalhadores eram compostos por cama de solteiro e/ou beliches. Os 03 (três) cômodos da casa nos fundos do "hotel" eram compostos por duas camas de solteiro, cada um.

Os quartos do alojamento encontravam-se em mau estado de conservação, apresentando mau cheiro e com as paredes e tetos sujos (mofados), necessitando de limpeza/pintura.

Ora, inicialmente, o cheiro forte do fungo pode causar irritabilidade nas vias aéreas, mas, com o tempo, alergias e infecções mais sérias se desenvolvem.

Na casa dos fundos, verificou-se o mesmo cenário de falta de limpeza além do fato de que nas paredes de madeira existiam frestas, que propiciavam maior entrada de partículas (poeira) e consequentemente maior sujeira.

4. Deixar de manter mictórios ou manter mictórios em desacordo com o disposto na NR-24.

Os locais de trabalho devem possuir instalações sanitárias em condições de uso e nelas o mictório deverá ser de porcelana vitrificada ou de outro material equivalente, liso e impermeável, provido de aparelho de descarga provocada ou automática, de fácil escoamento e limpeza, podendo apresentar a conformação do tipo calha ou cuba.

Próximas aos locais de trabalho foram encontradas duas instalações sanitárias para uso dos trabalhadores. Uma no interior de cada um dos galpões existentes na planta da empresa. Uma delas estava interditada. A outra, possuía dois gabinetes sanitários, um chuveiro e um lavatório. Não possuía mictórios.

5. Deixar de disponibilizar um chuveiro para cada 10 trabalhadores. Deixar de disponibilizar, próximo aos locais das atividades, um lavatório para cada 10 trabalhadores.

Em essência, na atividade exercida pelos trabalhadores nas funções de pré-limpeza, fornalha, lenha e rodo há exposição a substâncias tóxicas, irritantes, alergizantes, poeiras ou substâncias que provocam sujeira, além da exposição a calor intenso, o que segundo a norma implica na necessidade de disponibilização de um



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

chuveiro para cada 10 trabalhadores, assim como de 01 (um) lavatório para cada 10 trabalhadores.



Figura 20 - "Fornalha" (o enchimento da fornalha com lenha visa a secagem dos grãos)

Ocorre que a empresa distribui trabalhadores em três turnos de trabalho, sendo verificado durante inspeção iniciada no curso do turno matutino, compreendido das 07h00 às 15h00, a presença de 13 (treze) trabalhadores. Assim, impende registrar a necessidade da empresa disponibilizar pelo menos mais um chuveiro e mais um lavatório.

No entanto o que se verificou é que próximas aos locais de trabalho foram encontradas duas instalações sanitárias para uso dos trabalhadores. Uma no interior de cada um dos galpões existentes na planta da empresa. Uma delas estava interditada. A outra, possuía dois gabinetes sanitários, um chuveiro e um lavatório.

Assim, demonstra-se haver necessidade de pelo menos mais 01 (um) chuveiro e mais 01 (um) lavatório.

6. Deixar de disponibilizar material para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos no lavatório ou permitir o uso de toalhas coletivas no lavatório.

Com efeito, havia na instalação sanitária vistoriada um recipiente para o sabão líquido, porém vazio. Havia também papeleira com dispensador de papel manual, mas sem papel.

7. Deixar de manter as instalações sanitárias em bom estado de asseio e higiene.

Segundo entrevista com os trabalhadores, a empresa não fazia a limpeza regular das instalações sanitárias, o que claramente se comprovou na verificação "in loco".



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

8. Deixar de dotar os alojamentos de rede de iluminação ou manter rede de iluminação com fiação desprotegida nos alojamentos.

Com efeito, durante inspeção realizada em 07/03/2017, no alojamento destinado aos auxiliares de serviços gerais, situado no Hotel Alvorada, centro de Nova Maringá - MT, observou-se que, no conjunto de cômodos localizado na frente e nos fundos do estabelecimento, havia grande quantidade de fios desprotegidos ligados à rede de iluminação.

A fiação elétrica ficava dependurada pela estrutura dos cômodos, de forma improvisada e precária. Verificou-se a existência de inúmeras partes vivas expostas, com risco de ocorrência de choques elétricos, curtos-circuitos e incêndios. A iluminação era provida por fios fora de conduítes, isolados precariamente e presos a suportes de material inflamável (caibros de madeira).

O risco de propagação de um eventual incêndio era agravado pelo fato dos cômodos possuírem outros materiais inflamáveis como colchões, roupas jogadas ao chão (não havia armários) e pela inexistência de qualquer sistema eficaz de combate a incêndios (foi identificado apenas um extintor de incêndio no imóvel, localizado na "recepção" do hotel, em área distante dos cômodos ocupados pelos trabalhadores). Dessa forma, a situação descrita expunha os trabalhadores alojados ao risco de graves acidentes por choque elétrico.

9. Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

Com efeito, durante as entrevistas realizadas no dia 07/07/2017, os empregados relataram que começaram a prestar serviço para o empregador entre os dias 14/01/2017 e 02/03/2017 e, até o dia 07/03/2017, suas CTPS não haviam sido assinadas. Cita-se como exemplo de empregados prejudicados: [REDACTED], que começou a trabalhar no dia 14/01/2017 [REDACTED], que começou a trabalhar no dia 21/02/2017 [REDACTED], que começou a trabalhar no dia 23/02/2017 e [REDACTED], que começou a trabalhar em 02/03/2017.

Saliente-se que, no curso da ação fiscal, por determinação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, as CTPSs dos empregados supracitados foram assinadas desde o início da prestação laboral, até a data de 07/03/2017, ocasião em que seus contratos de trabalho foram rescindidos.

Diante de evidente fraude ao contrato de trabalho, os Auditores-Fiscais do Trabalho determinaram à autuada a imediata correção do registro dos contratos de trabalho, e das Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos trabalhadores (que ostentavam nas páginas de ANOTAÇÕES GERAIS um CARIMBO com a inverídica informação de que "O portador da presente é trabalhador avulso, trabalhando para diversas empresas, por intermédio deste sindicato, conforme lei 12.023/09"), confecção das fichas de registro de empregados, bem como a regularização dos documentos informativos subsequentes, como CAGED, RAIS e SEFIP, para fazer constar desses documentos A VERDADEIRA POSIÇÃO CONTRATUAL EXERCIDA PELA AUTUADA, que era de EMPREGADORA.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

10. Ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias na compensação da duração do trabalho.

Após análise dos registros de ponto dos empregados da empresa, entregues à fiscalização no dia 10/03/2017, em virtude de notificação para entrega de documentos recebida no dia 08/03/2017, pelo preposto da empresa, foi verificado que, muito embora fosse previsto o Banco de Horas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, os empregados estavam excedendo o limite de 10 horas diárias, previsto no artigo 59, §2º, da CLT.

Cita-se, como exemplo da irregularidade mencionada, apuração feita com relação aos registros de ponto do mês de janeiro/2017, sendo verificado que o empregado [REDACTED], Operador de Produção I, nos dias 11/01/2017, 12/01/2017 e 13/01/2017, trabalhou, respectivamente, 10 horas e 55 minutos, 11 horas e 01 minuto e 10 horas e 43 minutos; o empregado [REDACTED] Operador II, no dia 22/01/2017, trabalhou 11 horas 05 minutos e o empregado [REDACTED] Classificador II, que trabalhou das 06 horas e 56 minutos do dia 30/01/2017 até às 07 horas do dia 31/01/2017, ou seja, cerca de 24 horas.

Destacamos ainda que a prática do excesso de jornada era generalizada. Os empregados que trabalhavam nos armazéns da empresa, na atividade de "Auxiliar de Serviços Gerais", que não eram atendidos pelo Banco de Horas, tinham suas jornadas extrapoladas, o que foi objeto de autuação específica.

11. Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Durante inspeção realizada na sede da empresa, no dia 07/03/2017, foi verificado que os trabalhadores que exerciam a atividade de "Auxiliar de Serviços Gerais", contratados irregularmente através de pessoa interposta para exercerem as funções de "pré limpeza" (retirada dos resíduos de impurezas dos grãos de soja para posterior descarte), "fornalha" (enchimento da fornalha com lenha para secagem dos grãos), "lenha" (transporte da lenha desde o pátio de armazém até a boca do forno) e "rodo", cumpriam o turno normal aos sábados, trabalhando 08:00 horas.

Os trabalhadores se revezavam entre 03 (três) turnos: 07:00 às 15:00 horas; 15:00 às 23:00 horas e 23:00 às 07:00 horas. Tal fato foi confirmado pelo gerente da empresa, [REDACTED] bem como o técnico de segurança [REDACTED] que estavam no local.

Análise dos Boletins de Serviço de nrs 1386 a 1389; 1391 a 1395; 1397 a 1399; 1460; 1301 a 1310; 1312 a 1321, referentes ao período de 01/02/2017 a 07/03/2017, apresentados pela empresa na sede, durante inspeção no mesmo dia, 07/03/2017, assinados pelo empregado da COFCO, [REDACTED] Supervisor de Armazém I, e visados pela equipe fiscal, confirmou que os 31 (trinta e um) empregados que trabalhavam nos armazéns da empresa, na atividade mencionada acima ("Auxiliar de Serviços Gerais"), trabalharam todos os dias da semana, bem como aos sábados, sendo que alguns receberiam por diárias e outros por produção.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Dessa forma, como os empregados trabalhavam 08 (oito) horas aos sábados, quando deveriam trabalhar 04 (quatro) horas, foi extrapolado o limite diário de 2 (duas) horas para prorrogação da jornada.

Citam-se, como exemplos, os seguintes empregados, de atividades de Auxiliar de Serviços Gerais, que tiveram a jornada normal de trabalho prorrogada além do limite legal de 2 (duas) horas aos sábados: [REDACTED] que nos dias 04, 11, 18 e 25 de fevereiro/2017 e no dia 04/03/2017 trabalhou o turno completo, ou seja 08 (oito) horas; [REDACTED] que nos dias 25/02/2017 e 04/03/2017 trabalharam o turno completo, ou seja, 08 (oito) horas.

