



**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

---

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**



**TOCOS AGROCANAVIEIRA SA**  
**CNPJ 74.185.174/0001-02**

### **1. Motivação da ação fiscal**

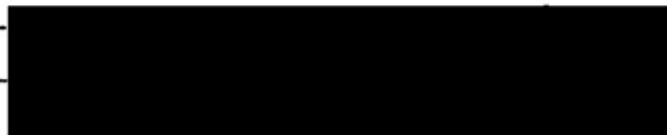
A ação fiscal no município fluminense de Campos dos Goytacazes foi solicitada pela Procuradoria Regional do Trabalho – 1ª Região, após denúncia de trabalhador, que afirmava haver grave desrespeito à legislação trabalhista em fazenda localizada na Rodovia RJ-158 que liga os municípios de Campos dos Goytacazes e São Fidelis.

### **2. Equipe de fiscalização**

#### **a) MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**



#### **b) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PRT – 1ª REGIÃO**



### **3. Dados do empregador**

a) Razão Social: TOCOS AGROCANAVIEIRA SA

b) CNPJ: 74.185.174/0001-02

c) CNAE: 0113-0/00 – Cultivo de Cana de Açúcar

d) Endereço da empresa: Praça Athaide Barbosa 01 – Bloco A – Sala 01 – Vila de Tocos – Campos dos Goytacazes/RJ

e) Endereço da Fazenda: Rodovia RJ-158 – Campos dos Goytacazes/RJ

#### 4. Dados Gerais da Operação

<b>DISCRIMINACAO</b>	<b>NUMERARIO</b>
EMPREGADOS ALCANCADOS	57
REGISTRADOS DURANTE AÇÃO FISCAL	53
EMPREGADOS RESGATADOS	53
GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO EMITIDAS	53
TERMOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	53
VALORES BRUTOS DAS RESCISÕES	R\$ 81.785,36
VALORES LIQUIDOS RECEBIDOS	R\$ 41.648,46
FGTS RECOLHIDO	R\$ 10.313,80
AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	11
TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA	2
ARMAS APREENDIDAS	0
PRISÕES EFETUADAS	0
MULHERES NA ATIVIDADE	16
ADOLESCENTES NA ATIVIDADE – TOTAL	0
ADOLESCENTES COM MENOS DE 16 ANOS EM ATIVIDADE	0
ADOLESCENTES COM MAIS DE 16 ANOS EM ATIVIDADE	0

Obs: Quatro trabalhadores encontrados laborando no local, não compareceram para entregar a documentação necessária, receber a guia de seguro desemprego e receber as verbas rescisórias devidas.

#### 5. Da ação de fiscalização

A ação de fiscalização compreendeu a entrada nas áreas de cultivo de cana de açúcar no momento em que se realizava a etapa de corte, que envolve os processos de queima, corte e carregamento da cana para posterior beneficiamento.

##### a) Da relação de emprego (Artigo 41 “caput” da CLT)

Na entrevista com os trabalhadores foi relatado que nenhum dos 57 trabalhadores encontrados estava registrado pela empresa. Esta informação foi

confirmada durante a auditoria fiscal, que verificou todas as CTPS, além das fichas de registro de empregados, CAGED e consulta aos FGTS dos trabalhadores.

No caso específico, restou sobejamente comprovado o vínculo empregatício entre Tocos Agrocanavieira SA e os trabalhadores listados em documento anexo, encontrados na frente de trabalho em apreço; quer pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); quer pela configuração dos principais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos.

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado apenas pelo empregado recrutado especialmente para a realização da tarefa, objeto da contratação, os quais contraíram obrigação de fazer, de caráter personalíssimo, por isso intransferível a terceiros, o que destaca o caráter "*intuitu personae*" do contrato, ou seja: a pessoalidade.

O trabalho é não eventual, já que as tarefas e atividades concretizadas pelo empregado são habituais e contínuas, e representam um real interesse em face da atividade finalística do empreendimento.

A subordinação jurídica também restou caracterizada, pois referidos empregados recebiam determinações específicas de como, onde e quando deveriam realizar suas tarefas. Para tal, eram levados por motorista de ônibus contratado pela empresa que indicava o local a ser explorado e por anotador, que supervisionava e aferia a quantidade cortada.

Além disso, conquanto o pagamento dos salários não fosse integralmente honrado, o contrato formado entre empregador e empregado era oneroso, porque era realizado pagamento semanal, de acordo com as anotações realizadas pelo apontador.

Cite-se ter ficado caracterizada a comutatividade, pois a remuneração ajustada entre os sujeitos da relação de emprego consistia em obrigações de fazer; contrárias e equivalentes e previamente definidas, eis que no ato da contratação já se conhecia o trabalho a ser realizado e o valor do salário proposto. Vale lembrar que o valor pago pelo quilo da cana era fixo, sendo variável apenas a quantidade de cana cortada por cada trabalhador.

