

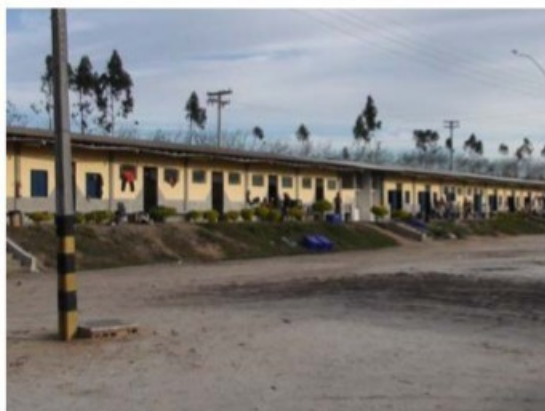


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

INFISA INFINITY ITAÚNAS AGRÍCOLA S.A.

CNPJ: 39.403.274/0001-67



Grupo INFINITY BIO-ENERGY BRASIL
PARTICIPAÇÕES S.A.

PERÍODO: 26 de agosto a 06 de setembro de 2009






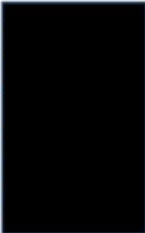
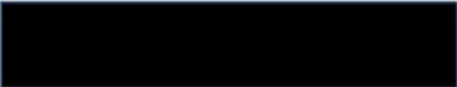

ENDEREÇO: Rodovia BR 101 Norte, s/n - Km 39,2 – B. Sayonara – Conceição da Barra - ES - CEP: 29960.000

CNAE-ATIVIDADE: 01.13-0-00 – Cultivo de Cana de Açúcar


VOLUME ÚNICO

EQUIPE

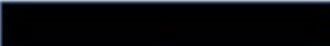
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

 Coordenador	AFT	CIF 
 Subcoordenadora	AFT	CIF 
	AFT AFT AFT AFT AFT AFT	CIF  CIF CIF CIF CIF CIF CIF
Motoristas 		

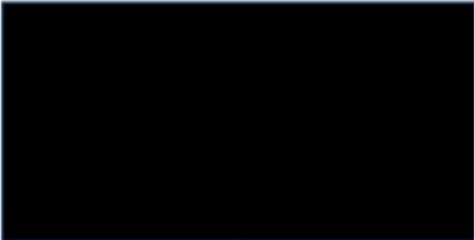

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO


Procuradora do Trabalho

ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO


Advogada da União

POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

	PRF PRF PRF PRF PRF PRF	
---	--	---

ÍNDICE

1	IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	5
2	DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	5
3	DA LOCALIZAÇÃO.....	5
4	DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	7
5	DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	7
6	RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	9
7	DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS.....	11
7.1.	DA DISCRIMINAÇÃO PERPETRADA PELA EMPRESA FISCALIZADA.....	11
7.2.	DA REMUNERAÇÃO PAGA A MENOR	14
7.2.1.	DESCONTO POR TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL.....	14
7.2.2	NÃO PAGAMENTO DA JORNADA "IN ITINERE".....	16
7.3	DA JORNADA DE TRABALHO, HORAS EXTRAORDINÁRIAS, INTERVALOS INTRA E INTERJORNADA	17
7.5.	DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO.....	24
8	DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	25
8.1	DA GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE	26
8.2	DO SERVIÇO ESP. DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO RURAL	27
8.3	DOS ATESTADOS DE SAÚDE OCUPACIONAL.....	29
8.4	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRAB. RURAL.....	30
8.5	DOS ALOJAMENTOS.....	31
9	DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS.....	32
9.1	Regularizações	32
10	FILMAGEM.....	35
11	CONCLUSÃO.....	36

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Autos de Infração 01926040-7 a 01926052-1	A001 a A030
2. Declaração [REDACTED]	A031
3. Auto de Infração 01926053-2	A032 a A033
4. Anexos – Folhas de Ponto	A034 a A037
5. Auto de Infração 01926054-7	A038 a A039
6. Anexos – Folhas de Ponto	A040 a A042
7. Auto de Infração 01926055-5	A043 a A044
8. Anexos – Folhas de Ponto	A045 a A049
9. Auto de Infração 01926056-3	A050 a A051
10. Anexos – Folhas de Ponto	A052 a A056
11. Auto de Infração 01926057-1	A057 a A058
12. Anexos – Folhas de Ponto	A059 a A063
13. Auto de Infração 01926058-0	A064 a A066
14. Anexos – Folhas de Ponto	A067 a A073
15. Auto de Infração 01926068-7	A074 a A079
16. Anexos – Relação de Empregados	A080 a A089
17. Anexos – ACT 2009/2010	A090 a A097
18. Anexos – Ata de Audiência Justiça Federal	A098 a A105
19. Auto de Infração 01926069-5	A106 a A110
20. Anexos – Remunerações por turma	A111 a A121
21. Anexo – Certidão Declaratória	A122 a A125
22. Auto de Infração 01926070-9	A126a A132
23. Anexos – Cartão CNPJ INFISA/INFINITY	A133
24. Carta de Preposição [REDACTED]	A134
25. Procuração INFISA	A135
26. Auto de Infração 01926071-7	A136 a A138
27. Anexos – Relação de Empregados	A139 a A148
28. Atas de reunião do conselho de administração	A149 a A168
29. Autorização de contribuição sindical	A169
30. Distância das frentes de trabalho	A170 a A171
31. Relação de empregados por idade	A172 a A192
32. Pedido de Recuperação judicial	A193 a A195
33. Decisão de recuperação judicial	A196 a A197
34. Atas da CIPATR	A198 a A202
35. TCAC com Sindicatos	A203 a A206
36. Cartão CNPJ [REDACTED] Agrícola LTDA	A207
37. Constituição da [REDACTED] LTDA	A208
38. Instrumento particular de fornecimento com [REDACTED] LTDA (parcial)	A209 a A211
39. Formalização de propostas da DISA/INFISA	A212 a A219

1 IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

1.1. Período da Ação: 26 de agosto a 06 de setembro de 2009.

1.2. Empregador: INFISA – INFINITY ITAÚNAS AGRÍCOLA S.A.

1.3. CNPJ: 39.403.274/0001-67

1.4. CNAE – Atividade Principal: 01.13-0-00 – Cultivo de Cana de Açúcar

1.5. Endereço: Rodovia BR 101 Norte, s/n - Km 39,2, bairro Sayonara, município de Conceição da Barra/ES, CEP: 29.960-000.

1.6. Contatos:

- [REDACTED] Gerente de RH,
Tel: [REDACTED]
- [REDACTED] Diretor Regional Cluster II,
Tel: [REDACTED]
- [REDACTED] Gerente Industrial Corporativo;
- [REDACTED] Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- [REDACTED], Gerente Industrial
- [REDACTED] Coordenadora Regional de Saúde, Segurança e Meio Ambiente;

2 DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

2.1. Total de empregados alcançados: 1359

2.1.1. Homens: 1205 / **Mulheres:** 124 / **Menores:** 0

2.2. Total de Trabalhadores Registrados sob ação fiscal: 00 (zero)

2.3. Total de Trabalhadores Resgatados: 00 (zero)

2.4. Valor bruto da rescisão: R\$ 0,00 (zero).

2.5. Valor líquido recebido: R\$ 0,00 (zero).

2.6. Número de autos de infração lavrados: 23 (vinte e três)

2.7. Guias Seguro-Desemprego emitidas: 00 (zero)

2.8. Número de CTPS Emitidas: 00 (zero)

2.9. Termos de apreensão e guarda: 00 (zero)

2.10. Número de termos de interdição lavrados: 00 (zeros)

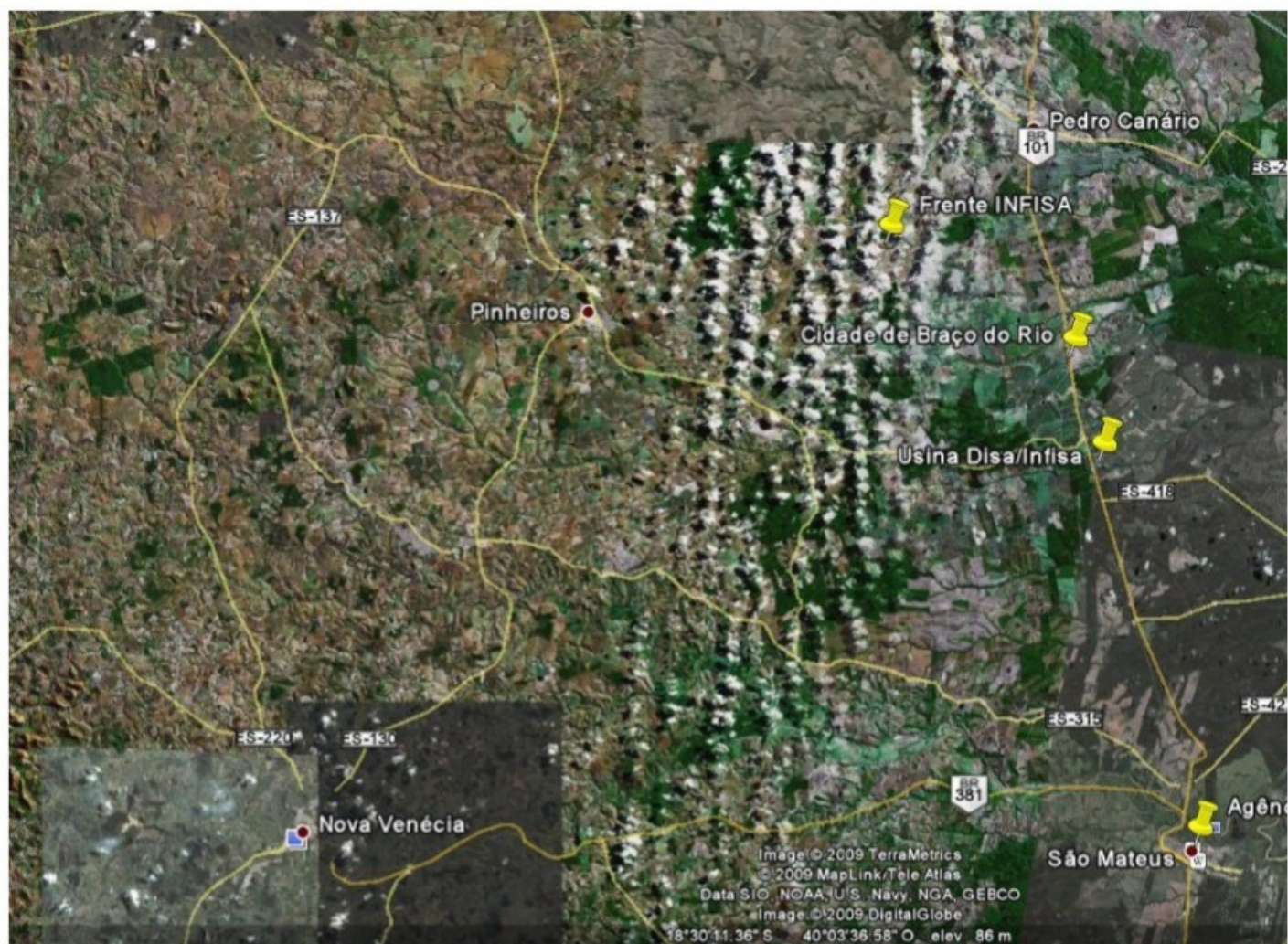
2.11. Número de CAT Emitidas: 00

3 DA LOCALIZAÇÃO

3.1 Coordenadas Geográficas

Ponto	Local	Coordenadas Geográficas
1	Planta Industrial DISA/INFISA	18°29'37.07"S - 39°54'57.73"O
2	Frente de Tratos Culturais – “Carpina”	18°22'07,4"S e 40°02'42,1"O
3	Cidade de Braço do Rio	18°26'0.80"S- 39°56'1.50"O

3.2 Imagem de Satélite



Localização da INFISA – INFINITY Itaipava S.A.