Ressalta-se que, embora previsto o Banco de Horas na Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, os 31 (trinta e um) empregados que exerciam a atividade de "Auxiliar de Serviços Gerais" não foram alcançados por esse instituto, uma vez que, conforme "CLAUSULA VIGÉSIMA-SEGUNDA-BANCO DE HORAS", alínea "A", os empregados envolvidos teriam que constar de "Relação Nominal" enviada pela empresa, o que não ocorreu. Assim sendo, os mencionados trabalhadores não foram abrangidos pelo Banco de Horas.

Além do excesso de jornada acima de 2 (duas) horas diárias aos sábados, foi verificado pela equipe de auditores outras situações onde o limite de 2 (duas) horas diárias foi extrapolado. Verificou-se ainda que jornadas de trabalho impostas aos 31 (trinta e um) eram extenuantes, exaustivas, face às seguintes constatações:

a) as atividades laborais exercidas pelos trabalhadores resgatados demandavam esforço físico intenso, em movimentos repetitivos e mediante condições ergonômicas desfavoráveis, inerentes às atividades de pré-limpeza, alimentação de fornos e carregamento de grãos;

b) extrapolação frequente do limite de 8 horas diárias de trabalho;

c) ausência de intervalo para descanso e alimentação de, no mínimo, uma hora (objeto de autuação específica), e

d) a não concessão de, ao menos, um descanso semanal de 24 horas consecutivas (objeto de autuação específica).

Agrava a exaustividade dessas jornadas a identificação de promessa de pagamento de parte dos salários mediante pesagem de produção para alguns empregados, o que induz o próprio trabalhador a um ritmo e intensidade de trabalho extremos, que desrespeitam seus limites físicos e psíquicos, em troca da expectativa de uma remuneração maior.

A conjugação de todos esses fatores levavam, indubitavelmente, ao rápido comprometimento da saúde dos trabalhadores expostos a esse ambiente e ao agravamento do risco de ocorrência de graves acidentes do trabalho, como o que de fato acometeu o trabalhador [REDACTED] no dia 04/03/2017, quando fazia a atividade de alimentação de fornos, conforme Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT nº2017.086.393-0/01) emitida extemporaneamente pela empresa no dia 11/03/2017, somente após determinação da Fiscalização Trabalhista.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

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

Após análise dos Boletins de Serviço de nrs 1386 a 1389; 1391 a 1395; 1397 a 1399; 1460; 1301 a 1310; 1312 a 1321, referentes ao período de 01/02/2017 a 07/03/2017, apresentados pela empresa na sede, durante inspeção no dia 07/03/2017, assinados pelo empregado [REDACTED] Supervisor de Armazém I, e visados pela equipe fiscal, foi verificado que 20 (vinte) empregados que trabalhavam nos armazéns da empresa, na atividade de "Auxiliar de Serviços Gerais", nas funções de "pré limpeza" (retirada dos resíduos de impurezas dos grãos de soja para posterior descarte), "fornalha" (enchimento da fornalha com lenha para secagem dos grãos), "lenha" (transporte da lenha desde o pátio de armazém até a boca do forno) e "rodo", trabalharam de forma contínua, sem usufruir o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Durante as entrevistas com os mencionados trabalhadores, todos confirmaram que laboravam todos os dias da semana, sem direito a descanso semanal, corroborando o constatado pela equipe através da análise dos documentos.

Citam-se como atingidos os seguintes empregados de atividades de Auxiliar de Serviços Gerais que não tiveram descanso semanal: [REDACTED] que trabalhou todos os dias no período de 01/02/2017 à 07/03/2017 e os empregados [REDACTED] que no período de 21/02/2017 à 07/03/2017 também trabalharam todos os dias.

13. Manter cama dupla no alojamento, com cama superior sem proteção lateral e/ ou com altura livre inferior a 1,10 m do teto.

Com efeito, durante inspeção realizada em alojamento localizado no Hotel Alvorada, centro de Nova Maringá, na data de 07/03/2017, observou-se que a parte superior das camas duplas não apresentava proteção lateral, expondo os trabalhadores ao risco de queda. Cita-se como exemplo de empregado prejudicado, [REDACTED] admitido em 02/03/2017, que estava alojado no local.

14. Deixar de disponibilizar local apropriado para vestiário ou deixar de dotar o vestiário de armários individuais ou deixar de observar a separação de sexos do vestiário.

No dia 07/03/2017, durante inspeção realizada na sede da empresa e na planta de armazenamento dos grãos, foi constatada a omissão da empregadora ao não disponibilizar um local apropriado para vestiário, conforme verificado pela equipe de Auditores Fiscais e corroborado em entrevistas com os empregados.

Os trabalhadores em atividade de Auxiliar de Serviços Gerais chegavam na empresa para começar as atividades já com o uniforme e deixavam o local de trabalho após as atividades laborais também sem trocar de roupas, já que não havia local disponibilizado para tanto.

Citamos como empregados prejudicados [REDACTED] admitido em 21/02/2017, [REDACTED] admitido em 02/03/2017 e [REDACTED], admitido em 23/02/2017.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

15. Manter alojamento sem portas ou com portas em desacordo com o disposto na NR-24.

No alojamento destinado aos auxiliares de serviços gerais, situado no Hotel Alvorada, centro de Nova Maringá, observou-se que, no conjunto de cômodos, localizado na frente e nos fundos do estabelecimento, as portas dos quartos e banheiros, abriam para dentro, contrariando o disposto no item 24.5.10 da NR-24. Cita-se como exemplo de empregado prejudicado, [REDACTED] admitido em 21/02/2017, que estava alojado no local.

16. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.

Durante inspeção realizada na sede da empresa, no dia 07/03/2017, foi verificado pela equipe que não havia na empresa o controle da jornada efetivamente praticada pelos trabalhadores que exerciam a atividade de "Auxiliar de Serviços Gerais", contratados irregularmente através de pessoa interposta para exercerem as funções de "pré limpeza" (retirada dos resíduos de impurezas dos grãos de soja para posterior descarte), "fornalha" (enchimento da fornalha com lenha para secagem dos grãos), "lenha" (transporte da lenha desde o pátio de armazém até a boca do forno) e "rodo". fato esse confirmado pelos referidos trabalhadores durante as entrevistas realizadas. A equipe encontrou apenas um caderno escolar, visado pela auditoria, anotado à mão, com nomes dos trabalhadores em cada página, onde o empregado [REDACTED] passara a lançar, de próprio punho, a partir do mês de março/2017, horários homogêneos de entrada, saída e intervalo de todos trabalhadores, configurando-se "ponto britânico".

Após Notificação para Apresentação de Documentos, recebida pelo preposto da empresa no dia 08/03/2017, foram apresentados à fiscalização, no dia 10/03/2017, registros de ponto eletrônico dos empregados regularmente contratados, porém, o empregador não apresentou o registro das jornadas dos empregados mencionados acima, que totalizavam 31 (trinta e um) trabalhadores.

A manutenção de qualquer tipo de registro da jornada de trabalho efetivamente praticada pelo empregado, seja mecânico, manual ou por intermédio de sistema eletrônico, é de essencial importância para demonstrar o cumprimento de diversos dispositivos legais cujo princípio basilar é a preservação da saúde do trabalhador, tais como garantia de limitação da jornada diária e semanal a ser cumprida pelo obreiro, intervalos intrajornada e entre duas jornadas, repouso semanal, etc.

O trabalhador, ao enfrentar a carga de serviço diário e semanal, sofre desgaste físico e mental, sendo necessária a limitação da jornada desempenhada e a garantia de repouso regular a fim de restituir a quantidade de energia investida e evitar que a fadiga, provocada pelo excesso de trabalho, comprometa a sua saúde e a sua segurança, bem como o seu convívio familiar e social. Tais normas tem natureza cogente, revestindo-se ainda do caráter de indisponibilidade, mesmo por vontade do trabalhador.

Exatamente pelo fato de essas garantias serem de ordem pública, o empregador não se pode furtar a manter um controle fidedigno da jornada de trabalho de seus empregados. Tal obrigatoriedade apresenta-se ainda mais imprescindível quando se



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

defronta com casos como os encontrados na empresa ora fiscalizada, onde a maioria dos trabalhadores desenvolve atividade extenuante, em local de clima muito quente e parte deles com promessa de salário aferido por produção, o que induz ao labor ainda mais extenuante em razão da possibilidade de receber mais.

Citam-se como trabalhadores que não possuíam controle de jornada os seguintes empregados de atividades de Auxiliar de Serviços Gerais: [REDACTED]

[REDACTED] os quais foram admitidos no dia 21/02/2017.

17. Deixar de dotar os alojamentos de armários individuais ou dotar os alojamentos de armários com dimensões inferiores às previstas na NR-24.

Durante inspeção realizada em 07/03/2017, no alojamento destinado aos auxiliares de serviços gerais, situado no Hotel Alvorada, centro de Nova Maringá, observou-se que, no conjunto de cômodos, localizado na frente e nos fundos do estabelecimento, não havia armários individuais, contrariando o disposto no item 24.5.21 da NR-24. Os empregados alojados no local guardavam seus pertences em malas e sacolas que ficavam espalhadas pelo chão. Cita-se como exemplo de empregado prejudicado, Elias Soares Pinto, admitido em 21/02/2017, que estava alojado no local.

18. Deixar de fornecer água potável no refeitório, em condições higiênicas ou instalar dispositivo de fornecimento de água potável em pia ou lavatório do refeitório ou permitir a utilização de copos coletivos para consumo de água no refeitório.

Durante inspeção realizada na sede da empresa, na planta de armazenamento dos grãos, além do refeitório, no dia 07/03/2017, constatamos que no local de refeitório utilizado pelos trabalhadores em atividade de auxiliar de serviços gerais não havia copos descartáveis ou copos individuais em quantidade suficiente para atender os trabalhadores que realizavam suas refeições em grupos de três ou quatro.