De fato, a relação evidenciada neste contexto, demonstra, cabalmente, que o resultado das atividades laborativas desempenhadas pelos empregados, consistente no corte de cana de açúcar, representa inequívoco aproveitamento econômico, diretamente em prol de TOCOS AGROCANAVIEIRA SA, que comprou a "cana em pé", ou seja, se responsabilizou pelo corte da cana em troca de um menor valor de compra do produto.

Na há que se alegar ausência de responsabilidade do beneficiário da atividade laborativa, pelo fato da propriedade da fazenda Sertão ser de outra empresa, já que esta situação é prevista na lei 5889/73, que disciplina a prestação de serviço subordinado no meio rural, também em seus artigos 2º, 3º e 4º, em integral consonância com a CLT, define e caracteriza as figuras do empregado e do empregador rural, e o faz nos seguintes termos:

*Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual à empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.*

*Art. 3º Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.*

*§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.*



*§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

*Art. 4º Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.*

Em que pese perfeitamente caracterizado o vínculo empregatício, a empresa, após apresentadas as provas decorrentes da auditoria, seja pelos relatos dos trabalhadores do corte, seja pelo relato do trabalhador responsável pelo carregamento do caminhão com cana, seja pelo relato do representante dos proprietários da fazenda, seja pelo relato dos motoristas dos dois ônibus encontrados no local, reconheceu a responsabilidade, assumindo ter contrariado, a determinação contida no artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho. Desta forma, sob ação fiscal, a empresa efetuou o registro dos empregados em ficha, anotou as CTPS, efetuou o pagamento retroativo de salários, recolhimento de FGTS, além de informar o Caged de admissão.

#### **b) Do ambiente de trabalho**

O corte de cana é por natureza um trabalho penoso e perigoso, já que suas etapas de plantio, queima, corte e carregamento envolvem elevados riscos de perfuração, corte, queimadura, além do desenvolvimento de doenças decorrentes do trabalho a céu aberto, fadiga muscular, inalação da fumaça proveniente da queima entre outros. De forma a resguardar os trabalhadores dos males decorrentes desta atividade, cabe ao empregador tomar medidas preventivas que elevem a segurança coletiva e individual.

Em relação ao ambiente de trabalho encontrado na fazenda Sertão, onde se desenvolve a atividade de cultivo de cana, a fiscalização encontrou graves irregularidades, a seguir listadas.

**b.1) Queima de Cana de Açúcar concomitante ao corte.**

Esta prática visa agilizar o processo de corte, minimizando o tempo e conseqüentemente os custos desta etapa. A irregularidade expõe o trabalhador a risco fatal por queimaduras, fato este que já ocorreu na região, ocasionando a morte de um trabalhador que se viu cercado pelas chamas após mudança do rumo do vento.



***Queima de Cana de Açúcar durante o corte de cana***

## **b.2) Ausência de Equipamento de Proteção Individual**

Os empregados não estavam portando equipamento de proteção individual fornecido pela empresa. Alguns poucos funcionários estavam portando equipamentos adquiridos pelo próprio trabalhador ou por empresas para os quais trabalharam anteriormente. Não foram distribuídos óculos, botas, bainhas, luvas, perneiras, mangotes e chapéus para a proteção da radiação solar.