4 DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

O setor sucroalcooleiro integra o planejamento anual da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT/MTE, já que se trata de atividade em plena expansão e que, reiteradamente, tem-se verificado a ocorrência de trabalho análogo ao de escravo. A presente ação fiscal tem como base esse planejamento, em especial o atendimento à denúncia encaminhada pela chefia da SEINT da SRTE/ES, em 07.07.09.

É importante considerar que a empresa INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A., está estabelecida no mesmo local em que funciona a empresa DISA Destilaria Itaúnas S.A., ambas pertencentes ao Grupo INFINITY BIO-ENERGY BRASIL PARTICIPAÇÕES S.A., pessoa jurídica inscrita no CNPJ nº 07.704.069/0001-45, com sede na Rua Funchal, nº 418, 24º andar, sala 01, Itaim Bibi, São Paulo/SP, CEP: 04551-060, o qual se encontra em processo de recuperação judicial, conforme anexo às fls. A193 a A197.

Cabe salientar, ainda, que, enquanto a empresa DISA Destilaria Itaúnas S.A. se dedica à fabricação do álcool, a empresa INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A. cuida do cultivo e colheita da cana de açúcar por aquela utilizada no processo de produção do álcool e açúcar. Ambas foram contempladas na presente ação fiscal, em relatórios individualizados por empresa.

5 DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

Historicamente a cana de açúcar é um dos principais produtos agrícolas do Brasil, sendo cultivada desde a época da colonização. A indústria açucareira remonta a meados do século XVI, quando nasceu o ciclo da cana, que durou aproximadamente 150 anos.

O Brasil expandiu a cultura da cana de açúcar a partir da década de 70, com o advento do Pro-Álcool, programa do Governo que substituiu parte do consumo de gasolina por etanol, álcool obtido a partir da cana de açúcar, sendo pioneiro no uso, em larga escala, deste álcool como combustível automotivo. O programa, que deveria suprir o país com um combustível alternativo e menos poluente, acabou sendo desativado.

Do processo de industrialização da cana de açúcar obtém-se, como produtos, o açúcar nas suas mais variadas formas e tipos, o álcool (anidro e hidratado), o vinhoto e o bagaço, que queimado, gera energia.

A principal característica da indústria canavieira é a expansão através do latifúndio, resultado da alta concentração de terras nas mãos de poucos proprietários, pois, geralmente, as plantações ocupam vastas áreas plantadas.

A cultura da cana de açúcar abrange aproximadamente 7 milhões de hectares no Brasil, sendo que o Estado do Espírito Santo possui hoje cerca de 90 mil hectares de área plantada de cana de açúcar.

Devido à grandeza dos números do setor sucroalcooleiro no Brasil, não se pode tratar a cana-de-açúcar, apenas como mais um produto, mas sim como o principal tipo de biomassa energética, base para todo o agronegócio sucroalcooleiro, representado por

350 indústrias de açúcar e álcool e 1.000.000 empregos diretos e indiretos em todo o Brasil.

O setor sucroalcooleiro brasileiro tem despertado o interesse de diversos países, principalmente pelo baixo custo da produção, que, por vezes, é conseguido através do emprego de mão de obra assalariada de baixíssima remuneração e, em alguns casos, em condições degradantes, análogas à de escravo.

Segundo relatório da Secretaria da Agricultura, Abastecimento, Aquicultura e Pesca do Estado do Espírito Santo¹, o setor sucroalcooleiro do Estado do Espírito Santo desenvolveu-se da seguinte forma:

“os primeiros engenhos de cana surgiram em São Mateus. O setor sucroalcooleiro iniciou-se, no Espírito Santo, no início do século passado, com a implantação da Usina Paineiras no sul do Estado (instalada em 1911/12 – obra do governo Jerônimo Monteiro) buscando dinamizar a região, onde predominava a pecuária e a monocultura do café.

Com a crise no mercado internacional no setor cafeeiro, nasce o projeto de uma usina de açúcar. A instalação da usina de açúcar no Estado do Espírito Santo foi inspirada no sucesso de Campos-RJ, que contava com 24 usinas na época e detinha o título de maior produtor de açúcar do mundo.

Com a crise do petróleo em 1973, elevando o preço do barril de US\$ 7,00 a US\$ 9,00 para US\$ 30,00, a economia do mundo inteiro se abalou e veio a necessidade de buscar alternativas energéticas. Dentro deste panorama, pressionado pela falta de divisas para seu abastecimento de petróleo, o Brasil viu como opção de médio e longo prazo dinamizar a Petrobras, não só na prospecção, como também no refino. E, a curto, médio e longo prazo, a bioenergia extraída da cana-de-açúcar, com todas as facilidades do nosso ambiente edafo-climático propício e conhecimento tecnológico, visto que, desde a 2ª Guerra Mundial, o Brasil utilizava o álcool anidro na gasolina como complemento.

Em 1977/1978 foi criado o PROÁLCOOL, um programa ambicioso que, além de substituir grande parte da importação de petróleo, tornou-se um marco na cadeia ambiental, pois a queima do álcool – sendo um oxigenado – emite menos de 10% de poluentes que os carbonados derivados de fósil.

Porém, somente em 1980, com a eleição do presidente João Baptista Figueiredo, foi dinamizado o PROÁLCOOL, com investimentos da ordem de US\$ 10.000.000.000,00 (em 20 anos, ou seja, até o ano 2000, o Brasil já tinha economizado em divisas, pela menor importação de petróleo, US\$ 50.000.000.000,00).

Imediatamente, o Espírito Santo se fez presente em resposta ao anseio nacional: com a Usina Paineiras se adaptando para produzir mais álcool e sendo implantadas no Estado 6 usinas autônomas para produzir somente álcool (ALBESA – Boa Esperança, ALCON – Conceição da Barra, ALMASA – São Mateus, já desativada, CRIDASA – Pedro Canário, DISA – Conceição da Barra e LASA – Linhares).(...)”

¹ <http://www.seag.es.gov.br/pedeag/setores/cana.pdf>, acessado em 06.09.09.

6 RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Durante a ação fiscal, foram lavrados 23 (vinte e três) Autos de Infração, segundo a relação abaixo.

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1	01926051-2	000042-6	Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.	art. 67, caput, c/c art. 68, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2	01926053-9	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.
3	01926068-7	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.
4	01926069-5	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	01926070-9	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.
6	01926058-0	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.
7	01926057-1	000035-3	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	01926056-3	000025-6	Prorrogar a jornada de trabalho, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente.	art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.
9	01926049-1	131373-8	Deixar de disponibilizar camas no alojamento ou disponibilizar camas em desacordo com o disposto na NR-31.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
10	01926054-7	000049-3	Reduzir o limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição, sem previsão em convenção ou acordo coletivo.	art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
11	01926043-1	131409-2	Deixar de manter a primeira via do Atestado de Saúde Ocupacional arquivada no estabelecimento, à disposição da fiscalização, ou deixar de entregar ao trabalhador a segunda via do Atestado de Saúde Ocupacional, mediante recibo na primeira via.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
12	01926052-1	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.
13	01926040-7	131416-5	Manter os profissionais integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural em jornada de	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.12 da NR-31, com redação da Portaria nº

			trabalho incompatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança e saúde no trabalho.	86/2005.
14	01926044-0	131017-8	Deixar de contemplar, nas ações de segurança e saúde, a promoção da saúde e da integridade física dos trabalhadores rurais.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.1, alínea “b”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
15	01926055-5	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.
16	01926046-6	131015-1	Deixar de implementar ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural ou implementar ações de segurança e saúde em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
17	01926041-5	131062-3	Manter Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural dimensionado em desacordo com o disposto na NR-31.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.11 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
18	01926042-3	131024-0	Deixar de submeter trabalhador a exame médico periódico, anualmente.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea “b”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
19	01926071-7	000979-2	Deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração.	art. 23, § 1º, inciso IV, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
20	01926047-4	131093-3	Deixar de realizar reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural uma vez por mês, obedecendo ao calendário anual, ou permitir que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural se reúna em local inadequado e/ou fora do horário normal de expediente.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.7.12 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
21	01926048-2	131093-3	Deixar de realizar reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural uma vez por mês, obedecendo ao calendário anual, ou permitir que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural se reúna em local inadequado e/ou fora do horário normal de expediente.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.7.12 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
22	01926050-4	000043-4	Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.	art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.
23	01926045-8	131016-0	Deixar de contemplar, nas ações de segurança e saúde, a melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.1, alínea “a”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

Insta esclarecer que o Art. 7º da Portaria 148/96 do MTE trata do tema relativo ao auto de infração lavrado fora do local da inspeção e esclarece que pode o mesmo por exceção ser lavrado em local diverso da inspeção quando, a teor do Inciso II possa perturbar o funcionamento do estabelecimento fiscalizado.

Deste modo, registra-se que em razão do número de integrantes do GEFM (18 dezoito), bem como a ausência de condições que garantissem o conforto e a segurança da equipe, as lavraturas foram realizadas na sede da Agência Regional do Trabalho e Emprego em São Mateus/ES, com o fim de não causar prejuízo ao funcionamento da empresa.

7 DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS

Passa-se a relatar as diversas irregularidades constatadas na presente ação fiscal, que contemplou exclusivamente os trabalhadores da empresa INFISA – INFINITY ITAÚNAS AGRÍCOLA S.A. (CNPJ 39.403.274/0001-67), já que a etapa industrial da produção do álcool fica a cargo da empresa DISA – Destilaria Itaúnas S.A., ambas pertencentes ao Grupo Econômico INFINITY BIO-ENERGY BRASIL PARTICIPAÇÕES S.A.

7.1. DA DISCRIMINAÇÃO PERPETRADA PELA EMPRESA FISCALIZADA

Inicialmente, é importante considerar que a empresa INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A. desenvolve atividades típicas da cultura da cana-de-açúcar, do plantio ao corte, com o objetivo de fornecer a matéria-prima necessária à produção industrial de açúcar e álcool da empresa DISA – Destilaria Itaúnas S.A.

Não é demais lembrar que as Convenções nº 110 e nº 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, devidamente ratificadas pelo Brasil, tratam, respectivamente, da igualdade de salários entre homens e mulheres e da discriminação em matéria de emprego e profissão, entendida esta como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (art. 1º).

O legislador constituinte de 1988 procedeu à positivação de vários direitos fundamentais, com o intuito de dotá-los de maior efetividade. Podem-se citar como exemplos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho enquanto princípios fundamentais da República Federativa do Brasil (CF, 1º, III); o objetivo de promover o bem de todos, independentemente de origem, raça, cor, idade e toda e qualquer forma de discriminação (CF, 3º, IV); a liberdade e a igualdade entre todos, inclusive entre homens e mulheres (CF, 5º, caput e I); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, 7º, XXX); justiça social assegurada pela redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego (CF, 170, VII e VIII).