Por ocasião do almoço, para ingestão de água, esses trabalhadores faziam uso, conjuntamente, de um único copo que se encontrava no local, revezando-se na utilização do utensílio sem que esse passasse por qualquer processo de higienização ou limpeza entre cada uma destas utilizações. Citamos como empregados prejudicados [REDACTED] admitido em 21/02/2017, [REDACTED] admitido em 02/03/2017 e [REDACTED] admitido em 21/02/2017.

19. Deixar de determinar procedimentos a serem adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Conforme prevê a Lei 8213 de 24 de julho de 1991 (que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências), em seu artigo 19 (in verbis), "acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa", ensejando lesão corporal ou perturbação funcional, cujas consequências podem acarretar perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho e, inclusive nos casos mais graves, a morte do trabalhador".

De acordo com o comando contido no artigo 22 do mesmo diploma legal, (in verbis) "A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato (...)"

Destarte, constatada a ocorrência de acidente do trabalho não fatal, é dever da empresa a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, no prazo máximo de 1 (um) dia útil, após a ocorrência do fato, conforme determina o já citado artigo 22 da Lei 8213/1991. Ocorrendo o acidente de trabalho, independentemente de afastamento ou não do trabalhador, é obrigatória a emissão da CAT pelo empregador.

No curso da ação fiscal, constatamos que, malgrado a determinação legal mencionada, a ora autuada deixou de emitir a respectiva Comunicação de Acidente do Trabalho referente ao acidente ocorrido no dia 04 de março de 2017, com o trabalhador [REDACTED] auxiliar de serviços gerais, admitido em 02/03/2017, desempenhando na data do acidente a função de "lenha" (transporte da lenha desde o pátio de armazenagem até a boca do forno de secagem de grãos de soja). Mencionado trabalhador, em esforço excessivo de carregar lenha para o forno, sofreu, em consequência, formação de hérnia inguinal, configurando o acidente de trabalho citado.

Além de não emitir a devida CAT, a autuada deixou de providenciar o encaminhamento do trabalhador ao necessário atendimento médico até o dia 09/03/2017. Somente nessa data, após instada pela equipe fiscal a determinar os necessários procedimentos, foi que a empregadora, através do Técnico de Segurança do Trabalho em atividade no local [REDACTED] (registrado no CNPJ 06.315.338/0010-00, COM ENDEREÇO EM Sorriso – MT) encaminhou o trabalhador a atendimento médico em posto da Prefeitura Municipal de Nova Maringá e, no dia seguinte, em face de solicitação do médico atendente, encaminhou o trabalhador à realização de exames clínicos e de imagem, bem como a atendimento pelo Médico do Trabalho da própria autuada, tendo todos os resultados de exames apontado para o mesmo laudo de hérnia inguinal; com orientação clínica de encaminhamento para avaliação de conduta cirúrgica. A ciência dos resultados dos exames foi franqueada pela empregadora e pelo trabalhador.

Ainda assim, a empregadora deixou de emitir a CAT, o que somente foi feito no dia 11/03/2017.

Mencione-se que o Atestado de Saúde Ocupacional Admissional do trabalhador em questão registra que ele se encontrava apto para a função quando da admissão.

Cite-se, mais, que a falta de cuidado para com os operários na omissão da comunicação da respectiva situação aos órgãos competentes, através da emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho, dificulta, desde a obtenção de eventual estabilidade acidentária (artigo 118 da Lei 8.213/1991) em favor dos empregados, bem como a realização do cálculo do SAT (Seguro de Acidente do Trabalho), pela Previdência Social (Lei nº 10.666/2003).

Diante da constatação do descumprimento do disposto na alínea "e", do item 1.7, da NR 1, com redação da Portaria nº 84/2009, foi lavrado o auto de infração pela não comunicação do acidente de trabalho de que foi vítima o trabalhador [REDACTED]

20. Deixar de fornecer às empresas contratadas informações sobre os riscos do espaço confinado nas áreas onde desenvolvem suas atividades ou manter empresa contratada sem a capacitação dos seus trabalhadores



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

sobre os riscos, as medidas de controle, de emergência e salvamento em espaço confinado.

Verificamos, por meio de inspeção nos galpões de armazenamento e movimentação de carga de soja, bem como através da análise de documentos e entrevistas, que a empresa em epígrafe mantém empresa contratada sem a capacitação dos seus trabalhadores sobre os riscos, as medidas de controle, de emergência e salvamento em espaço confinado.

É importante salientar que o empregador em epígrafe contratou a empresa EMPLOYER TRABALHO TEMPORÁRIO LTDA, CNPJ 05.445.752/0001-80 para prestar serviço temporário na empresa COFCO através de um contrato de agenciamento de mão de obra temporária regido pela Lei 6.019/74. Antes de iniciar a inspeção no dia 10/03/2017, a equipe de Auditores Fiscais solicitou e recebeu a documentação pertinente à Norma Regulamentadora NR-33 que trata do trabalho em espaço confinado, em especial as fichas de treinamento em espaço confinado dos funcionários da EMPLOYER.

Analisando esta documentação, foi constatado que somente parte desta equipe havia sido treinada e capacitada. Sabendo disso, no mesmo dia citado foi iniciada a referida inspeção na planta e galpões de armazenamento com a presença e companhia dos técnicos de segurança do trabalho das empresas COFCO e EMPLOYER, os senhores [REDACTED] e [REDACTED] respectivamente.

Durante a inspeção no "Armazém I" foi constatado a existência de empregado temporário contratado através da EMPLOYER que realizava atividade em espaço confinado sem a devida capacitação e treinamento. Tal situação foi identificada para o empregado [REDACTED] contratado como AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS em 24/01/2017 pela empresa EMPLOYER para prestar serviço temporário para a COFCO.

O empregado citado realiza atividade, mesmo sem estar devidamente capacitado, no Espaço Confinado nº 005, devidamente sinalizado como tal conforme Anexo I da NR-33, e chamado "Moega 02 do Armazém I" pelo Programa de Gestão em Saúde e segurança no Trabalho em Espaço Confinado, documento fornecido pela COFCO e em conformidade com a NR-33.

Tal irregularidade foi confirmada em entrevista pelo empregado [REDACTED]. O Senhor [REDACTED], empregado da COFCO e supervisor do Armazém I foi questionado sobre tal situação e este relatou que apesar do funcionário [REDACTED] não possuir permissão e capacitação para atividade em espaço confinado, isso aconteceu devido à urgência de finalizar a limpeza. Esta suposta urgência não se justifica e atenta contra o item 33.2.1 alínea g da NR-33.

Assim, citamos como prejudicado o trabalhador [REDACTED]

21. Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.

Em inspeção na sede da autuada, no dia 07/03/2017, a equipe fiscal testemunhou, presencialmente, que os trabalhadores nas funções de "pré limpeza" (retirada dos resíduos de impureza dos grãos de soja para posterior descarte),



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

"fornalha" (enchimento dos fornos com lenha para secagem dos grãos); e "lenha" (transporte da lenha desde o pátio de armazenagem até a boca dos fornos) paravam suas atividades por volta das 11:00 horas, caminhavam uma distância de aproximadamente 1000 (um mil) metros, saindo do pátio da empresa e dando a volta por fora do estabelecimento até o local utilizado como refeitório; tomavam suas refeições e retornavam incontinenti, pelo mesmo percurso para retomar também de pronto suas atividades laborais.

Todo o processo era realizado em menos de 40 (quarenta) minutos, nele incluídas as caminhadas de ida e de volta e a ingestão da refeição.

Ainda, para tomar as refeições, os trabalhadores saíam em pequenos grupos, de modo a não paralisar completamente a atividade. Assim, comiam e retornavam imediatamente para assumir novamente os respectivos postos de trabalho e permitir que os companheiros em atividade saíssem para, por sua vez, tomar a refeição.

Neste mesmo dia e em dias posteriores, os trabalhadores corroboraram o constatado pela equipe de Auditores Fiscais através de declarações, confirmando que a eles eram permitidos, cerca de 30 (trinta) minutos de intervalo para o almoço, bem como para o jantar, interregno suficiente apenas para a caminhada até o refeitório, tomada das refeições e retorno pelo mesmo caminho.

Imprescindível mencionar que o legislador, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, para alimentação e descanso, de pelo menos 01 (uma) hora para os trabalhadores com jornada de mais de 06 (seis) horas, levou em conta a necessidade de preservação da higidez física e mental das pessoas ao longo da prestação de serviços. Não somente a alimentação é indispensável para a manutenção da a saúde do trabalhador, mas, também, o descanso.

Privar o trabalhador do regular intervalo para alimentação e descanso por ocasião das refeições induz à fadiga física e psíquica, atingindo diretamente o fundamental direito à vida, vez que acaba por aumentar significativamente as chances de acidentes do trabalho.

Como empregados prejudicados pela infração, citam-se os seguintes auxiliares de serviços gerais, com as respectivas datas de admissão:

(14/01/2017); [REDACTED] (21/02/2017); [REDACTED]
[REDACTED] (21/02/2017); [REDACTED] (02/03/2017); [REDACTED]
[REDACTED] (23/02/2017); cujos intervalos intra jornada foram verificados, pessoalmente, pela equipe de Auditores Fiscais.

22. Deixar de desinfetar diariamente os sanitários dos alojamentos.

O local de alojamento situado no centro do município de NOVA MARINGÁ - MT com nome fantasia "HOTEL ALVORADA", possui a seguinte divisão: a frente do hotel eram mantidos 12 trabalhadores divididos em 04 (quatro) quartos - cada um ocupado por 03 (três) trabalhadores e, além disso, havia uma ocupação de uma casa construída em madeira nos fundos do terreno do "Hotel". Nessa última, estavam alojados mais 06 trabalhadores, em 03 (três) quartos duplos. Existiam apenas 02 banheiros, um no "hotel" e um na "casa dos fundos".