***Empregados na atividade de corte sem o uso de EPI***

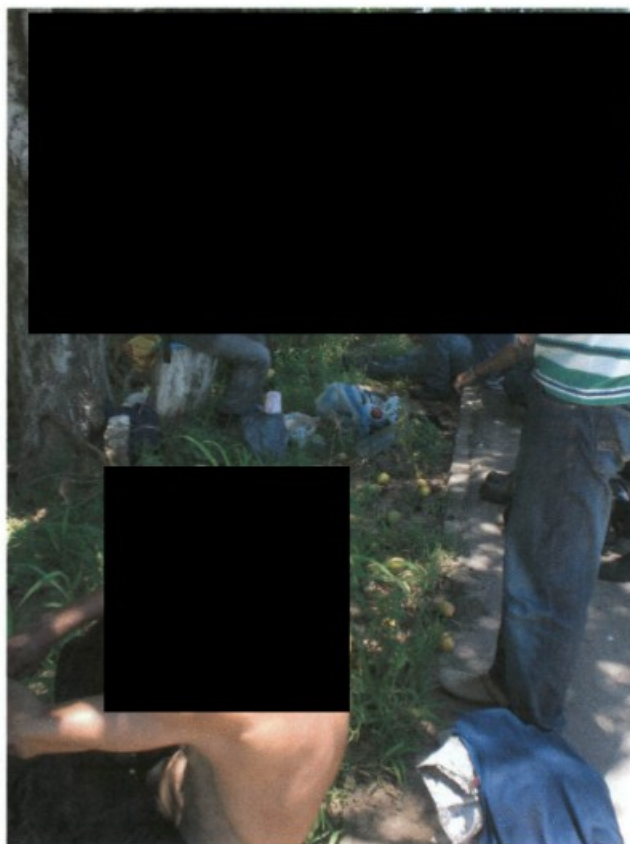


### **b.3) Não fornecimento de Ferramentas de Trabalho**

Os empregados não receberam ferramentas de trabalho, como facão e lima, necessários para o corte da cana. Desta forma, já sacrificados pela pobreza proveniente dos baixos salários e ausência das garantias trabalhistas, se viam obrigados a comprar tais ferramentas. Da mesma forma, que ocorreu com os EPIs, alguns poucos relataram possuir ferramentas provenientes de antigos empregadores.

### **b.4) Abrigo contra intempéries e local para refeições**

A fiscalização não identificou qualquer área de proteção contra chuva ou sol, bem como qualquer edificação que pudesse ser entendida como refeitório. Os empregados realizavam suas refeições dentro do ônibus ou sentados no chão junto aos pés de cana, como forma de bloqueio aos raios solares.



*Locais utilizados pelos empregados para realizarem suas refeições*

#### b.5) Água

Na área de corte de cana, os empregados serviam-se da água por eles levadas de suas casas em garrafas térmicas, compradas por eles próprios ou fornecidas por empregadores anteriores. O empregador não forneceu garra térmicas e não disponibilizou nenhuma forma de reposição da água para os empregados, mostrando total negligência e descaso para com os mesmos.



*Garrafas utilizadas pelos empregados para acondicionarem a água na frente de trabalho*

#### b.6) Instalações sanitárias

Na frente de trabalho, isto é, na área de corte não havia nenhuma instalação sanitária para ser usada pelos empregados, tendo eles que satisfazerem suas necessidades de excreção pela plantação.



#### b.7) Transporte

O empregador disponibilizava ônibus para o transporte dos trabalhadores de suas casas até o local determinado para corte. Entretanto este transporte não respeitava integralmente os requisitos legais de segurança. Foi constatado que as ferramentas de trabalho eram carregadas junto aos trabalhadores, não sendo acondicionadas em compartimentos resistentes e fixos específicos para tal fim. No caso de um acidente com o ônibus, as ferramentas certamente elevariam o risco de lesão dos passageiros.



***Facão largado no chão do ônibus eleva risco de ferimentos em caso de acidente de trânsito***

## 6. Autos de infração lavrados

Nº DO AI	EMENTA	DESCRIÇÃO	CAPITULAÇÃO
018770240 ✓	1314750	Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
018770258 ✓	1312022	Deixar de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
018770223 ✓	0013960	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
022969543 ✓	1313711	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
023110007 ✓	1313630	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
022969535 ✓	1310232	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
022969519 ✓	1313428	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
022969551 ✓	1313720	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
022969527 ✓	1314645	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
022969560 ✓	0000108	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
022969578 ✓	0000051	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.	art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.



## 7. Da identificação do trabalho degradante no ambiente de trabalho

A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego definiu o ambiente de trabalho compreendendo a área de corte e carregamento da cana, onde são exercidas as atividades da empresa, tanto por parte dos empregados como do exercício do poder diretivo da prestação de serviços por parte do empregador.

Para Celso Antonio Pacheco Fiorillo, meio ambiente do trabalho é o “... local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)”.

Segundo José Afonso da Silva<sup>10</sup> “...merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência qualidade daquele ambiente. É um meio ambiente que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII, ao estabelecer que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho. **O ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas constitucionais e legais destinadas a garantir-lhe condições de salubridade e de segurança**”.

Mais adiante diz que “o ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o freqüentam”

Sebastião Geraldo de Oliveira, por seu turno, afirma: "O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio da defesa do meio ambiente (art. 170, VI). Como assevera José Afonso da Silva, 'o problema da tutela jurídica do meio ambiente manifesta-se a partir do momento em que sua degradação passa a ameaçar não só o bem-estar, mas a qualidade da vida humana, senão a própria sobrevivência do ser humano'".

Rodolfo de Camargo Mancuso define meio ambiente do trabalho como o "... habitat laboral, isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente, o local onde o homem obtém os meios para prover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento, em equilíbrio com o ecossistema. A 'contrário sensu', portanto, quando aquele 'habitat' se revele inidôneo a assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador, aí se terá uma lesão ao meio ambiente do trabalho".