Da análise de tais dispositivos, é fácil perceber a importância que o princípio da igualdade representa para o modelo brasileiro de Estado Democrático de Direito. Não só o brasileiro, certamente, já que tal princípio é objeto de análise desde os pensadores

gregos, passando pelos ideais da Revolução Francesa e pelos regimes jurídicos contemporâneos.

Outrossim, juntamente com os princípios da dignidade da pessoa humana e da liberdade, o princípio da igualdade forma o tripé básico das liberdades fundamentais. A igualdade é agredida quando o fator diferencial adotado para qualificar os atingidos pela regra não guarda relação de pertinência lógica com a inclusão ou exclusão no benefício deferido ou com a inserção ou arrendamento do gravame imposto. O princípio da igualdade, pois, teria duplo escopo: proporcionar garantia individual contra perseguições e tolher favoritismos.

Constatou-se a forma discriminatória irregular de subtração dos salários, por alocação de mão de obra - conforme interesse patronal, em razão de chuvas ou não - de parte dos obreiros nas atividades de "tratos culturais", pagando-lhes a diária de R\$ 15,90 (quinze reais e noventa centavos), sem considerarem que o risco econômico inerente às atividades é do empregador. Geralmente, o remanejamento de atividades é feito, tendo-se em conta a área de vivência do trabalhador, se o mesmo dorme nos alojamentos ou não.

Assim, aqueles que moram nas áreas circunvizinhas, em casas alugadas, embora imigrantes, conquanto tenham vindo "sponte" própria à procura de trabalho, são constantemente deslocados para a atividade de "capina", ou qualquer outra relativa a tratos culturais, o que cria uma discriminação, em razão da ilegalidade de quitação que desconsidera a média de corte de cana tombada, atividade para qual foram contratados, cuja forma remuneratória deve levar em consideração o montante do "salário produção". Comprova-se a aludida tese através da análise das folhas de "ganhos do pagamento" no período de 26.06.2009 a 25.07.2009 entre as citadas "classes" de trabalhadores, em anexo às fls. A111 a A121.

A tabela a seguir comprova a comparação das médias:

TURMAS DE MORADORES

TURMA 18 (moradias do município de Pedro Canário) - 33,54;
TURMA 27 (moradias do município de Boa Esperança) - 28,67;
TURMA 37 (moradias do município de Pedro Canário) - 34,95;
TURMA 38 (moradias do município de Pedro Canário) - 26,97;
TURMA 39 (moradias do município de Braço do Rio) - 34,95;
TURMA 42 (moradias do município de Pedro Canário) - 34,57;
TURMA 44 (moradias do município de Pedro Canário) - 34,18;
TURMA 45 (moradias do município de Boa Esperança) - 34,09;
TURMA 47 (moradias do município de Santa Maria) - 29,00;
TURMA 70 (moradias do município de Braço do Rio) - 31,55;
MÉDIA DOS "MORADORES" = 32,25

TURMAS DE ALOJADOS

TURMA 14 - 32,49;
TURMA 15 - 31,45;
TURMA 19 - 34,84;
TURMA 20 - 36,71;
TURMA 21 - 31,52;
TURMA 22 - 37,97;

TURMA 23 - 36,21;
TURMA 24 - 38,11;
TURMA 25 - 35,72;
TURMA 26 - 33,79;
MÉDIA DOS "ALOJADOS" = 34,98.

A prática de rodízio desta mão-de-obra tem cunho discriminatório, pois acaba por diminuir a parca remuneração percebida - em face da ilegalidade cometida pela falta de observação da média de produção na integração das pagas dos obreiros que não moram em alojamentos, mas estão vivendo nos municípios próximos, às suas próprias expensas.



Detalhe de trabalhadores na atividade de tratos culturais denominada de "carpina"

Estes trabalhadores já espoliados por força de terem de arcar com as próprias moradias também vieram de outros estados, são pernambucanos e alagoanos na maioria e embora aparentemente morem no Espírito Santo, são migrantes à busca de emprego e já trabalharam em outras safras para a Usina auditada, o que lhes abriu mais facilmente as portas para uma nova contratação, pois se trata de mão-de-obra especializada no uso do podão e força, já testada no setor sucroalcooleiro.

De acordo com relatos dos obreiros, o número de homens cambiados, através de transporte por ônibus, contratado pela usina nestes estados, tem sofrido sensível diminuição, utilizando-se a empresa, cada vez mais, da técnica de não contratar na origem, mas ofertar vagas de emprego para aqueles que se aventuram a imigrar (por certo período de safra) com a família, arcando com os custos de deslocamento, luz, energia e habitação.

Ratificando este quadro, cita-se a queda do número de mão de obra, de acordo com as certidões liberatórias de transporte, a saber: 770 empregados em abril de 2008; 184 obreiros em dezembro de 2008; 126 trabalhadores em junho e 2009 e 204 obreiros em julho de 2009.

O episódio citado diz respeito à discriminação cometida com assento na forma de pagamento irregular. Há, portanto, razões mais do que plausíveis para que se declare a ilegalidade da prática de repasse dos riscos econômicos a esta categoria de desvalidos.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos (art. 1º); sendo iguais perante a lei, tendo direito à igual proteção legal contra qualquer discriminação que viole dispositivos

da Declaração, bem como qualquer incitamento a esta prática (art. 7º), pois todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade.

Ao mesmo tempo, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (CF, art. 5º, caput e inciso I). A Constituição não atua apenas como limite, mas também como fundamento da ordem jurídica, razão pela qual o processo de sua concretização depende da capacidade de participação e controle dos cidadãos perante as instituições políticas.

Certamente, não basta a igualdade formalmente reconhecida, sendo necessário o desenvolvimento da igualdade substancial que atuará em prol da observância do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito e valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do homem em todas as suas dimensões.

O princípio da igualdade implica, da mesma forma, em limitação ao legislador, ao intérprete/autoridade pública e ao particular. Ao primeiro, porque na edição de diplomas legais a observância de tal princípio é condição de constitucionalidade da lei. Já ao intérprete ou à autoridade pública competente, referido princípio implica na impossibilidade de aplicação de leis e atos normativos aos casos concretos de forma a criar ou aumentar desigualdades arbitrárias.

O combate à discriminação decorre do princípio constitucional da isonomia. A não-discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto. Em consequência, o princípio em questão funciona como diretriz geral que veda tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fatos injustamente desqualificantes.

O princípio da não-discriminação, como visto, está ligado ao princípio da igualdade em sua vertente igualdade em direitos, ou igualdade na lei, pressupondo a vedação de discriminações injustificadas. Referido princípio ultrapassa a idéia de igualdade perante a lei, pois traz a idéia de usufruto dos direitos fundamentais por todos os indivíduos.

Da mesma forma, os tratamentos normativos diferenciados somente serão compatíveis com a Constituição quando verificada a existência de uma finalidade proporcional ao fim visado. Desta forma, restou configurada a infração ao Art. 444 da CLT.

7.2. DA REMUNERAÇÃO PAGA A MENOR

Através do exame do Instrumento Coletivo de Trabalho, entrevista com o gerente e obreiros, certidões liberatórias, Termo de Ajuste de Conduta entre MPT e entidade sindical profissional, folha de pagamento de maio/2009, constatou-se a diminuição da remuneração dos obreiros por diversas práticas lesivas, cujas naturezas jurídicas estão ancoradas em irregularidades distintas, a saber:

7.2.1. DESCONTO POR TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL:

O desconto da Contribuição Social não deve ser confundido com as demais, pois possui um único objetivo: a manutenção do órgão sindical. O valor é definido pelo sindicato e

aprovado em assembléia. A única das contribuições com caráter tributário - e, portanto imperativa - é a contribuição sindical. A contribuição em tela, que foi descontada dos "holerites" dos obreiros, no mês de maio de 2009, dos salários já tão à míngua, é a contribuição social, de acordo com a rubrica: TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL.

Em que pese a argumentação de que todos são associados e a cobrança é indiscriminadamente de todos, salvo os que exercitam o direito de oposição, há jurisprudência cediça sobre o tema, de acordo com o a Súmula 666 do STF com amparo na regra Constitucional, contida no ordenamento pátrio, no Art. 8º, IV e o Precedente Normativo 119 do TST.

Pois bem, justamente este é o ponto nevrálgico que embasa estas linhas, qual seja, o da legitimidade da entidade sindical para instituir a contribuição a trabalhadores não-associados ao sindicato, devendo-se ter por nula qualquer cláusula que a crie, nos termos do Art. 9º da CLT.

De todo exposto, entende-se que há flagrante inconstitucionalidade da contribuição frente ao Artigo 5º incisos II e XX, Artigo 8º, incisos IV e V, Artigo 149 e Artigo 150, inciso I, todos da Constituição da República Federativa do Brasil e que houve abusividade da Cláusula 21ª do Instrumento Coletivo, ora anexado.

Neste sentido, está a Orientação Jurisprudencial N.º 17, da SDC, do Tribunal Superior do Trabalho, aplicável à situação concreta, visto que não há formalização em qualquer documento da vontade associativa dos obreiros, de acordo com informações do próprio Gerente de Recursos Humanos da empresa, Sr. [REDACTED].

Acredita-se que ao coagir os trabalhadores, por simples arbitrariedade do sindicato, a contribuir com algo que não concordam, haja vista a filmagem das declarações colhidas no local da inspeção acerca de tal desconto, que não vem assentado em lei, mostra-se plena perversidade jurídica. Isto porque, frisa-se, dita contribuição ao contrário da contribuição sindical, não está prevista em lei.

Desta forma, obrigar o trabalhador não associado ao desconto compulsório para o sindicato que representa sua categoria profissional, por meio de cláusula, de Acordo Coletivo de Trabalho, arbitrária e leonina, configura a mais plena inconstitucionalidade, por conseguinte, violando-se por completo o princípio da legalidade, "garantia", insculpido no Artigo 5º, inciso II da CF/88, uma vez que dita contribuição é pseudo-fiscal, pois, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei, bem como à luz do Artigo 150, inciso I, do mesmo instrumento legal, que dispõe que é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios exigir ou aumentar tributo sem lei que o estabeleça. Tudo ainda em consonância com o preceito contido no Art. 545 da CLT e em conformidade com a Nota Técnica da SIT N° 109 de 2009.

Por fim, cabe ressaltar que existe Termo de Ajustamento de Conduta Número 10034/2007, firmado pelo MPT em Rep. 10070/2007, através do Ofício de São Mateus, da 17ª Região, com o Sindicato Profissional, em anexo às fls. A203 a A206, que prevê a abstenção de inserir nos instrumentos coletivos da categoria cláusula que exija de trabalhadores não filiados o recolhimento ou pagamento de contribuição ou taxa

assistencial, confederativa, de revigoração ou de fortalecimento sindical ou outras de mesma espécie.