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Em essência, trata-se tal estrutura de verdadeiro alojamento, uma vez que sua destinação visa ao repouso dos operários, não necessitando estar dentro da área de produção da empresa.

Durante a inspeção realizada nos dias 07 e 08 de março do corrente ano, a equipe de auditores Fiscais constatou o precário estado de higiene e limpeza dos sanitários dos alojamentos, ficando claro não haver o procedimento de desinfecção diária dos sanitários. Tal constatação também se confirma através das entrevistas com os empregados alojados. Não havia uma pessoa responsável pela desinfecção dos sanitários; a limpeza dos sanitários era realizada ao acaso pelos próprios trabalhadores, de forma rápida e improvisada, sem o uso de materiais e técnicas adequadas capazes de assegurar a completa higienização e desinfecção das instalações sanitárias.

Cita-se como trabalhadores prejudicados: [REDACTED]
[REDACTED] nos quartos do "Hotel" e
[REDACTED]

23. Deixar de fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento.

Durante a inspeção realizada no dia 07/03/2017 pela equipe de auditores na sede da empresa e na planta de armazenamento e beneficiamento dos grãos, foi constatado que diversos trabalhadores não receberam o EPI (Equipamento de Proteção Individual) "capacete de proteção" de maneira individualizada; os trabalhadores se revezavam na utilização de alguns capacetes de "uso comunitário", sem responsabilidade pela guarda e conservação. Requisitamos as fichas de entrega dos EPI's e constatamos o fato inspecionado "in loco": somente parte dos trabalhadores recebeu de forma individual o capacete de proteção.

Tal prática foi corroborada pelas declarações em entrevistas realizadas com os trabalhadores na função de auxiliar de serviços gerais.

Deste modo citamos como prejudicados os seguintes trabalhadores: [REDACTED]
[REDACTED]

24. Deixar de organizar mensalmente escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos.

Verificamos, por meio de inspeção no local de trabalho, análise de documentos e entrevista com trabalhadores, que, em afronta ao parágrafo único do artigo 67 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a COFCO deixou de organizar mensalmente escala de revezamento para o trabalho executado aos domingos por 31 (trinta e um) trabalhadores em atividade de auxiliar de serviços gerais.

Malgrado funcionamento diário ininterrupto da empregadora, com atividade aos domingos devidamente autorizada, em inspeções na sede da empregadora, nos dias 07/03/2017 e 10/03/2017, não foi encontrada ou apresentada a indispensável escala de revezamento mensal organizada. Tampouco após notificada para apresentação



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

de documentos a ora autuada demonstrou a existência do Quadro de Horário de Trabalho com a escala.

Análise dos "Boletins de Serviço" dos meses de janeiro, fevereiro e março, relativos à atividade dos auxiliares de serviços gerais, assinados pelo Supervisor de Armazém I, [REDACTED] e visados pela auditoria fiscal, demonstrou que esses trabalhadores desempenhavam suas atividades laborais diariamente, de segunda-feira a domingo, sem interrupções (o que foi objeto de autuação específica). Assim, era obrigatória a organização de escala mensal de revezamento.

Citam-se como empregados atingidos pela irregularidade os seguintes auxiliares de serviços gerais, com as respectivas datas de admissão: [REDACTED]

[REDACTED] (23/02/2017); [REDACTED] 14/01/2017); [REDACTED]
[REDACTED] (21/02/2017); [REDACTED] (21/02/2017); [REDACTED]
[REDACTED] (21/02/2017).

Não é possível ignorar o cunho social levado em conta pelo legislador trabalhista ao considerar o domingo o dia mais apropriado para o descanso do trabalhador, vez que propicia, não só o indispensável descanso, mas o convívio familiar e a oportunidade para o lazer. Ainda, é direito do empregado conhecer suas folgas com antecedência suficiente para programar suas atividades. A escala é oficial e deve ser observada pelo empregador que, inclusive, em caso de alteração, deve nela fazer as devidas anotações de modo a permitir a ciência do trabalhador.

Assim, não obstante permissão para funcionamento aos domingos, é legalmente compulsória a existência de escala de revezamento mensalmente organizada e constando de quadro sujeito a fiscalização. No entanto, a ora autuada não logrou cumprir tal obrigação, conforme verificado nas inspeções realizadas na empresa, bem como através da análise de documentos, motivo que justifica a lavratura do presente auto de infração.

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

Verificamos que, em desrespeito ao disposto no artigo 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a ora autuada deixou de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido (março de 2017), o pagamento integral do salário mensal (competência de fevereiro de 2017) a 21 (vinte e um) trabalhadores em atividade de auxiliar de serviços gerais.

Os trabalhadores em questão haviam sido irregularmente contratados como avulsos através da intermediação do Sindicato dos Trabalhadores Na Movimentação de Mercadorias de Nova Maringá, mas, na realidade, como constatado pela equipe fiscal, eram empregados da ora autuada (o que foi objeto de autuação específica).

Em inspeções nos locais de trabalho e alojamento nos dias 07, 08 e 09 de março de 2017, bem como em declarações de trabalhadores e representantes da empregadora e pela análise dos documentos apresentados ficou constatado que os empregados em questão, malgrado estivessem em atividade, no mínimo, desde o dia 23/02/2017, não haviam recebido a devida contraprestação pecuniária pelas atividades laborais desempenhadas no mês de fevereiro.

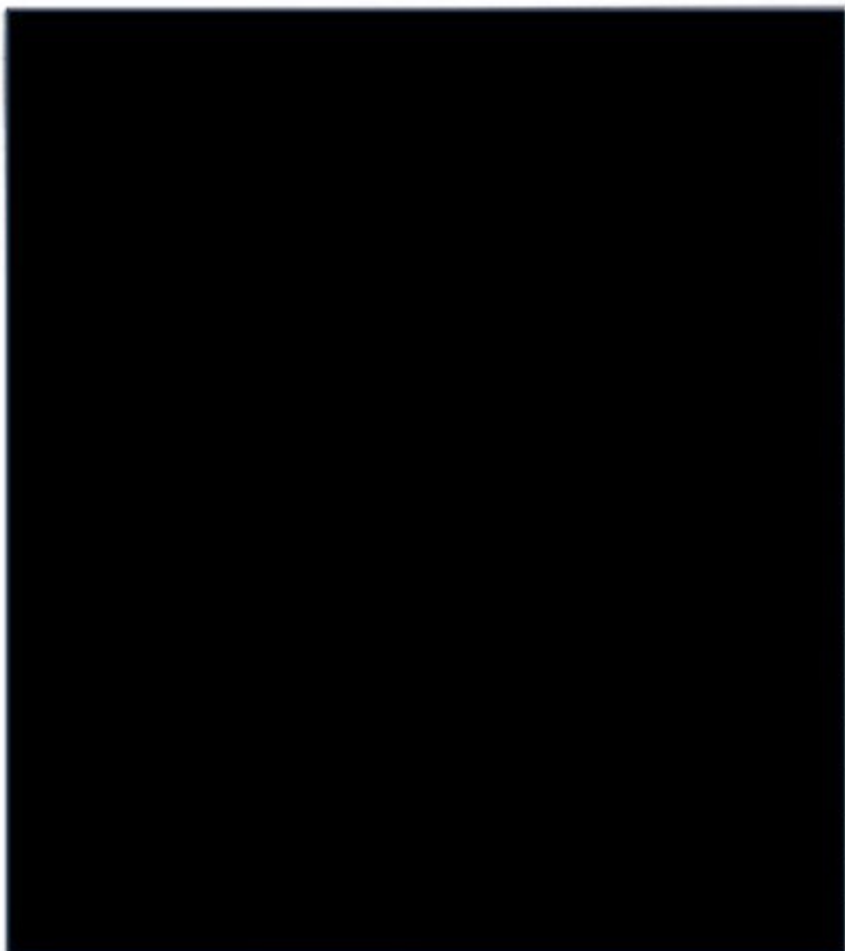


MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

Não obstante esses trabalhadores houvessem sido irregularmente contratados com a promessa de recebimento do salário a cada quinzena, nada haviam recebido até o dia 09/03/2017. Somente nessa data, representante do Sindicato interposto foi até a localidade de nova Maringá para realizar o pagamento dos salários, sem, no entanto, lograr êxito, tendo em vista que nem todos os trabalhadores receberam algum valor e os valores que chegaram a ser pagos não eram aqueles efetivamente devidos.

Esses obreiros tiveram suas atividades interrompidas e seus contratos de trabalho legalmente formalizados pela ora autuada e devidamente rescindidos no dia 07/03/2017, nos moldes do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Somente nos dias 10/03/2017, primeiro dia de pagamento das verbas rescisórias devidas, e 11/03/2017, segundo e último dia de pagamento das verbas rescisórias, os trabalhadores receberam integralmente os valores devidos a título de salários referentes ao mês de fevereiro do corrente ano, na presença da equipe de Auditores Fiscais.

Citam-se os empregados prejudicados, com as respectivas datas de admissão:



Abaixo, listamos os autos de infração lavrados em desfavor à empresa **EMPLOYER TRABALHO TEMPORARIO LTDA**, locadora de mão de obra temporária,



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

que no dia 07/03/2017, durante inspeção nas dependências da empresa COFCO BRASIL S.A., filial de Nova Maringá, CNPJ 06.315.338/0011-90, situada à ROD MT 160, S/N - KM 2,2, sala A, Nova Maringá/MT, CEP 78445-000, verificamos dispor de empregados regularmente contratados prestando serviços na tomadora COFCO, acima mencionada.