O Procurador Regional do Trabalho Raimundo Simão de Melo adverte que o "... meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual se desrespeitado, **provoca a agressão a toda a sociedade**, que, no final das contas é quem custeia a previdência social...".

Para o Professor Amauri Mascaro Nascimento meio ambiente do trabalho é "o complexo máquina-trabalho: **as edificações do estabelecimento, EPI, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalho, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que**

*formam o conjunto de condições de trabalho, etc.”. O meio ambiente de trabalho é, na verdade, o local de trabalho do trabalhador, **podendo ocorrer em um meio ambiente artificial ou construído, ou mesmo em um ambiente natural**, embora sua ocorrência seja menos freqüente, haja vista a existência de alguma intervenção humana que possibilite a sua fruição.”*

Existe, portanto, um arcabouço argumentativo e normativo, no caso a previsão nas NR 22 e NR 24 e demais dispositivos legais da CLT, para que o ambiente de trabalho seja saudável, de modo que proporcione ao empregado o exercício de suas atividades com qualidade e conforto.

O que seria, portanto, a degradação deste meio ambiente de trabalho e quais seriam as condições as quais estariam submetendo o trabalhador a uma condição de trabalho degradante?

Degradante é sinônimo de humilhante e deriva do verbo degradar; é o ato ou fato que provoca degradação, desonra. Degradação é o ato ou o efeito de degradar. Degradar é privar de graus, títulos, dignidades, de forma desonrante. Degradar é o oposto a graduar, a promover; degradar é despromover. Degradante é o fato ou ato que despromove, que rebaixa, que priva do status ou do grau de cidadão; que nega direitos inerentes à cidadania; que despromove o trabalhador tirando-o da condição de cidadão, rebaixando-o a uma condição semelhante à de escravo, embora sem ser de fato um escravo. Portanto, trabalho degradante é aquele cuja relação jurídica não garante ao trabalhador os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados à prestação laboral.

O trabalho degradante afronta os direitos humanos laborais consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e abrigados pela Constituição da República Federativa do Brasil, assim como pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras, as já populares “NRs”, entre outras normas jurídico-laborais.

Após todas estas considerações, a fiscalização da SRTE – RJ afirma e conclui que o ambiente de trabalho na empresa TOCOS AGROCANAVIEIRA SA, não traduz uma situação saudável para a atividade laboral de seus empregados. Alguns destes exerciam suas atividades sem nenhum equipamento de proteção individual, sem instalações sanitárias, sem um lugar adequado para a realização das refeições e sem condições de armazenamento deste alimento.

Submeter o trabalhador a vários riscos no ambiente de trabalho (tombos, escorregos, fraturas, mutilações, e, inclusive morte) sem nenhuma forma preventiva ou adoção de algum comportamento que reduza estes riscos, é promover a degradação do meio ambiente de trabalho. É expor o empregado a uma situação de trabalho degradante. É promover a escravidão contemporânea.

Desta forma, portanto, está claro e evidente que a fiscalização da SRTE – RJ identificou na área de atuação da empresa TOCOS AGROCANAVIERIA SA situações de degradância, as quais estavam submetidos seus empregados na área de cultivo de cana de açúcar.

Por conseguinte, a fiscalização, emitiu as guias do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado – SDTR, lavrou os Autos de Infração pertinentes e notificou o empregador para o pagamento das verbas rescisórias, tendo em vista, a previsão da Lei 7.998/90:

*Art. 2o-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2o deste artigo.(Artigo incluído pela Lei 10.608, de 20.12.2002)*



## 8. Dos documentos anexos

- Termo de Comparecimento e denúncia anônima junto ao MPT.
- Cartão do CNPJ da Tocos Agrocanavieira S.A.
- Ata de Constituição de Sociedade Anônima da Tocos Agrocanavieira S.A.
- GRRF – Guia de recolhimento Rescisório do FGTS, no valor de R\$ 10.313,80.
- Demonstrativos do Trabalhador de Recolhimento FGTS Rescisório.
- Requerimentos do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.
- Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho.
- Caged contendo Admissão e Afastamento dos trabalhadores resgatados.
- Termo de Apreensão de documento junto a Sr. [REDACTED]
- Termo de Apreensão de documento junto a Sr. [REDACTED]
- Atas de audiência lavradas em conjunto com o MPT – PRT 1ª Região.
- Notificação do MTE para Apresentação de Documentos e Regularizações
- Planilha de Cálculo emitida pelo MTE.
- Autos de Infração

É o que nos cumpre demonstrar.

Campos dos Goytacazes, RJ, 24 de junho de 2011.

[REDACTED]