Argumenta-se, portanto, que houve no mínimo descuido ao realizarem-se tais descontos indevidos, tendo em vista que a cláusula do referido Acordo Coletivo não possui qualquer natureza jurídico-tributária que possa compelir o trabalhador a manter a relação jurídica com o sindicato que representa sua categoria laboral, o que faz transparecer que qualquer exigibilidade fiscal compulsória descontada dos trabalhadores não associados ao ente sindical com base na referida cláusula é nula de pleno direito, estando os empregadores em mora para com os empregados.

7.2.2 NÃO PAGAMENTO DA JORNADA "IN ITINERE":

Restou configurado que a empresa desrespeita a jornada semanal de 44 h (quarenta e quatro horas) e que não paga a jornada extraordinária, de acordo com o tempo efetivamente gasto, por força de desconsiderar a totalidade das horas expendidas no deslocamento para as frentes de serviço, em afronta ao Inc. I da Súmula 90 do TST, em razão da ilegalidade da cláusula décima primeira do Acordo Coletivo de Trabalho, conquanto existam frentes de serviço que distam quase uma hora da sede, sem haver a possibilidade concreta de tomar qualquer tipo de condução da rede pública para alcance das frentes de trabalho, pois, trata-se de atividade de corte de cana de açúcar plantada em áreas cujo acesso é por vias sem calçamento, em terras de cultivo privado.

Assim, não existe pagamento das horas relativas a toda energia produtiva despendida, tendo o instrumento coletivo - em que pese a construção jurídica constante do § 2º - cometido flagrante redução de garantia constitucional, em arrepio ao que prega a melhor hermenêutica, conforme se argumenta a seguir.

Registre-se que alguns trabalhadores recebem a rubrica pelo deslocamento "in itinere", de forma aleatória, em dias intercalados, sem considerar todos os dias do mês, em desacordo ainda com o que prega a regra já abusiva do Acordo Coletivo de Trabalho, em anexo às fls. A090 a A097. Em suma, tal tempo de deslocamento na folha de pagamento não retrata a totalidade das horas gastas no percurso casa-trabalho e ainda quê, de acordo com as considerações constantes do instrumentos coletivo, cabe esclarecer:

1) Que os trabalhadores ativam-se em diversas frentes de trabalho com distância e itinerários diferentes, mas plenamente mensurável o tempo percorrido no trajeto, visto que são agrupados em turmas de cerca de trinta e cinco obreiros, sob a supervisão de um fiscal responsável em todos os ônibus. Só a título argumentativo, com base na distância média, podemos asseverar que o percurso é de 23 km lineares (conforme levantamento informado pela empresa, de acordo com a organização do corte nos últimos dois meses, em anexo às fls. A170 a A171) em estrada de barro, o que implica dizer que de ônibus, pela baixa velocidade, gasta-se mais de uma hora numa das "pernas";

2) Que na quase totalidade das frentes de trabalho não há a possibilidade de se utilizar o transporte público regular, em face das estradas serem particulares, dentro de extenso caminho de terra até onde dar-se-á o corte, até mesmo pela característica de latifúndio onde se desenvolve o corte;

3) Há possibilidade de medição de tempo gasto nos trajetos, em razão das estradas serem vicinais e plenamente identificáveis, comparativamente às asfaltadas e de uso público;

4) As Súmulas 90 e 325 do TST se aplicam à situação fática existente na empresa, mas não servem a respaldar a exorbitante diminuição de horas "in itinere" em questão, no máximo, poderia ocorrer subtração do tempo gasto em trecho de rodovia pública, de cerca de dez minutos, de acordo com Inc. IV da Súmula 90 do TST;

5) A Constituição, em seu Art. 7, Inc. XXVI, autoriza a auto-determinação, mas com o fito de realinhar situação de crise econômica, ótica distinta, concederia poder ilimitado ao sindicato, até mesmo maior que o do próprio constituinte, derogando garantias fundamentais. Ao ajustar o Acordo Coletivo de Trabalho, os pactuantes exorbitaram, pois o mesmo foi firmado em 23 de abril de 2009, projetando seus efeitos a todos os contratos a partir do registro do instrumento, e na melhor das hipóteses, estaria apto à produção de efeitos a partir de maio de 2009, no entanto, verificando as folhas de pagamento, constata-se que houve lesão em diversas competências, desde janeiro de 2009 (período notificado pelo GEFM) e por outro lado, a crise econômica do empregador, que ensejou pedido de recuperação judicial em 19 de maio de 2009, só veio a ser configurada quando do deferimento pelo Juízo da Segunda Vara de Falências e Recuperação Judicial nos autos do processo 583.00.2009.151873-4 em 16 de JUNHO de 2009, em anexo às fls. A193 a A197;

6) A cláusula em questão é flagrantemente desvantajosa para os trabalhadores, visto que através da inspeção no campo, seguindo os ônibus de trabalhadores, constatou-se um deslocamento de no mínimo uma hora na ida e uma hora na volta para frente de serviço mais próxima, o que gera o montante de duas horas extras, ao menos;

7) Que o fornecimento "gratuito" do serviço de transporte, ocorre em razão do interesse do capital, com o fim de utilização do fator de produção PARA o trabalho, visto que inexistente transporte público na imensa maioria dos trechos percorridos, porque tais vias de barro batido são estradas traçadas pelo proprietário das terras onde ocorre o corte da cana;

8) A transação aludida, com suposto amparo no "conglobamento", não pode em nenhuma hipótese prosperar, pois analisando o que restou ajustado pelo sindicato profissional, há diminuição de garantias constitucionais mínimas, insertas no rol de direitos fundamentais, bem como, numa análise rápida do citado instrumento, constata-se que muito mais derroga garantias de que estatui melhorias das condições de trabalho.

7.3 DA JORNADA DE TRABALHO, HORAS EXTRAORDINÁRIAS, INTERVALOS INTRA E INTERJORNADA

Constatou-se, através do exame dos controles de ponto do período de janeiro a agosto de 2009, que os trabalhadores laboravam em jornada extraordinária, muito além do limite legal permitido. A empresa fiscalizada, embora tenha pactuado com os trabalhadores, individualmente, a possibilidade de prorrogação da jornada, excedeu a jornada diária de trabalho de seus obreiros muito além das duas horas previstas nos referidos contratos individuais de trabalho, sem que fosse apresentada qualquer justificativa legal. A repetição da sobre jornada assinalada deu-se sucessivamente, o que denota que o que deveria ser "extraordinário" tornou-se comum.

É importante ressaltar que o labor em jornada extraordinária reflete não só na limitação do convívio e inserção do trabalhador nas demais atividades sociais, mas diretamente na sua saúde, razão pela qual a limitação da jornada foi alçada a direito fundamental social, na atual Constituição Federal.

Verificou-se, ainda, que a empresa fiscalizada vem prorrogando a jornada diária de trabalhadores que laboram em atividades insalubres, sem a permissão prévia da autoridade competente em Saúde e Segurança do Trabalho deste Ministério. Nos termos do artigo 189 da CLT, são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. O limite de tolerância refere-se à concentração ou intensidade máxima ou mínima, atinente à natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral. Portanto, somente com autorização expressa deste Ministério, o sobrelabor pode ser exercido.

A excessiva jornada laborada pelo conjunto dos trabalhadores levou, em inúmeros casos, à redução do repouso interjornada mínimo de 11 horas, inclusive em atividades que exigem atenção redobrada no exercício de sua função.

O efetivo cumprimento do intervalo interjornada é de crucial relevância não apenas para a saúde e segurança do trabalhador, como ainda para permitir razoável integração pessoal do obreiro no seio de sua família e de sua comunidade mais ampla. A frustração deste direito causa real prejuízo ao obreiro e à própria comunidade em que deveria estar integrado.

A análise dos registros de ponto de turmas do corte da cana levou à conclusão de que os empregados rurais trabalharam aos domingos, ao longo do período de janeiro a julho/2009, no chamado revezamento de 5x1 (5 dias de trabalho para 1 de descanso).



Trabalhadores do corte manual de cana de açúcar laboravam no chamado revezamento 5 x 1

Tal fato revela-se infração administrativa, nada obstante a concessão de folga em outro dia da semana. A atividade exercida pelos trabalhadores encontrados nesta situação era eminentemente agrícola, não autorizada, portanto, pelo Decreto 27.048/49 a funcionar aos domingos (dia destinado ao repouso semanal). À época da redação legislativa tal atividade econômica já existia, porquanto não se pode dizer que houve omissão do legislador diante da evolução econômica do país (até porque referido decreto sofreu

sucessivas alterações e a atividade canavieira é difundida no Brasil desde a época colonial).

A prestação de serviços para outra empresa do mesmo grupo econômico, destinada a atividade industrial não tem o condão de autorizar o que foi negado pelo legislador, pois o próprio grupo econômico já constituiu empresas distintas, para atividades distintas, uma das quais não autorizada a funcionar aos domingos. Além disso, a cana-de-açúcar em pé não tem risco de perecimento se ficar mais um dia sem colheita. Há de se ressaltar que o trabalho aos domingos priva o trabalhador rural de sua convivência comunitária, num dia comum de descanso aos demais trabalhadores.

O mesmo entendimento é cabível para o caso dos empregados de diversas funções agrícolas que laboraram normalmente em 01/05/2009. Ocorre que, na data celebrou-se o feriado nacional do Dia do Trabalho, conforme artigo 1º da Lei 662/49. A existência de apenas uma empresa que congrega ambas atividades não tem o condão de autorizar para alguma delas o que foi negado pelo legislador, principalmente se se tem em vista que a cana-de-açúcar em pé não tem risco de perecimento. Além disso, há de se ressaltar que o trabalho durante feriados priva o trabalhador de sua convivência comunitária, num dia comum de descanso aos demais trabalhadores, mantendo-o, exclusivamente, disponível ao trabalho. Vale dizer, ainda, que o pagamento dobrado do dia não elide a infração apontada.

Constatou-se, ainda, que muitos trabalhadores não usufruíram o descanso semanal de 24 horas. A origem do repouso semanal é essencialmente religiosa. Com o advento da Revolução Industrial, o instituto do repouso semanal passou a se sustentar em outros fundamentos: biológicos, que visam eliminar a fadiga gerada pelo trabalho; sociais, que possibilitam a prática de atividades recreativas, culturais e físicas, bem como o convívio familiar e social; econômicos, que tem por escopo aumentar o rendimento no trabalho, aprimorar a produção e restringir o desemprego. O direito ao repouso semanal remunerado está previsto no artigo 7º, inciso XV, da Constituição Federal.

A não concessão integral do intervalo para repouso ou alimentação a inúmeros trabalhadores restou evidenciada, já que os espelhos de ponto apenas informavam o horário de entrada e saída, sem qualquer consignação do aludido intervalo. Já quando concedido, em sua grande maioria, era reduzido a menos de uma hora.

Há que se considerar que o intervalo para repouso ou alimentação de que trata o art. 71 da CLT somente poderá ser reduzido por convenção ou acordo coletivo de trabalho, devidamente aprovado em assembléia geral, desde que: I – os empregados não estejam submetidos a regime de trabalho prorrogado. II – o estabelecimento empregador atenda às exigências concernentes à organização dos refeitórios e demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (art 1º da Portaria/ MTE nº 42, de 28.3.2007).