Foram lavrados ao todo 3 (três) autos de infração, abaixo mencionados:

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

A empresa EMPLOYER foi notificada, no dia 08/03/2017, para apresentação de documentos no dia 10/03/2017. A ora autuada apresentou o Contrato de Agenciamento de Mão de Obra Temporária - lei 6019/74 firmado com a empresa tomadora (COFCO) e outros documentos. Após avaliação do Relatório de Empregados Ativos apresentado, onde constavam os salários percebidos pelos empregados temporários, foi verificado, em comparação com o relatório dos empregados da mesma categoria da tomadora (COFCO), que aqueles receberam salários inferiores aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora de serviços, o que ensejou lavratura de auto de nr 21.162.559-1. Os empregados temporários tinham recebido apenas parte da remuneração devida a eles, situação que caracteriza infração ao art. 459, §1º da CLT.

Citam-se como empregados temporários prejudicados:

[REDACTED] que exerciam a função de "operador de secador", os quais receberam da empresa EMPLOYER o salário relativo ao mês de fevereiro no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), quando deveriam receber R\$ 2058,95 (dois mil e cinquenta e oito reais e noventa e cinco centavos); [REDACTED]

[REDACTED] que exerciam a função Auxiliar de Serviços, os quais receberam da empresa EMPLOYER o salário relativo ao mês de fevereiro no valor de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais), quando deveriam receber R\$ 2058,95 (dois mil e cinquenta e oito reais e noventa e cinco centavos); [REDACTED]

[REDACTED] que exerciam a função de Auxiliar Administrativo, os quais receberam da empresa EMPLOYER o salário relativo ao mês de fevereiro no valor de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), quando deveriam receber R\$ 2.016,06 (dois mil e dezesseis reais e seis centavos); [REDACTED] ocupante da função de tratorista, o qual recebeu da empresa EMPLOYER o salário relativo ao mês de fevereiro no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos) reais, quando deveria receber R\$ 2058,95 (dois mil e cinquenta e oito reais e noventa e cinco centavos); [REDACTED]

[REDACTED] que exercia a função de Classificador de Grãos, o qual recebeu da empresa EMPLOYER o salário relativo ao mês de fevereiro no valor de R\$ 1500,00 (um mil e quinhentos reais), enquanto deveria receber R\$ 1.951,84 (um mil, novecentos e cinquenta e um reais e oitenta e quatro reais) e [REDACTED] que exercia a função de Técnico de Segurança, o qual recebeu da empresa EMPLOYER o salário relativo ao mês de fevereiro no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), enquanto



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

deveria receber R\$ 4.046,53 (quatro mil e quarenta e seis reais e cinquenta e três centavos).

As diferenças salariais devidas aos empregados, referentes aos meses de janeiro e fevereiro/2017, foram pagas pela Employer aos trabalhadores, após notificação, durante ação fiscal, no dia 15/03/2017, ou seja, após o 5º dia útil do mês subsequente.

2. Deixar de assegurar ao empregado temporário remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente.

A empresa EMPLOYER foi notificada, no dia 08/03/2017, para apresentação de documentos no dia 10/03/2017. A mesma apresentou o Contrato de Agenciamento de Mão de Obra Temporária - lei 6019/74 firmado com a empresa tomadora (COFCO) e outros documentos. Após avaliação do Relatório de Empregados Ativos apresentado, onde constavam os salários percebidos pelos empregados temporários, foi verificado, em comparação com o relatório dos empregados da mesma categoria da tomadora (COFCO), que aqueles recebiam salários inferiores aos empregados de mesma categoria da empresa tomadora de serviços.

A equipe de fiscalização verificou que, embora a nomenclatura dos cargos dos empregados da empresa Agenciadora (EMPLOYER) fosse diferente da nomenclatura dos cargos da empresa Tomadora (COFCO), as descrições de atividades dos cargos desta, previam as mesmas funções desempenhadas pelos empregados daquela.

Empregados contratados na Agenciadora como Operador de Secador, Auxiliar de Serviços e Tratorista, tinham suas funções descritas e equivalentes aos empregados de cargo "Operador II" na tomadora; empregados contratados na Agenciadora como Auxiliar Administrativo, tinham suas funções descritas e equivalentes aos empregados de cargo Assistente Administrativo na tomadora e empregado contratado na Agenciadora como Classificador de Grãos, tinha suas funções descritas e equivalentes aos empregados de cargo Classificador II na tomadora. No entanto, os salários pagos para as mesmas funções eram, para os trabalhadores temporários, inferiores àqueles percebidos pelos empregados da tomadora, conforme já relatado.

Citam-se como empregados temporários prejudicados:

[REDACTED], que exerciam a função de "operador de secador", os quais, no mês de fevereiro/2017, receberam da empresa Agenciadora (EMPLOYER) o salário mensal de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), enquanto o empregado da mesma categoria da empresa tomadora, [REDACTED] recebeu R\$ 2058,95 (dois mil e cinquenta e oito reais e noventa e cinco centavos);

[REDACTED] que exerciam a função Auxiliar de Serviços, os quais, no mês de fevereiro/2017, receberam da empresa Agenciadora (EMPLOYER) o salário mensal de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais), enquanto o empregado da mesma categoria da empresa tomadora, [REDACTED] recebeu R\$ 2058,95 (dois mil e cinquenta e oito reais e noventa e cinco centavos);

[REDACTED] que exerciam a função de Auxiliar Administrativo, os quais, no mês de fevereiro/2017, receberam da empresa Agenciadora



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

(EMPLOYER) o salário mensal de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), enquanto a empregada da mesma categoria da empresa tomadora [REDACTED] recebeu R\$ 2.016,06 (dois mil e dezesseis reais e seis centavos); [REDACTED] ocupante da função de tratorista, o qual, o salário de referência do mês de fevereiro/2017 era R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), enquanto o empregado da mesma categoria da empresa tomadora, [REDACTED], recebeu R\$ 2.058,95 (dois mil e cinquenta e oito reais e noventa e cinco centavos); [REDACTED] que exercia a função de Classificador de Grãos, o qual recebeu, no mês de fevereiro/2017, R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), enquanto o empregado da mesma categoria da empresa tomadora [REDACTED] recebeu R\$ 1.951,84 (um mil, novecentos e cinquenta e um reais e oitenta e quatro reais) e [REDACTED] que exercia a função de Técnico de Segurança, o qual recebeu no mês de fevereiro/2017 recebeu R\$ 3.000,00 (três mil reais), enquanto o empregado da mesma categoria na empresa tomadora [REDACTED] técnico de segurança, recebeu R\$ 4.046,53 (quatro mil e quarenta e seis reais e cinquenta e três centavos).

3. Designar trabalhador para atividade em espaço confinado sem a prévia capacitação.

Através da análise de documentos e entrevistas verificamos que a empresa EMPLOYER TRABALHO TEMPORÁRIO LTDA designou trabalhador para atividade em espaço confinado sem a prévia capacitação.

Antes de iniciar a inspeção nos galpões de armazenamento e movimentação de carga de soja da COFCO, no dia 10/03/2017, a equipe de Auditores Fiscais solicitou e recebeu a documentação pertinente à Norma Regulamentadora NR-33 que trata do trabalho em espaço confinado, em especial as fichas de treinamento em espaço confinado dos funcionários da EMPLOYER. Analisando esta documentação, foi constatado que somente parte desta equipe havia sido treinada e capacitada. Sabendo disso, no mesmo dia citado foi iniciada a referida inspeção na planta e galpões de armazenamento com a presença e companhia dos técnicos de segurança do trabalho das empresas COFCO e EMPLOYER, os senhores [REDACTED] respectivamente. Durante a inspeção no "Armazém I" foi constatado a existência de empregado temporário contratado através da EMPLOYER que fora designado para atividade em espaço confinado sem a prévia capacitação e treinamento. Tal situação foi identificada para o empregado [REDACTED] contratado como AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS em 24/01/2017 pela empresa EMPLOYER para prestar serviço temporário para a COFCO. O empregado citado realiza atividade, mesmo sem estar devidamente capacitado, no Espaço Confinado nº 005, devidamente sinalizado como tal conforme Anexo I da NR-33, e chamado "Moega 02 do Armazém I" pelo Programa de Gestão em Saúde e segurança no Trabalho em Espaço Confinado, documento fornecido pela COFCO e em conformidade com a NR-33. Tal irregularidade foi confirmada em entrevista pelo empregado [REDACTED] O Senhor [REDACTED] empregado da COFCO e supervisor do Armazém I foi questionado sobre tal situação e este relatou que apesar do funcionário [REDACTED] não possuir permissão e capacitação para atividade em espaço confinado, isso



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

aconteceu devido à urgência de finalizar a limpeza. Esta suposta urgência não se justifica e atenta contra o item 33.3.5.1 da NR-33.

I. PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

No dia 06 de março de 2017 a equipe deslocou-se da cidade de Cuiabá/MT até Nova Maringá/MT. Aproximadamente às 21h50 dois auditores do trabalho e um agente do GOE deslocaram-se até a sede da COFCO para realizar um trabalho de inteligência em busca de averiguar o efetivo funcionamento da empresa àquela hora.

Verificou-se haver enorme presença de caminhões do lado de fora da empresa, claramente 'em espera' para abastecimento no dia seguinte. A empresa estava de portões fechados, embora fosse possível visualizar luzes acesas nos armazéns.



Figura 21 - Fotos às 21h48 do dia 06/03/2017 em frente à sede da empresa COFCO. Nova Maringá-MT.

No dia 07 de março de 2017, aproximadamente às 9h00 da manhã, abrimos a inspeção do trabalho na sede da empresa COFCO BRASIL S.A, Endereço: ROD MT 160 S/N - KM 2,2 SALA A, Bairro: ZONA RURAL - Município: NOVA MARINGÁ UF:MT.