O intervalo intrajornada possui fundamento de ordem biológica, buscando, com a inatividade do trabalhador, proteger sua saúde física e mental (higidez física e mental), a fim de que, após certo período, recupere em parte suas forças físicas e psíquicas. Também tem fundamento na segurança do trabalhador, já que, ao prevenir em parte a fadiga física e mental, reduzem-se os riscos patológicos e de acidentes de trabalho, considerando que a fadiga física e mental se traduz na diminuição do ritmo da atividade e na perda da capacidade de atenção ordinária, com conseqüente perda de produtividade e aumento dos acidentes do trabalho.

As normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas são normas de saúde pública, não podendo ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República.

7.4. DA ILICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO PERPETRADA

Através de análise documental, em especial o Contrato comercial parcialmente exibido, entrevista com empregados e prepostos da empresa, apurou-se a irregularidade na contratação dos trabalhadores através da empresa [REDACTED] AGRÍCOLA S.A., localizada na Rodovia BR 101 Norte, km 39, bairro Sayonara, Conceição da Barra, que desenvolve atividades típicas agrícolas e pecuária, configurando-se infração ao artigo 41, *caput*, combinado com artigo 9º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, tudo conforme a seguir relatado:

7.4.1 - DA COMPOSIÇÃO SOCIETÁRIA DOS CONTRATANTES:

A empresa APAL AGROPECUÁRIA ALIANÇA S.A., em conjunto com [REDACTED] e [REDACTED] constituíram a empresa [REDACTED] AGRÍCOLA LTDA (conforme instrumento particular de constituição de sociedade empresarial limitada, em anexo às fls. A208). Sendo assim, a APAL e a [REDACTED] são empresas de um mesmo grupo econômico, em que há subordinação da empresa [REDACTED] à empresa APAL.

Por outro lado, a sócia [REDACTED] ocupou o cargo de Diretora Presidente da empresa INFISA-INFINITY ITAÚNAS AGRÍCOLA S.A (conforme atas de reuniões do Conselho de Administração realizadas em 08/02/2008 e 17/02/2009, em anexo às fls. A149 a A168) e o sócio [REDACTED] é acionista da

mesma empresa e membro de seu Conselho de Administração, conforme demonstram as mesmas atas anteriormente citadas.

Neste sentido, a empresa INFISA-INFINITY ITAÚNAS AGRÍCOLA S.A. forma uma sociedade por coordenação com a [REDACTED] e detém, as duas, objetivos semelhantes, em função de seu quadro societário.

Vale dizer, ainda, que a INFISA-INFINITY ITAÚNAS AGRÍCOLA S.A. pertence ao mesmo grupo econômico da empresa DISA-DESTILARIA ITAÚNAS S.A., em que o grupo INFINITY é o seu único acionista, constituindo-se em uma companhia subsidiária integral (Art. 251 Lei 6404/76).

7.4.2 - DO CONTRATO COMERCIAL FIRMADO:

A empresa APAL firmou instrumento particular com a empresa DISA para fornecimento de cana de açúcar. Restou manifesto que a empresa [REDACTED] se imiscuiu da obrigação de apresentação da integralidade do contrato firmado entre as empresas DISA e APAL, em anexo às fls. A209 a A211. Pelo que se pode deduzir dos excertos analisados, tem-se diversos aspectos determinantes da subordinação estrutural. Não vimos todas as cláusulas, mas fragmentos do contrato comercial apresentado, a saber:

A empresa DISA *"compromete-se a receber e adquirir a cana-de-açúcar in natura (em pé) produzida na área da fornecedora (APAL-g.n) ou por terceiros com contrato de parceria por ela indicados, em quantidade previamente estabelecida em levantamento e cronograma de safra a ser preparado pela fornecedora e pela compradora, em conjunto e entregue pela fornecedora na sede da compradora, conforme cronograma de safra constante de relatório de pré-safra(...)"* (cláusula 2.1 do contrato de fornecimento).

A cláusula 2.3. do contrato de prestação de serviços estabelece que *"a cana-de-açúcar objeto deste contrato será recebida e adquirida in natura, na condição 'no campo' e não na unidade industrial da compradora (DISA- g.n), ficando por conta da compradora a realização das operações de corte, carregamento e transporte de cana de açúcar. Todavia, as partes poderão firmar, em cada ano-safra, por acordo mútuo entre a fornecedora e a compradora, compromissos escritos e específicos, com as respectivas condições para que a fornecedora realize, no todo ou em parte, o CCT do fornecimento de cana-de-açúcar objeto do presente contrato"*.

Se, por exemplo, ocorrer algum imprevisto no funcionamento da usina, todo o sistema de fornecimento de cana é afetado, sendo necessário que a usina defina um novo cronograma de entrega da cana-de-açúcar dos seus fornecedores. Talvez, por isto, o instrumento contratual não tenha sido exibido na integralidade. Se, a exemplo, um incêndio queimar mais cana do que o necessário para a cota diária de moagem da usina, esta cana queimada involuntariamente será processada prioritariamente, sob pena de diminuir seu teor de sacarose até o ponto que a inviabilize economicamente, nesse caso, devendo os fornecedores diminuir a entrega diária de cana até o processamento completo da cana queimada acidentalmente. Faz-se necessário a existência de uma rede complexa de comunicação entre a usina e seus fornecedores, de forma que a informação de capacidade de moagem, quebra e manutenção,

incêndios acidentais, etc., sejam imediatamente comunicados aos fornecedores para que eles possam reprogramar a entrega da sua cota diária de cana-de-açúcar, de acordo com a nova demanda da usina.

Na cláusula 2.5. *"a fornecedora obriga-se a utilizar as melhores técnicas de produção na exploração da cana-de-açúcar, de forma a assegurar índices satisfatórios de produtividade e qualidade do produto fornecido, competindo à compradora, desde que solicitado pela fornecedora, orientar tecnicamente (g.n) a fornecedora e os terceiros por ela indicados para a obtenção desses resultados. A qualidade da cana-de-açúcar entregue pela fornecedora será verificada pela compradora, de acordo com o que vier a ser acordado pelas partes; com critérios técnicos previamente estabelecidos"*. Há flagrante ingerência do tomador no que pertence à apresentação de todo o cronograma, próprio e de terceiros, de queima e corte da cana-de-açúcar que é definido pela usina, de acordo com a sua capacidade de moagem diária.

Se há necessidade da empresa tomadora intervir no *"modus operandi"* relativo às tarefas dos empregados da empresa prestadora, é porque não houve a delegação plena de serviços inerente a essa espécie de terceirização. Temos, portanto, atividade-fim. A rigor, é o que se infere do item 5.1 do contrato: *"A fornecedora terá a oportunidade de adquirir, desenvolver e explorar, nos termos e condições da compradora, variedades de cana de açúcar que sejam do interesse da compradora e da fornecedora, bem como terá acesso às melhores técnicas de germinação, plantio e colheita, desenvolvidas em convênios entre a compradora e entidades de pesquisa e desenvolvimento de cana de açúcar, tais como Centro de Tecnologia Canavieira, ou outra que a compradora venha a contratar"*.

O Estatuto da Terra e seu regulamento modificaram, no domínio de sua incidência, a sistemática do Código Civil, limitando a autonomia de vontades das partes com normas cogentes, de ordem pública. Há subordinação obrigatória dos contratos agrários, qualquer que seja sua forma à regência estatutária. É vedado ajustar como preço de arrendamento quantidade fixa de frutos ou produtos, ou seu equivalente em dinheiro. O preço de arrendamento só pode ser ajustado em quantia fixa em dinheiro. A forma de pagamento é que pode ser ajustada que se faça em dinheiro ou quantidade de frutos.

Deste modo, no arrendamento rural, se houver cláusula de preço fixado em produto, haverá ineficácia, revelando-se a nulidade da pactuação, o que serve como mais um elemento a declarar existência de subordinação estrutural. Neste aspecto, a análise contratual demonstraria uma série de possíveis ilegalidades, de acordo com o Direito Agrícola e neste sentido, aponta-se o item 6.1 do instrumento contratual: Temos que *"a parte que infringir (i) a obrigação de entrega de cana-de-açúcar 'no campo' ou a obrigação de pagamento tempestivo do referido fornecimento, nos volumes aqui avençados, incorrerá em multa pecuniária equivalente a 10% sobre a quantidade de cana de açúcar objeto deste contrato no respectivo ano-safra em que a infração ocorrer, multa esta que reverterá em benefício da parte inocente, sem prejuízo da indenização por eventuais perdas e danos resultantes da infração que se verificar na execução deste contrato"*.

O embaraço quanto a não apresentação do contrato em tela leva em conta uma enorme possibilidade de subtrair elementos de convicção da ocorrência da terceirização ilícita, que necessita ser combatida, a fim de que seja evitada a precarização das relações de trabalho nesse segmento econômico.

Só por amor ao debate, cita-se que há diferenças contratuais gritantes entre as mãos de obra componentes de cada contratante: Os trabalhadores da APAL [REDACTED] não possuem cesta básica ou mesmo fornecimento de alimentação, como aqueles que trabalham para o mesmo grupo econômico das empresas DISA e INFISA, como se pode apurar nos holerites. As poucas cláusulas, colacionadas ao presente auto, demonstram que a empresa compradora, no caso, a DISA tem absoluto controle da produção da empresa APAL. A inspeção no local de trabalho verificou que ali prestam serviços empregados da empresa INFISA, braço agrícola da empresa DISA. Entretanto, existem empregados da empresa [REDACTED] AGRÍCOLA LTDA que prestam serviços no mesmo local, nas atividades de trato cultural e plantio.

7.4.3 - DOS OBREIROS CONSTANTES DA FOLHA DE PAGAMENTO DA [REDACTED] APAL:

Em que pese a denominação constante do registro de diversos obreiros, cabe argumentar que se trata de trabalhadores admitidos em outros empreendimentos rurais do grupo e transferidos para [REDACTED] AGRÍCOLA LTDA, mas, embora tenham a função declarada incompatível com a exercível nas atividades de tratos culturais, na prática, no dia a dia da prestação laboral, não há correspondência da atual atividade com a denominação constante do registro primário. A exemplo, cita-se o caso do operador de moto-serra [REDACTED] que atualmente, tem função de "faz tudo", conforme declarado pelos prepostos da empresa em entrevista na sede.

7.4.4 - DA DECLARAÇÃO DE VÍNCULO:

Entende-se que houve terceirização da atividade fim e que os empregados não possuem vínculo formalizado com o verdadeiro tomador de serviços, supracitado, existindo lesão nos termos do Art. 41 da CLT para 53 (cinquenta e três) trabalhadores, cujos nomes foram extraídos da folha de pagamento de julho de 2009 apresentada pela empresa.

Exsurge, pois, de modo incontestado, a ilegalidade da terceirização por meio da atividade fim, em razão da mão-de-obra destinar-se ao atendimento de necessidade normal e permanente do empreendimento econômico, à luz do objeto da empresa, qual seja, o corte de cana de açúcar para obtenção de alto índice de sacarose com vistas ao processamento do produto final, sendo a cana cultivada dentro dos padrões requeridos para alto rendimento do processo químico, um insumo necessário à industrialização e comercialização de álcool. Por todo o exposto, deve-se declarar o vínculo com o tomador dos serviços, que "in casu" é o empregador acima identificado – INFISA – com vistas à formalização da relação de emprego diretamente com o tomador, mitigando-se precarizações das relações de trabalho, tudo nos termos do E. 331, Inc. I do TST c/ c Art. 41 da CLT, sendo nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar a aplicação dos preceitos celetistas, nos termos do Art. 9º da CLT.