Fomos atendidos por funcionários administrativos, que por sua vez solicitaram a presença do Técnico de Segurança do Trabalho [REDACTED]. Este, providenciou EPIs (capacetes e óculos), além de colete, à toda a equipe de inspeção e nos acompanhou durante a vistoria dos locais de trabalho. Além da vistoria, procedemos a diversas entrevistas com os trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

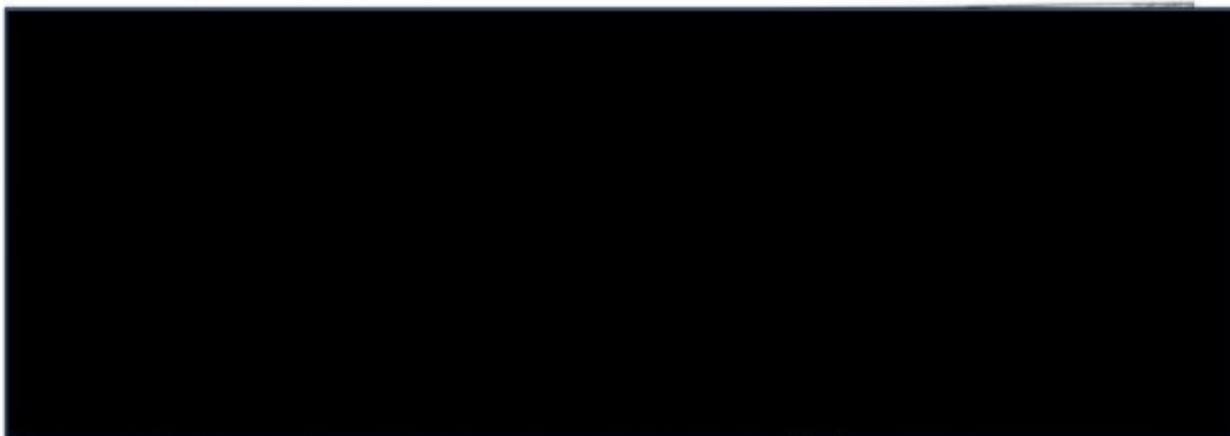


Figura 22 - Entrevista com trabalhadores no pátio da empresa

Ainda no dia 07, já à noite, aproximadamente às 20h30, parte da equipe reuniu-se com o representante do empregador, Sr. [REDACTED] (gerente comercial). Ocasão em que ele foi devidamente entrevistado, com o respectivo depoimento reduzido à termo. Todos os depoimentos/declarações constam no *Anexo Erro! Fonte de referência não encontrada.* A outra parte da equipe, manteve-se colhendo e analisando documentos na sede da empresa.

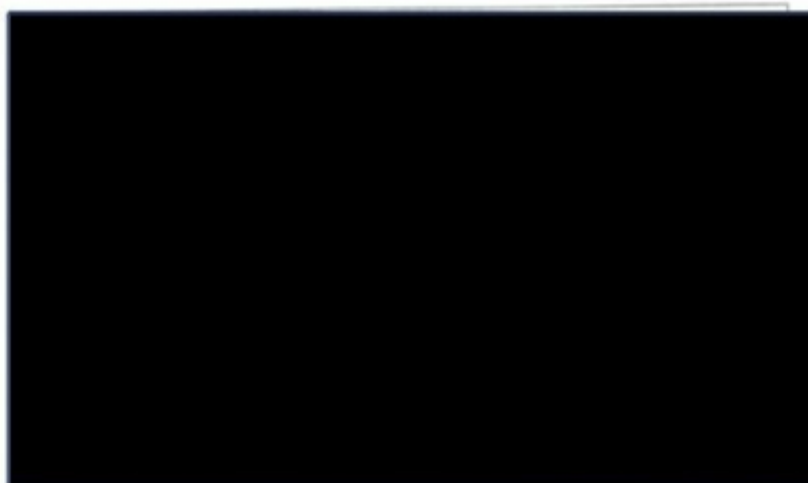


Figura 23 - Redução de depoimento à termo com o Gerente Comercial da COFCO

No dia 08/03, a equipe se dirigiu até os locais onde os trabalhadores estavam alojados (cada um dos alojamentos já foi descrito a partir da página 16 deste relatório). Na oportunidade, além de verificarmos as condições dos locais de alojamento, iniciamos o trabalho de redução à termo de depoimentos/declarações dos trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO



Figura 24 - Redução de depoimento à termo com Trabalhadores

É relevante frisar que – mormente o grande número de trabalhadores envolvidos – a equipe teve a cautela de conversar com cada um deles, reduzindo amostra significativa de depoimentos/declarações, esclarecendo que indubitavelmente estávamos diante de um caso de trabalho análogo ao de escravos, com graves elementos de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral.

No dia seguinte, nos reunimos com representantes da empresa – registre-se a presença da advogada da mesma, chamada Isabel - onde restou esclarecido que, na avaliação da Auditoria, estávamos diante de trabalho em condições análogas à de escravos, onde fartos elementos haviam sido colhidos e que pela ocorrência das graves violações constatadas à luz da legislação pátria, o procedimento de resgate daqueles trabalhadores estaria sendo naquele momento iniciado. Houve, na ocasião, definição clara dos parâmetros referentes aos acertos. Frise-se, que além da presença dos fiscais do trabalho, também participou da reunião a procuradora do trabalho, [REDAZIDA]

Os representantes da COFCO esclareceram que realizariam o atendimento à notificação em respeito aos trabalhadores, para que os mesmos não fossem prejudicados em seus direitos trabalhistas, ressaltando que haviam tentado contato com o



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

representante do sindicato de movimentação de Mercadorias de Nova Maringá-MT, para os devidos esclarecimentos, não sendo por eles atendidos.

Nos dizeres abaixo, trazemos o inteiro teor da ata de reunião lavrada naquele dia:

ATA DE REUNIÃO

Aos 08 dias do mês de março de 2017, na sede da empresa COFCO BRASIL S.A, Endereço: ROD MT 160 S/N - KM 2,2 SALA A, Bairro: ZONA RURAL - Município: NOVA MARINGÁ UF:MT CEP:78445000 reuniram-se a empresa COFCO BRASIL S.A, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 14.310.577/0001-46, representada por sua advogada Dra. [REDACTED]

[REDACTED] e gerentes comerciais Srs. [REDACTED], perante o Ministério do Trabalho, representado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho [REDACTED]

[REDACTED] e perante o Ministério Público do Trabalho da 23ª Região, representado neste ato pela Procuradora do Trabalho [REDACTED]

Os Auditores Fiscais do Trabalho esclareceram o objeto desta reunião, voltado à questão das providências emergenciais relativas aos trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo, em inspeções realizadas nos dias 07 e 08/03/2017, em locais de trabalho e alojamento de trabalhadores que prestam serviços para a COFCO BRASIL, mediante intermediação promovida pelo Sincicato da Movimentação de Mercadorias de Nova Maringá - MT, mediante "acordo coletivo", que foi considerada ilícita pela Auditoria. Acrescentaram que, na avaliação da Auditoria, em face da ocorrência de trabalho em condições análogas à de escravos, dos fatos elementos colhidos quanto à presença dos elementos do vínculo empregatício (subordinação, pessoalidade, não eventualidade, dependência econômica e onerosidade), entre os trabalhadores resgatados e a COFCO, empresa beneficiária da mão-de-obra desses trabalhadores, e descumprimento dos requisitos da Lei 12.023/2009, como ausência do princípio assemblear, ignorância dos trabalhadores quanto às condições do referido "acordo" e mesmo com relação à existência desse "acordo coletivo", e inobservância de vários requisitos formais da Lei 12.023/2009. Dessa conclusão, decorre a obrigação de que a empresa deverá, também, efetuar o registro de contrato de trabalho nas CTPS e fichas de registro de empregados, com as datas de admissão e demissão já apresentadas pelos Auditores à COFCO. Pela Procuradora do Trabalho foi declarado que, a partir das constatações do Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho proporá a assinatura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta pela empresa, contemplando a indenização dos trabalhadores resgatados de situação de trabalho análoga à de escravo, pelo dano moral sofrido, e de toda a sociedade, pela ocorrência das graves violações constatadas. Pelos representantes da empresa, foi declarado que a COFCO esclarece que realiza o atendimento à notificação em respeito aos trabalhadores e para que os mesmos não sejam prejudicados em seus direitos trabalhistas. A empresa iniciará imediatamente os procedimentos administrativos para o atendimento da mencionada notificação. Ressalta, entretanto, que não reconhece o vínculo empregatício com os referidos trabalhadores, tendo em vista que firmou, de boa-fé, acordo coletivo com o sindicato dos trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral de Nova Maringá, para disponibilização de trabalhadores nos termos da lei n. 12.023/2009. Importa ressaltar que a arregimentação e a estadia dos trabalhadores era de responsabilidade do sindicato, e que COFCO, tão logo teve ciência da situação inadequada dos alojamentos, providenciou a retirada dos trabalhadores, instalando-os em hotel da cidade, antes mesmo da fiscalização, notificando o sindicato para regularizar a situação. Outro ponto que deve ser considerado é que o sindicato mantinha representante para



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

controlar as atividades dos trabalhadores, afastando a personalidade necessária à vinculação direta com a tomadora de serviços. A COFCO ainda esclarece que tentou contato com o representante do sindicato para os devidos esclarecimentos, não sendo por eles atendida. Diante disso, apresenta nesse momento documentos de constituição do sindicato afim de que seja apurada a reponsabilidade do mesmo, tendo em vista que este se constitui como o único responsável pela arregimentação e pela colocação dos trabalhadores em locais não adequados.

Ainda no dia 08/03, na sede da empresa COFCO BRASIL S.A., notificamos o presidente do sindicato de movimentação de mercadorias de Nova Maringá-MT a apresentar à Fiscalização documentos obrigatórios por força da Lei 12.023/2009.

Dia 09 de março a equipe continuou coletando depoimentos e prontamente iniciou o trabalho de preenchimento das guias do seguro desemprego dos trabalhadores resgatados.