7.5. DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Constatou-se que a empresa fiscalizada está em débito para com o FGTS. No entanto, especificamente quanto a este atributo, desde 05/2009 encontra-se sob fiscalização ainda não concluída, razão pela qual deixamos de emitir o Auto de Infração competente.

No entanto, oportuno salientar para a falta de depósito de FGTS de parcela relativa à remuneração não paga, de acordo com a desconsideração da média remuneratória. Assim, há uma forma irregular de subtração dos salários (auto de infração 019260687), por alocação de mão de obra - conforme interesse patronal, em razão de chuvas ou não - de parte dos obreiros nas atividades de "tratos culturais", pagando-lhes apenas a diária de R\$ 15,90 (quinze reais e noventa centavos). Esta conduta fere o princípio básico de que o risco econômico inerente às atividades é do empregador. Tudo em razão do remanejamento de atividade que é feito, levando-se em conta a área de vivência do trabalhador, isto é, se o mesmo dorme nos alojamentos ou não.

Vale destacar que a contrapartida deste pagamento reside no empregado estar à disposição da empresa, e, que em razão de trabalhar sem produzir cana cortada, de acordo com o pactuado, por motivo alheio a sua vontade, acaba por sofrer uma restrição salarial, desconectada de seu interesse. Desta forma, a título de exemplo, cita-se o que ocorreu no extrato "analítico de produção/horas", no período aferido de 26/06/2009 a 25/07/2009, do obreiro [REDACTED] (Número 112004454 - turma 23), o qual no dia 08/07/2009 recebeu o valor do salário-mínimo por dia de R\$ 15,90, muito embora, sua média de produção na semana imediatamente posterior - na qual ficou alocado na atividade de corte - fosse de R\$ 22,12 (vinte e dois reais e doze centavos), conforme acusa o pagamento do DSR (Descanso Semanal Remunerado). Deste modo, houve uma diminuição no mês de cerca de R\$ 6,00 (seis reais) e por consequência não houve o correspondente depósito de FGTS, que para esta situação é de R\$ 0.48 (oitenta e oito centavos).

Por fim, cabe esclarecer que, a cláusula segunda do Acordo Coletivo de Trabalho, firmado pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais Assalariados de Linhares, Rio Bananal, Sooretama, Jaguaré, São Mateus, Conceição da Barra, Pedro Canário, São Gabriel da Palha e Vila Valério e empresa, nos faz crer que a diária mínima estabelecida em 1/30 (um trinta avos) do piso salarial da categoria, equivalente a "R\$477,00", em nenhuma hipótese, reduziu garantias constantes do Diploma Legal, porquê, de acordo com o Art. 142, § 2º da CLT é prescrito que o pagamento considere a média de produção, quando as pagas são variáveis, a exemplo das férias. No mesmo sentido, o Art. 460 da CLT, que estatui especial destaque às parcelas habituais. Tal forma irregular de pagar gera reflexo no RSR (repouso semanal remunerado), igualmente, diminuindo-o. Deste modo, a empresa - por desdobramento - também deixa de recolher as parcelas fundiárias incidentes sobre as diferenças de RSR subtraídas, o que implica dizer que na situação supra citada há ainda uma diferença de R\$ 0,08 (oito centavos).

Por fim, cabe estribar a presente argumentação na falta de quitação regular das horas "in itinere", conforme já explicitado no auto capitulado no Art. 459 da CLT que deve ser analisado em concomitância com o presente, porque a paga de FGTS é um reflexo daquela.

Pelas irregularidades acima relatadas, foram lavrados os seguintes Autos de Infração:

Nº do AI	Descrição	Capitulação	Anexo às fls.
01926069-5	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	A106 a A125
01926068-7	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.	A074 a A105
01926058-0	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.	A064 a A073
01926056-3	Prorrogar a jornada de trabalho, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente.	art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.	A050 a A056
01926057-1	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.	A057 a A063
01926055-5	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.	A043 a A049
01926054-7	Reduzir o limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição, sem previsão em convenção ou acordo coletivo.	art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	A038 a A042
01926051-2	Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.	art. 67, caput, c/c art. 68, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	A026 a A027
01926053-9	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	A032 a A037
01926050-4	Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.	art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.	A024 a A025
01926070-9	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	A126 a A135
01926071-7	Deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela integrante da remuneração.	art. 23, § 1º, inciso IV, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.	A136 a A148

8 DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Por tratar-se de uma etapa desenvolvida em ambiente rural, com características essencialmente agrícolas, a análise das condições de segurança e saúde foi realizada sob o enfoque da Norma Regulamentadora nº 31, com redação da Portaria 86/2005, dadas às peculiaridades do meio ambiente e das condições de trabalho que o envolvem.

8.1 DA GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE

Constatou-se que o empregador deixou de contemplar no programa de gestão em saúde e segurança do trabalho, apresentado ao GEFM com a nomenclatura de PPRA - programa de prevenção a riscos ambientais, as ações de melhoria das condições e ambiente de trabalho.

São vários os exemplos de ações de melhoria das condições e ambiente de trabalho, que poderiam ter sido adotadas pelo empregador, dentre elas, citamos, por ilustrativo:

- organização do trabalho, com a finalidade, entre outras, de se avaliar os agentes ergonômicos e a correção de outros agentes não ergonômicos; e
- realização de plano de investigação e análise dos acidentes e das situações de trabalho que os geraram.

Essas iniciativas tem o objetivo de se estabelecer um método de estudo com a finalidade de se identificar os maiores riscos e melhores cuidados para a redução destes acidentes majorando a melhoria no ambiente de trabalho.

Restou, ainda, prejudicada a avaliação ambiental de agentes de risco, em especial do calor e radiações solares, a fim de se providenciar melhoria e conforto térmicos no ambiente de trabalho. Cumpre ressaltar que os obreiros que laboram no corte de cana de açúcar realizam as atividades a céu aberto com a demanda demasiado esforço físico.

Paralelamente, verificou-se que o empregador deixou de contemplar as campanhas educativas de prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho. Estas campanhas educativas deveriam conter ações de segurança e saúde que visassem à prevenção de acidentes e doenças. Destacamos que os trabalhadores rurais da empresa autuada exercem atividades que demandam excessivo esforço físico e estão sujeitos a diversos riscos, razão pela qual a inexistência de campanhas educativas potencializa os riscos de acidentes.

Por fim, verificou-se que os trabalhadores encontravam-se expostos a diversos fatores de risco, dentre os quais os agentes de origem: (a) física (calor, radiação solar não ionizante - Uva, Uvb e Infravermelho, umidade); (b) mecânica (uso de ferramentas de corte - facão, partes cortantes e irritantes da planta, buracos, picadas de animais peçonhentos-abelhas, cobras, escorpiões); (c) química (fuligem da queima, poeira, seiva liberada pela planta, pequenos espinhos da folha, muito pruriginosos); e (d) ergonômicas (atividades de intenso esforço físico, repetitivas, com posturas forçadas e torções e flexões de coluna, trabalho obrigatoriamente em pé).

Dentre os casos verificados pelo GEFM, destaca-se que durante o processo de carpina no cultivo de cana de açúcar da INFISA, na frente de trabalho localizada nas coordenadas geográficas S 18°22'07,4" e W 40°02'42,1, pela turma 14, trabalhadores manuseavam ferramentas de maneira inadequada, haja vista que se encontravam cortando lascas de madeiras com a finalidade de criar cunhas de madeiras para fixar os cabos das ferramentas de suas ferramentas.



Detalhe de um dos trabalhadores que, diariamente, era destacado para a manutenção das ferramentas de trabalho utilizadas na “carpina”. Um trabalhador por turma, durante os dias de “carpina”, era eleito para a realização dessa tarefa.

Conforme relatos dos trabalhadores e prepostos da empresa, todos os dias, nas frentes de trabalho de carpina, a empresa destinava um ou mais trabalhadores para que fizessem o trabalho de prover a manutenção das ferramentas, mas sem nenhuma estrutura ou ferramenta adequada para tal função. Esses obreiros laboravam com cabos de madeiras velhas e facões, sem nenhum abrigo, nem ferramentas adequadas e em local inadequado para esta manutenção, deixando de lado quaisquer ações de segurança que visassem à prevenção de acidentes.

Pelas irregularidades acima relatadas, foram lavrados os seguintes Autos de Infração:

Nº do AI	Descrição	Capitulação	Anexo às fls.
01926044-0	Deixar de contemplar, nas ações de segurança e saúde, a promoção da saúde e da integridade física dos trabalhadores rurais.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.1, alínea “b”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	A010 a A011
01926045-8	Deixar de contemplar, nas ações de segurança e saúde, a melhoria das condições e do meio ambiente de trabalho.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.1, alínea “a”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	A012 a A013
01926046-6	Deixar de implementar ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural ou implementar ações de segurança e saúde em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	A014 a A016

8.2 DO SERVIÇO ESP. DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO RURAL

Constatou-se que o quadro de trabalhadores do Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho Rural – SESTR da empresa supracitada encontrava-se composto por 01 (um) médico do trabalho; 01 (um) engenheiro de segurança do trabalho; 01 (uma) enfermeira do trabalho; 02 (dois) técnicos de segurança; 02 (duas) auxiliares de Enfermagem.

Destaca-se que a empresa pertence à atividade econômica enquadrada no grau de risco 3(três) e, atualmente, possui 1359 empregados, o que evidencia a inadequação do dimensionamento do seu SESTR.

Conforme a NR31, item 31.6.11, QUADRO I, para o dimensionamento correto do SESTR, a empresa deveria contratar mais um técnico de segurança do trabalho.

Cabe ressaltar que as atividades exercidas pelos empregados da empresa exigem esforço físico demasiado e os expõe a diversos riscos ocupacionais, razão pela qual a empresa deveria possuir o dimensionamento mínimo do SESTR contribui para a melhoria das condições de trabalho.

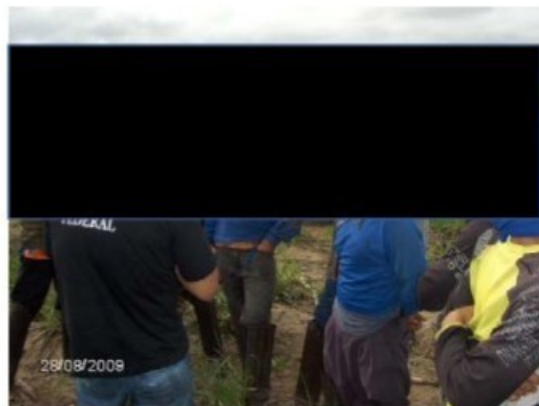
Paralelamente, apurou-se que a empresa mantém os profissionais integrantes do serviço especializado em segurança e saúde do trabalho rural em jornada de trabalho incompatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança e saúde no trabalho.

Assim, constatou-se que o médico do trabalho, profissional integrante do SESTR não possui jornada de trabalho compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança e saúde no trabalho, haja vista que a sua jornada é de 06 (seis) horas, por duas vezes na semana.