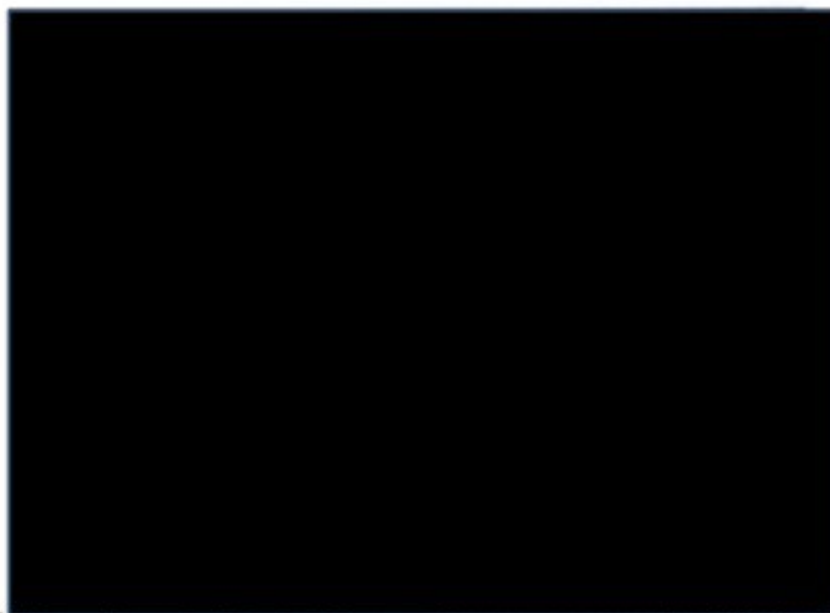


Figura 25 - Preenchimento de Guias de Seguro Desemprego para o Trabalhador Resgatado

Foram preenchidas exatas 30 (trinta) guias, embora constatados 31 (trinta e um) trabalhadores em condições análogas à de escravos. Trata-se esta diferença da exclusão da guia referente ao empregado [REDACTED] que pelo acidente de trabalho detectado no curso da fiscalização, só terá a mesma emitida depois que todas as medidas relativas ao seu afastamento por motivos médicos estejam conclusas.

A equipe até o presente momento continua acompanhando o estado de saúde de tal trabalhador, que no dia 31/03/2017 submeteu-se a procedimento cirúrgico, com alta médica dia 01/04/2017, em gozo de atestado médico com prazo de 30 dias.

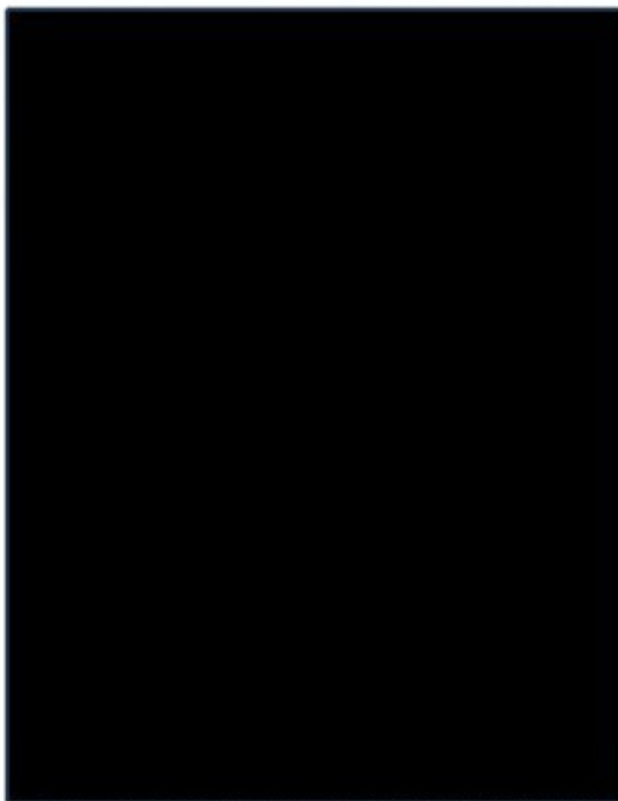
Ainda no dia 09/03/17, continuamos a análise de documentos na empresa, confrontando informações, documentos, pelo que fizemos uma verificação minuciosa da planilha com cálculo de pagamento dos acertos dos trabalhadores apresentada pela



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

empresa. Houve, também àquela data, reunião com Diretor, Depto Jurídico e RH da COFCO. Nossas atividades estenderam nos três turnos, manhã, tarde e noite.

Já no dia 10, ainda analisando documentos na empresa, procedemos à realização de acertos nos cálculos de pagamentos de empregados que ficaram com erros (em virtude de lançamento feito pela empresa de adiantamentos pagos). Naquela data também solicitamos a retificação de anotação das carteiras de trabalho dos empregados já que todos os trabalhadores erradamente possuíam anotações como trabalhadores avulsos.



Exemplo da Anotação como Trabalhador Avulso

No dia 10/03/2017, procedemos também à inspeção na empresa com verificação das NRs 33 e 35, auditamos documentos na empresa e coordenamos o pagamento das rescisões dos trabalhadores, efetuado pela empresa, nos valores devidamente ajustados de acordo com os direitos de cada um. Um trabalho minucioso, que mais uma vez adentrou o turno noturno.

Dia 11/03/2017, continuamos a etapa de acerto e pagamento das rescisões trabalhistas além do que notificamos a empresa para nova apresentação de documentos. Relevante mencionar que nesta data, na sede da empresa COFCO, o presidente do sindicato [REDACTED] e o tesoureiro da entidade, [REDACTED] apresentaram à Fiscalização uma justificação por escrito quanto à não exibição dos documentos mencionados em notificação.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

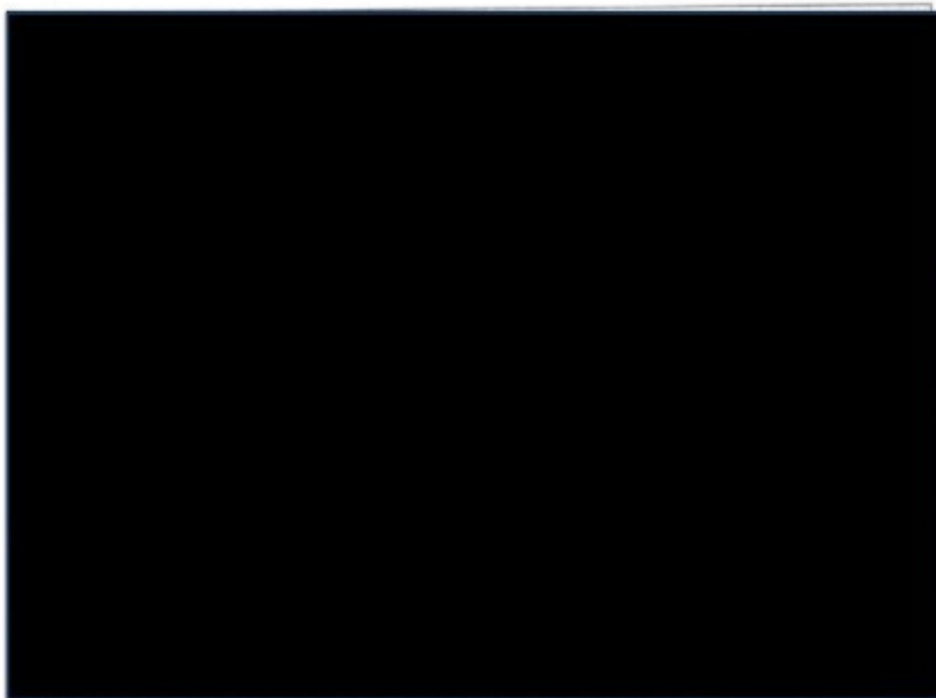


Figura 26 - Pagamento de verbas trabalhistas

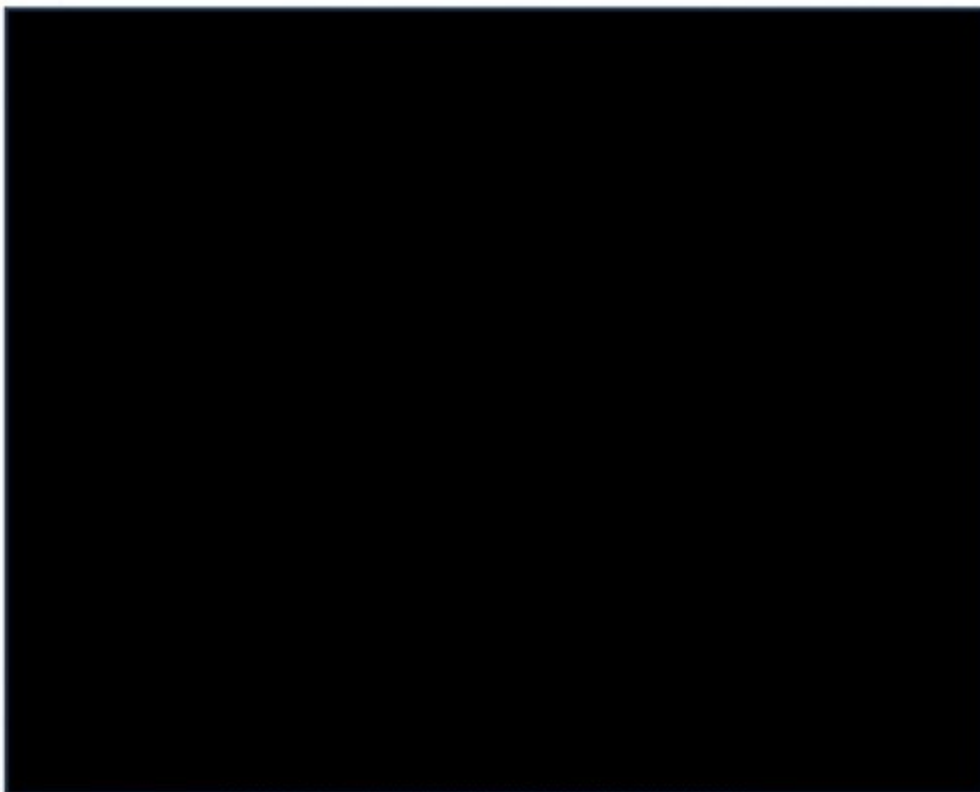


Figura 27 - Pagamento de verbas trabalhistas



**MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO**

Dia 12/03/2017, a equipe se deslocou de Nova Maringá-MT até Cuiabá-MT, onde veio a realizar atividades voltadas ainda à análise documental, assim como a confecção de autos de infração, em agenda sucintamente descrita abaixo:

13/03/2017 - análise de documentos, levantamento de autos;
14/03/2017 - confecção de autos e análise de documentos;
15/03/2017 - confecção de autos e análise de documentos;
16/03/2017 - confecção de autos e análise de documentos. Atendimento empresa;
17/03/2017 - confecção de autos e análise de documentos;
03/04/2017 - confecção de autos
04/04/2017 - confecção de autos
05/04/2017 - ATENDIMENTO DA EMPRESA/ ENTREGA DOS AUTOS DE INFRAÇÃO

J. GUIAS DE SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO

Foram emitidas 30 (trinta) guias de seguro-desemprego dos trabalhadores resgatados pela equipe fiscal, conforme abaixo:

	NOME DOS TRABALHADORES RESGATADOS	Nº GSDTR
1		1491
2		1528
3		1507
4		1497
5		1521
6		1522
7		1492
8		1524
9		1529
10		1512
11		1499
12		1523
13		1520
14		1513
15		1495
16		1493



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

17		1527
18		1516
19		1502
20		1506
21		1498
22		1514
23		1508
24		1496
25		1515
26		1504
27		1503
28		1505
29		1517
30		1511

K. DA AÇÃO INTEGRADA

Para prevenir a incidência e reincidência de situações análogas ao trabalho escravo no meio rural e urbano, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE em Mato Grosso iniciou o programa “Ação Integrada”, em 2008, no intuito de garantir uma política de qualificação e reinserção profissional dos egressos e pessoas vulneráveis ao trabalho escravo.

Atualmente, a coordenação executiva da Ação Integrada é composta por 4 organizações: Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Mato Grosso – SRTE, Procuradoria Regional do Trabalho da 23ª Região, Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT e Fundação Uniselva.

No resgate aqui relatado, passada uma semana do retorno da equipe de Auditores fiscais, os gestores do programa no estado foram informados que deveriam ir aos endereços declarados pelos trabalhadores, para assim realizar as abordagens dos resgatados e seus familiares. Tais abordagens foram realizadas nos municípios de Lucas do Rio Verde-MT, Diamantino-MT, Nobres-MT e Rosário Oeste-MT.

A Equipe Executiva do Ação Integrada finalizou seu trabalho com um total de 25 (vinte e cinco) egressos e 12 (doze) vulneráveis localizados e abordados. Após análise das fichas de abordagens, identificou que 23 (vinte e três) deles solicitaram o encaminhamento para o curso de máquinas. O relatório completo do Projeto Ação Integrada pode ser consultado no Anexo XII.

No dia 02/05/2017, tal curso de máquinas foi iniciado na capital do estado do Mato Grosso, oportunidade na qual o Auditor Fiscal do Trabalho [REDACTED] proferiu

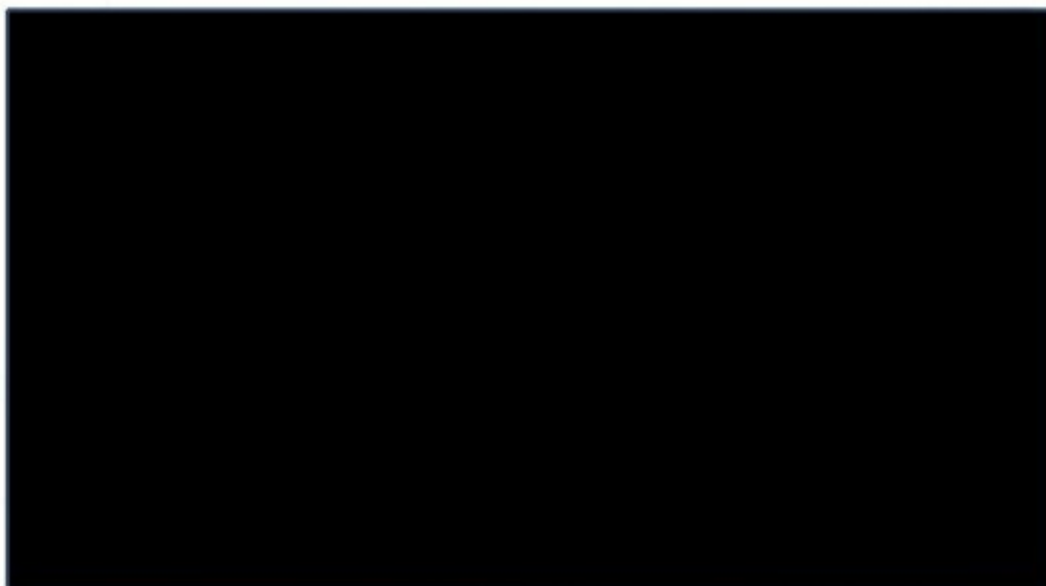


MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

palestra na Pastoral do Migrante em Cuiabá-MT acerca da legislação trabalhista, expondo o papel do Ministério do Trabalho, da Auditoria Fiscal do Trabalho, além de tratar de temas como riscos de acidentes de trabalho e tráfico de pessoas. Durante três horas, os presentes atentamente acolheram as recomendações do fiscal, assistiram alguns filmes de ações fiscais no Estado do Mato Grosso e tiraram dúvidas sobre direitos e deveres à luz da legislação pátria.



Palestra 'LIBERTAR É ERRADICAR?' proferida pelo AFT



Palestra no 'Curso de Máquinas' oferecido aos trabalhadores resgatados

Em que pese a Auditoria Fiscal do Trabalho realizar o trabalho de retirar trabalhadores de condições laborais degradantes, uma coisa é certa: libertar escravos por si só não erradica a escravidão. O Brasil libertou 41.000 escravos desde 2003 (uma média de 4 mil por ano), data do 1º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e outros 6.000, entre 1995 (criação do Grupo Móvel de Fiscalização) e 2002. No entanto,



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

ainda estamos muito longe de erradicar essa prática. Quantos escravos tem no Brasil? Seria possível estimar o tamanho real do "iceberg"?

É preciso atingir o mal na raiz: de cada fiscalização deveria resultar um avanço na erradicação e não, tão somente, a regularização pontual e passageira de situações inaceitáveis. Uma vez submetido a condições degradantes de trabalho, o trabalhador precisa entender como não cair nas armadilhas do trabalho escravo novamente. Eis a tônica da apresentação ministrada aos resgatados.

L. CONCLUSÃO

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

Ocorre que a ação ora relatada dá o panorama de trabalhadores encontrados em situação de total violação de suas garantias fundamentais. Trabalho escravo, tráfico de pessoas, elementos típicos do que se entende como escravidão moderna: recrutamento, transporte, alojamento, coação, uso da força, engano, vulnerabilidade, entre outros.

Uma empresa multinacional, com capital social na cifra de R\$1.922.682.863,00 (hum bilhão, novecentos e vinte e dois milhões, seiscentos e oitenta e dois mil e oitocentos e sessenta e três reais) – vide ficha cadastral na junta comercial de São Paulo-SP, em anexo – submetendo pessoas à vulneração econômica (com o trabalho escravo) e geográfica (a partir do tráfico de pessoas) é, sem dúvidas, uma irresponsabilidade injustificável.

Chamou atenção, ainda, a intermediação de mão-de-obra pelo sindicato de trabalhadores (entidade supostamente de defesa desses) que, "prestando um serviço", estava intermediando a relação trabalhista no intuito de exonerar o empregador real de qualquer responsabilidade.

Promessas bonitas aos trabalhadores e a criação de aparências de contratações legalizadas para melhor driblar a fiscalização demonstraram a clara ligação entre a expansão desenfreada do agronegócio (ramo de atividade da COFCO) com a preocupante retirada dos direitos do trabalhador, em um contexto da economia globalizada, que precariza relações trabalhistas em nome da conquista de novas fatias de mercado sem redução das margens de lucro. Eis que o Ministério do Trabalho pôde levar a fiscalização e flagrar a situação degradante em andamento.

Ficou evidente, portanto, que a escravidão funciona como parte de um sistema com raízes profundas que devem ser erradicadas metodicamente e que estão assentadas 1) em um modelo de desenvolvimento que prega a ganância como critério; 2) num de seus produtos, a miséria, que faz com que, para quem não tem, qualquer trabalho valha mais que nenhum; 3) na impunidade que é convite a continuar assim, reproduzindo sem fim o ciclo vicioso.



MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDENCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO MATO GROSSO

As raízes da escravidão continuam profundamente entranhadas na consciência, na cultura, na história, na política, nas estruturas do poder e da economia, de modo que a formação do Estado moderno, baseado nos valores democráticos da livre iniciativa e da liberdade do trabalho, passa pela salvaguarda desses mesmos valores como pilares de sustentação máxima da própria sociedade.

In casu, os trabalhadores resgatados na COFCO AGRI estavam submetidos a condições de trabalho e de vida que aviltam a dignidade humana e caracterizam situação de trabalho degradante, com indícios de submissão à condição análoga a de escravos, conforme capitulado no Artigo 149 do Código Penal.

O cenário encontrado pela equipe fiscal, portanto, foi de encontro aos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (artigo 1º, Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, além do que resta notório o desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais têm força normativa supralegal, não podendo ser afastados na esfera administrativa.

Assim, para tomada de providências cabíveis e uma vez plenamente concluída a ação da inspeção do trabalho de acordo com os ditames legais, sugerimos o encaminhamento deste relatório ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal, à Polícia Federal e ao Comitê Estadual de Prevenção e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas no MT (CETRAP). É o relatório.

Cuiabá/MT, sábado, 06 de maio de 2017.

[Redacted Signature]

Auditor-Fiscal do Trabalho

CIF [Redacted]