Por ilustrativo, transcrevemos trecho do depoimento da Sra. [REDACTED] coordenadora regional de saúde e segurança e meio ambiente, ao GEFM, em anexo às fls. A031:

“(...) a jornada de trabalho do médico é de 6 horas; o Dr. [REDACTED] atende aos empregados da empresa Infisa às 2as feiras, no período da tarde e às 3as feiras, no período da manhã; esta jornada é afixada em folhetos informativos nos ônibus dos empregados da empresa Infisa ...como o cargo de médico do trabalho é entendido como de coordenação e confiança, o Dr. [REDACTED] não assina o controle de jornada (...)”.

Considerando as diversas irregularidades verificadas pelo GEFM durante a auditoria realizada na gestão da saúde do trabalho, que ensejaram a lavratura de autos de infração específicos, concluiu-se que a jornada de trabalho dos profissionais do SESTR, somado ao limitado número de profissionais, inviabilizaram as necessárias inspeções às frentes de trabalho, deixando de programar ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural.





Pelas irregularidades acima descritas foram lavrados os Autos de Infração nº 01926040-7, capitulado no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.12 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo às fls. A001 a A003, e 01926041-5, capitulado no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.11, em anexo às fls. A004 a A005, ambos da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

8.3 DOS ATESTADOS DE SAÚDE OCUPACIONAL

Verificou-se que o empregador deixou de providenciar o exame médico periódico de trabalhadores rurais, o que restou evidenciado na análise dos prontuários médicos, realizada pelo GEFM.

A importância da realização dos exames periódicos se verifica pelo acompanhamento médico da saúde do trabalhador, possibilitando um diagnóstico precoce das doenças ocupacionais e o tratamento eficaz, proporcionando maior qualidade de vida e melhor capacidade laboral do trabalhador.

Paralelamente, verificou-se que o empregador deixou de entregar a segunda via do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO de retorno ao trabalho. Esta constatação foi evidenciada quando em verificação de documentos da empresa supracitada encontramos as 02 (duas) vias do ASO de vários trabalhadores, uma das quais deveria ter-lhe sido entregue, em poder da empregadora e sem a aposição de recibo pelo empregado.

A importância do recebimento deste documento médico se verifica pelo fato de possibilitar ao trabalhador o acompanhamento de sua saúde, facilitando a evidência do nexos causal da relação entre a função exercida e possíveis doenças ocupacionais encontradas durante sua vida laboral. Quando o exame médico pelo qual passou o trabalhador foi de retorno ao trabalho, o direito à informação quanto às suas condições de saúde fica mais claro, já que é de suma importância saber acerca das condições físicas após período de afastamento.

Lavrados os Autos de Infração nº 01926042-3, capitulado no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea “b”, em anexo às fls. A006 a A007, e 01926043-1, capitulado no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.4, em anexo às fls. A008 a A009, ambos da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

8.4 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DO TRAB. RURAL

Constatou-se que não foram realizadas as reuniões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural uma vez por mês, obedecendo ao calendário anual. As atas das oitava e nona reuniões do ano de 2009 encontradas na documentação apresentada ao GEFM pela empresa, são idênticas uma à outra, com exceção de suas introduções.

Cabe ressaltar que, ainda na ata da oitava reunião, consta a ausência justificada do Sr. [REDACTED] mas assinou estar presente em tal reunião, fato que acarreta ilação de tentativa de fraude, com a finalidade de se omitir a não realização reunião da CIPATR do mês de abril de 2009.

Outro fato importante encontra-se na coincidência do horário de início, término e encerramento das oitava e nona reuniões, 07h30min, 09h35min e 09:40h, respectivamente, em anexo às fls. A198 a A202.

Destaca-se que a CIPA constitui-se como espaço legalmente reconhecido para a discussão sistemática e direta entre patrões e empregados da relação entre condições de trabalho e saúde. No caso em tela, os empregados da empresa autuada exercem atividades sujeitas a inúmeros riscos ocupacionais, pelo quê reuniões periódicas e efetivas da CIPATR devem ocorrer, visando à melhoria nas condições de trabalho.

Paralelamente, constatou-se que a empregadora não promoveu o treinamento previsto no subitem 31.7.20.1 da NR-31, para os empregados mais votados e não eleitos, limitado ao número de membros eleitos da CIPATR.

O treinamento deve ter carga horária mínima de vinte horas, distribuídas em no máximo oito horas diárias e deve ser realizado durante o expediente normal, abordando os principais riscos a que estão expostos os trabalhadores em cada atividade desenvolvida.

O conteúdo mínimo do treinamento aborda:

- “(…) a) noções de organização, funcionamento, importância e atuação da CIPATR;
- b) estudo das condições de trabalho com análise dos riscos originados do processo produtivo no campo, bem como medidas de controle (por exemplo, nos temas agrotóxicos, máquinas e equipamentos, riscos com eletricidade, animais peçonhentos, ferramentas, silos e armazéns, transporte de trabalhadores, fatores climáticos e topográficos, áreas de vivência, ergonomia e organização do trabalho);
- c) caracterização e estudo de acidentes ou doenças do trabalho, metodologia de investigação e análise;
- d) noções de primeiros socorros;
- e) noções de prevenção de DST, AIDS e dependências químicas;
- f) noções sobre legislação trabalhista e previdenciária relativa à Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) noções sobre prevenção e combate a incêndios;
- h) princípios gerais de higiene no trabalho;
- i) relações humanas no trabalho;

j) proteção de máquinas equipamentos;

k) noções de ergonomia (...).

Ressalte-se que a empresa tem mais de 1500 empregados rurais em atividades que demandam esforço físico intenso, motivo pelo qual os treinamentos em segurança do trabalho não podem ser relevados.

Lavrados os Autos de Infração nº 01926047-4, capitulado no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.7.12, em anexo às fls A017 a A018, e 01926048-2, no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.7.12, em anexo às fls A019 a A021, ambos da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

8.5 DOS ALOJAMENTOS

Verificou-se que no alojamento denominado de "CORDANTAS", onde se encontravam diversos trabalhadores, em sua maioria oriundos de municípios do Estado de Alagoas, as camas, beliches construídos em alvenaria, não eram separadas por, no mínimo, 01 (um) metro, conforme disposto em normas de segurança e saúde do trabalho. Para algumas, inclusive, esta distância chega a medir 58 (cinquenta e oito) cm, inviabilizando a circulação de pessoas dentro do alojamento.



Detalhe do espaçamento de 58 cm entre as camas do alojamento "Cordantas". Essa irregularidade prejudicava as condições de conforto oferecidas aos trabalhadores, causando desconforto térmico e prejudicando a circulação dos obreiros nos "quartos".

Dessa irregularidade decorre superlotação de tais estruturas, propensão a propagação de possíveis doenças infecto-contagiosas, forte sensação de desconforto térmico, além de danos psíquico-sociais àqueles que lá habitam.

Lavrado o Auto de Infração nº 01926049-1, capitulado no art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea “a”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005, em anexo às fls. A022 a A023.

9 DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS

Objetivando atender à demanda apresentada, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM se reuniu, na manhã do dia 27.08.2009, na Agência Regional do Trabalho e Emprego em São Mateus/ES, com alguns Auditores-Fiscais do Trabalho lotados na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Espírito Santo, visando obter maiores informações sobre a denúncia apresentada.

Enquanto parte da equipe consolidava dados necessários a apurar a situação da empresa a ser fiscalizada, alguns de seus membros, juntamente com os Auditores-Fiscais da Superintendência denunciante, fizeram o rastreamento das frentes de corte de cana que naquele dia estavam operando, considerando que a chuva que precipitou durante a semana reduziu a área queimada.

Ato seguinte, procede-se à verificação física das frentes de plantio e corte de cana-de-açúcar da empresa INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A. e, após, à inspeção da planta industrial da empresa DISA – Destilaria Itaúnas S.A., dando início aos trabalhos da fiscalização, conforme descrito no presente relatório de ação fiscal.

Também foram contemplados, nesta ação fiscal, os alojamentos “Pecana” e “Cordantas”.

Seguem relatadas as principais providências tomadas pelo GEFM, bem como pela INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A.:

9.1 Regularizações

Após o recebimento das notificações, foram realizadas diversas reuniões com as gerências técnicas da usina com o objetivo de dirimir dúvidas a cerca das providências a serem adotadas para o saneamento das irregularidades.



As irregularidades ensejaram a realização de diversas reuniões com a alta direção do Grupo Infinity, bem como pelos gerentes da DISA/INFISA. Muitas dessas reuniões ocorreram por intermédio de teleconferência no escritório do estabelecimento

Dentre elas, destacamos a reunião realizada, em 02.09.09, nas dependências da INFISA. Conforme solicitado pelo GEFM, a empresa elaborou uma pauta de posicionamentos, em anexo às fls. A212 e A219, cujo trecho destaca-se a seguir:

“(…) DESTILARIA ITAÚNAS S/A - DISA, pessoa jurídica de direito privado, CNPJ 27.575.950/0001-09 e Inscrição Estadual 080.789.650 e INFINITY ITAÚNAS S/A - INFISA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ 39.403.274/0001-67 e Inscrição Estadual 081.582.19-6, ambas localizadas na Rodovia BR-101 Norte, Km 39,2, Saionara S/N, município de Conceição da Barra/ES, vem a presença de V. Sa. apresentar sua manifestação acerca das questões suscitadas pela Auditoria do Grupo Móvel de Fiscalização, conforme adiante segue:

1 - Adicional de Insalubridade

A empresa providenciará no prazo de 60 (sessenta) dias a elaboração de um Laudo Técnico para apuração da existência ou não da insalubridade e seu respectivo grau, se constatado, especificamente para a função de soldador.

Adicionalmente, a empresa providenciará no prazo de 120 (cento e vinte) dias o LTCAT de toda a planta industrial.

2) - Autonomia e independência na área de Segurança e Medicina do Trabalho

A área de Segurança e Medicina do Trabalho da empresa possui um Gerente responsável qualificado, o qual se reporta diretamente à Presidência de Operações, evidenciando assim o caráter autônomo e independente da mesma.

Todavia, decorrente das sugestões ofertadas pela Auditoria, a empresa revisará as atuais Normas Internas no regramento da rotina da equipe de segurança e medicina do trabalho, visando assim agilizar o fluxo da comunicação de ocorrências, situações críticas e emergenciais para a Alta Gerência da empresa. Um dos itens já definidos será o recebimento dos relatórios de não conformidades simultaneamente pelo Diretor Regional do ES.

3) - Desconto da Contribuição “Taxa de Fortalecimento Sindical”

Considerando que o desconto da “taxa de fortalecimento sindical” é decorrente de previsão contida expressamente no instrumento coletivo depositado na SRT, a empresa entende que a sua suspensão ou retirada somente poderá ocorrer com a anuência das partes que pactuaram a Convenção Coletiva de Trabalho e, não de forma unilateral.

Outrossim, a empresa funciona apenas e tão somente como parte intermediadora no repasse dos valores descontados ao Sindicato da Categoria.

4) - Existência de Alojamentos “Clandestinos”

A empresa desconhece a existência de alojamentos “clandestinos” referentes aos nossos trabalhadores rurais, pois toda a mão-de-obra alojada é recrutada em outros Estados, com plena observância das exigências e trâmites legais.

Todos os funcionários alojados são devidamente recrutados, listados e registrados em suas respectivas cidades de origem com anuência do Sindicato e SRT locais, que recebem e validam as listas com os nomes e documentos de cada trabalhador contratado, nos termos do artigo 25, inciso VII, da Instrução Normativa no 76 de 15/05/2009 da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Portanto, a constatação realizada pela Auditoria quanto a existência de trabalhadores residindo nas chamadas “repúblicas urbanas” causa surpresa e estranheza a Alta Gerência da empresa, tendo em vista que os demais funcionários, são recrutados diretamente na região de localização da usina.

No entanto, em que pese o desconhecimento da empresa no tocante a existência de “alojamentos clandestinos”, bem como o regular processo de recrutamento de mão de obra imigrante praticado pelo departamento de Recursos Humanos, a

empresa acolhe a sugestão da Auditoria, no sentido de identificar possíveis trabalhadores residentes em moradias alugadas, de acordo com os seguintes critérios de triagem:

- identificação de moradia com mais de 03 (três) trabalhadores onudos de outras regiões e que residam sozinhos sem suas respectivas famílias;
- manifestação de vontade em residir no alojamento da empresa com observância das regras de convívio;

A empresa procederá a triagem e identificação dos trabalhadores na condição acima mencionada no prazo de 05 (cinco) dias para localidade de Braço do Rio e 30 (trinta) dias para as demais localidades.

5) - Cestas básicas “diferenciadas”

O benefício da cesta básica é estabelecido em negociação realizada entre diferentes categorias e interlocutores, portanto, a ocorrência de diferenciação na composição das cestas básicas, assim como ocorrem diferenças em diversas outras cláusulas do instrumento coletivo dos trabalhadores rurais e da indústria, decorrente tão somente da observância ao convencionado entre as partes.

5.1) - Valor nutricional das refeições

- Horário de entrega e conservação das refeições

A usina possui uma Nutricionista que acompanha a elaboração do cardápio diário servido pela empresa contratada que é especializada nesta atividade. A análise técnica realizada pela profissional da área, demonstra que o nível de proteína supera os valores mínimos diários de referência.

A quantidade de kcal também encontra-se dentro das exigências nutricionais para o desgaste físico do trabalhador, que desenvolve a atividade do corte de cana.

Como medida de melhoria contínua, foi determinado que doravante a empresa contratada para o preparo das refeições deverá, obrigatoriamente, submeter previamente - com uma semana de antecedência - o cardápio à Nutricionista da usina que validará o balanceamento nutricional das refeições a serem servidas.

Também como medida de melhoria, a empresa se compromete a manter a regularidade na entrega das refeições nas frentes de trabalho até às 11:00 horas da manhã, com o acondicionamento das marmitas em caixas térmicas “Hot Box” e transportadas em veículo apropriado ao campo, mediante controle dos horários e locais de entrega.

Ainda, a empresa providenciará a adoção de controle de acompanhamento do ciclo de conservação das refeições preparadas, através da etiquetagem das caixas térmicas “Hot Box” onde são acondicionados os “marmiteix”.

6) - Jornada dos médicos

Será feita a adequação da carga horária dos médicos, com cumprimento integral da jornada exigida pela legislação vigente.

7) - Horas in itinere

Através de um levantamento técnico realizado e validado pelo Juízo da Vara do Trabalho de São Mateus em diversas reclamações trabalhistas com o mesmo objeto, restou instituído na CCT de 2009, a obrigatoriedade do pagamento de 30 (trinta) minutos diários a título de horas de percurso, os quais são devidamente reconhecidos e regularmente pagos pela empresa.

8) - Excesso de jornada dos funcionários da indústria

A fim de coibir a prática da realização de horas extraordinárias em excesso, o departamento pessoal da empresa acompanhará diariamente - em relação ao dia anterior - a jornada real de trabalho de cada empregado, controlada através de

ponto eletrônico, identificando eventuais casos de extrapolação da jornada legal, que serão reportados compulsoriamente a Alta Gerência.

8.1) - Conclusão da implementação de ponto eletrônico no campo

A empresa complementarará no prazo de 06 (seis) meses o coletor de dados nas turmas faltantes, permitindo assim, além do controle da produção também o controle da jornada de trabalho.

9) – Diária mínima garantida

Decorrente da realização do acordo judicial firmado nos autos da ACP nº 2171/08 em trâmite perante Vara do Trabalho de São Mateus, a questão suscitada pela Auditoria restou pacificada.

10) - Alojamento (distância mínima entre as camas e instalação de chuveiros)

A empresa sempre observou em seus alojamentos a distância mínima entre as camas exigida pela NR-31 (item 31.23.5.1), sendo que a situação constatada pela fiscalização caracterizou-se por um evento excepcional, decorrente de um vendaval que provocou o destelhamento dos alojamentos Cordanta e Santinha.

Tão logo sejam concluídos os reparos necessários nas instalações, os alojamentos serão liberados e as condições de conforto restabelecidas.

Quanto a insuficiência de chuveiros destacada pela Auditoria, a empresa já providenciou a compra em quantidade proporcional e suficiente para o número de trabalhadores alojados e fará a instalação dos mesmos.

11) - Substituição de EPIs no campo

Para os casos de reposição eventual no campo a empresa manterá um estoque mínimo de segurança nas frentes de trabalho.

12) Localização do refeitório

A empresa providenciará no prazo de 01 (um) ano a elaboração de projeto e construção de um novo refeitório em local e acesso seguro.

Alternativamente, faremos a solicitação ao DNIT para construção de uma passarela ou instalação de lombadas ou outro meio seguro de redução de velocidade dos veículos no local.

Destacamos, ainda, que as irregularidades constatadas nos alojamentos foram sanadas pela empresa, dentre elas destacamos a instalação de 20 (vinte) chuveiros elétricos

A fiscalização foi encerrada, em 04.09.09, com a entrega de 23 (vinte e três) Autos de Infração na sede da Agência do Ministério do Trabalho e Emprego em São Mateus/ES.

Destacamos que todos os procedimentos realizados pelo GEFM estão devidamente documentados através de Termos de Depoimentos, fotografias, filmagens e Autos de Infração lavrados no curso da Ação Fiscal.

10 FILMAGEM

Informamos que a operação foi filmada em vídeo, cujo original encontra-se anexados ao original do presente relatório de fiscalização, arquivado na Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE/DEFIT/SIT/MTE.

Data	Conteúdo
Disco I	
28.08.2009	Inspeções nas frentes de trabalho e entrevistas com trabalhadores rurais. Relatos sobre as condições

	de trabalho e das diferenças de tratamento entre trabalhadores alojados em “supostamente” locais que residiam em casas alugadas nas cidades circunvizinhas.
	Continuação

Paralelamente, os seguintes arquivos estão arquivados na pasta vídeos do DVD arquivado no supramencionado órgão:

Data da Filmagem	Nome do Arquivo	Local de Filmagem	Observações
28.08.09	00019	Entrada da DISA/INFINITY	Entrevista com diversos trabalhadores, oriundos de outros Estados, na sua maioria de Alagoas, que não se encontravam alojados pela empresa e por alugavam casas nas cidades circunvizinhas.
28.08.09	00020	Entrada da DISA/INFINITY	Continuação da entrevista com relato de diversas irregularidades.
31.09.09	00021		
31.09.09	00022	Quarto 08 do alojamento “Cordantas”,	Entrevista com trabalhadores alojados que relatam as condições de conforto e segurança, dentre outros assuntos.

11 CONCLUSÃO


O Brasil, que é o maior produtor mundial de açúcar e etanol, vem ampliando suas unidades em todo País.

Na média, 55% (cinquenta e cinco por cento) da cana brasileira é transformada em álcool e 45% (quarenta e cinco por cento), açúcar. Apesar da crise da economia mundial, a demanda por biocombustíveis deve continuar sendo uma tendência, que, incentivados pelos projetos do Governo Federal para o setor, deve inclinar-se de forma contundente para o aumento da produção de álcool.

A agroindústria canavieira emprega cerca de um milhão de brasileiros. Apesar de em rápido decréscimo, a maior parte da cana colhida no País ainda é cortada manualmente. O grande número de trabalhadores necessários à lavoura canavieira gera um fluxo desordenado de obreiros na busca pelo emprego; trabalhadores esses que, diante da necessidade, submetem-se a relações de emprego desfavoráveis. E não somente isso: na própria atividade de plantio e colheita da cana, são comuns as terceirizações fraudulentas, por empresas interpostas ou cooperativas desvirtuadas de seu objetivo, precarizando, ainda mais o cumprimento das normas trabalhistas e de segurança e saúde do trabalhador.

Tal situação, de *per si*, torna urgente a atuação da fiscalização do trabalho, com a adoção de medidas preventivas e ostensivas, de forma a tentar humanizar as condições de trabalho e vida dos trabalhadores que laboram nos canaviais do país.

Conforme verificado no curso da ação fiscal, a INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A., atuando conjuntamente com a empresa DISA Destilaria Itaúnas S.A., ambas pertencentes ao Grupo Econômico INFINITY BIO-ENERGY BRASIL PARTICIPAÇÕES S.A., possui um longo caminho para se adequar aos dispositivos de proteção à saúde e a segurança do trabalhador, devendo ensejar máximos esforços para seu atendimento. Essa distancia foi verificada pelo GEFM que lavrou 23 (vinte e três) Autos de Infração.



Durante a ação fiscal em tela restou incontroverso que omissão da empresa aliada ao momento de crise econômico-financeira do Grupo INFINITY, que ensejou inclusive em um pedido de recuperação judicial, conforme anexo às fls. A193 a A19, foram os principais causadores das precárias condições de segurança do trabalho encontradas na planta industrial da usina, que submetiam os trabalhadores a condições que caracterizavam risco grave e iminente, conforme relatório individualizado por empresa.

Considerando o quadro desenhado pela constatação das diversas irregularidades concernentes às questões trabalhistas e de saúde e segurança dos trabalhadores à disposição da INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A., confirmou-se a necessidade de reiterada ação do Estado no segmento sucroalcooleiro, a fim de propiciar melhoria nas relações de trabalho no setor.

Como primeira baliza da atuação estatal, a própria Carta Magna prevê o atendimento à função social da propriedade com a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e com exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores; a valorização do trabalho humano como fundamento e a redução das desigualdades regionais e sociais como princípios da ordem econômica.

No caso em tela, não se pode afastar a responsabilidade da INFISA – Infinity Itaúnas Agrícola S.A., em face da inobservância dos preceitos constitucionais mencionados, mormente no que tange as disposições que regulam as relações de trabalho, assim como o descumprimento da legislação trabalhista infraconstitucional, razão pela qual foram lavrados os autos de infração pertinentes, tendo em vista a aplicação das penalidades administrativas cabíveis. Outrossim, a ação administrativa volta-se para o atendimento do interesse público. A prevalência do disposto na Constituição Federal, diploma legal máximo, não pode ser contestada.

Diante das irregularidades verificadas e das disposições constitucionais, bem como daquelas do restante arcabouço jurídico-administrativo concernente às relações de trabalho, necessária a reflexão sobre a situação humana, social e trabalhista constatada pelo GEFM na ação relatada no presente. Não podendo o poder público esquivar-se de sua responsabilidade em face do risco de manutenção do quadro de irregularidades descrito, faz-se necessário o monitoramento constante do referido segmento econômico a fim de que não se mantenha ou se propague tal situação e se promova a melhoria das relações trabalhistas no setor econômico em questão.

Brasília, 11 de Setembro de 2009.

