

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO RURAL DA
EMPRESA USINA CERRADÃO LTDA
PERÍODO: 12/09/2011 A 23/07/2011**



**GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO RURAL NA
ATIVIDADE SUCROALCOOLEIRO NO ESTADO DE MINAS
GERAIS**



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais - SRTE/MG
Seção de Fiscalização do Trabalho - SFISC e Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

EMPREGADOR: USINA CERADÃO LTDA
CNPJ nº 08.056.257/0001-77



PERÍODO DA AÇÃO: 12/09/2011 a 23/09/2011

LOCAL: FRUTAL/MG

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:

- Fazenda São José do Bebedouro (S20°02'073"/W048°55'406");
- Fazenda Cerradão Cerradão (S20°07'637"/W049°07'781");
- Fazenda Cerradão Calil (S19°57'455"/W049°09'047");
- Fazenda Ponte Nova (S19°56'329"/W049°01'636");
- Fazenda Marimbondó (S19°57'555"/W049°04'884");
- Fazenda Cerradão Ezite (S19°59'167"/W049°10'081").

ATIVIDADE ECONÔMICA: Cultivo de cana-de-açúcar (CNAE 01.13.0-00)



ÍNDICE

DO RELATÓRIO

01) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:	PG. 03
02) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:	PG. 04
03) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO:	PG. 05
04) MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:	PG. 09
05) COMPOSIÇÃO DA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO:	PG. 10
06) DA LOCALIZAÇÃO DAS FRENTES DE TRABALHO:	PG. 10
07) RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS:	PG. 10
08) DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA:	PG. 12
09) METODOLOGIA DE TRAB. E EVOLUÇÃO DA AÇÃO FISCAL:	PG. 13
10) DA TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL:	PG. 15
11) LEVANTAMENTO DE DÉBITO FUNDIÁRIO E RESCISÓRIO:	PG. 29
12) DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO:	PG. 29
13) CONCLUSÃO:	PG. 34

ANEXOS

Folhas de A001 a A 388

- 1) NOTIFICAÇÃO:
- 2) CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS:
- 3) COPIAS DOS AUTOS DE INFRAÇÕES:

EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

Ministério do Trabalho e Emprego

Coordenador

AFT - área de SST

CIF nº

AFT área de Legislação

CIF nº

FT - área de SST

CIF nº



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais - SRTE/MG
Seção de Fiscalização do Trabalho - SFISC e Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR

[REDACTED]	AFT - área de SST	CIF nº [REDACTED]
[REDACTED]	AFT - área de SST	CIF nº [REDACTED]
[REDACTED]	AFT - área de Legislação	CIF nº [REDACTED]

Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional da 3ª Região

[REDACTED]	Procurador do trabalho
[REDACTED]	Procurador do trabalho

Ministério da Justiça – Departamento da Polícia Federal

[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal	matrícula [REDACTED]
[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal	matrícula [REDACTED]
[REDACTED]	Policial Rodoviário Federal	matrícula [REDACTED]

1. IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADORES:

Nome de Fantasia: Usina Cerradão Ltda
CNPJ: 08.056.257/0001-77
CNAE: Cultivo de Cana-de-açúcar (CNAE 01.13.0-00)
Endereço: Rodovia MG 255, Km 30, s/n, Zona Rural de Frutal (MG)
Telefone: (34) 3421-1800

1.1. PREPOSTOS E TELEFONES DE CONTATO:

Nome: [REDACTED]
Função: Coordenador de Departamento Pessoal
Tel: [REDACTED]

Nome: [REDACTED]
Função: Engenheiro de Segurança do Trabalho
Tel: [REDACTED]

Nome: [REDACTED]
Função: Advogado



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais - SRTE/MG
Seção de Fiscalização do Trabalho - SFISC e Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR

Tel: [REDACTED]

Nome: [REDACTED]

Função: Encarregado Controladoria

Tel: [REDACTED]

1.2. IDENTIFICAÇÃO DOS "TERCEIROS" (PRESTADORES DE SERVIÇOS):

Nome de Fantasia: Condomínio [REDACTED]

CNPJ/CEI: 50.025.00778/81

CNAE: Cultivo de Cana-de-açúcar (CNAE 01.13.0-00)

Endereço: Rodovia MG 255, Km 30, s/n, Zona Rural de Frutal (MG)

Telefone: [REDACTED]

Nome de Fantasia: [REDACTED] e CIA LTDA

CNPJ/CEI: 08.743.624-00001-00

CNAE: Cultivo de Cana-de-açúcar (CNAE 01.13.0-00)

Endereço: [REDACTED]

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

Empregados ativos: total 1297
Homens: 1145 Mulheres: 152 Menores: 000
Empregados alcançados: total 2283
Homens: 2077 Mulheres: 205 Menores: 000
Empregados registrados sob ação fiscal: 000
Homens: 000 Mulher: 000 Menor: 000
Empregados resgatados: 000
Homens: 000 Mulher: 000 Menor: 000
Valor bruto da rescisão: 000
Valor líquido recebido: 000
Número de Autos de Infração lavrados: 52
Guias Seguro Desemprego emitidas: 000
Número de CTPS emitidas: 000
Termos de apreensão e guarda: 000
Termo de interdição: 000
Número de CAT emitidas: 000



3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO E DE NOTIFICAÇÕES DE DÉBITO LAVRADOS

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
01	02232932-3	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.
02	02232933-1	000009-4	Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.	Art. 53 da Consolidação das Leis do Trabalho.
03	02232934-0	001179-7	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora, para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com o § 1º do art. 5º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 73.626, de 12.2.1974.
04	02232935-8	000365-4	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
05	02232936-6	000023-0	Ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias na compensação da duração do trabalho.	Art. 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
06	02232768-1	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.
07	02232769-0	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.
08	02232770-3	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.
09	02232771-1	001008-1	Deixar de conceder um intervalo de 15 (quinze) minutos, quando a duração do trabalho ultrapassar de 4 (quatro) horas e não exceder de 6 (seis) horas.	Art. 71, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
10	02228631-4	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.
11	02228632-2	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.
12	02228633-0	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	02228634-9	001189-4	Deixar de fornecer ao empregado, no ato da dispensa, devidamente preenchidos, o requerimento de Seguro-Desemprego (SD) e a Comunicação de Dispensa (CD).	Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11.1.1990.
14	02228636-5	001195-9	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao/ou manutenção do emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.	Art. 1º da Lei nº 9.029, de 13.4.1995.
15	02228637-3	001169-0	Deixar de computar parcela variável da remuneração para cálculo	Art. 1º da Lei nº



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais - SRTE/MG
Seção de Fiscalização do Trabalho - SFISC e Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR

			do 13º (décimo terceiro) salário.	4.090, de 13.7.1962, combinado com o art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº 57.155, de 3.11.1965.
16	02228638-1	001138-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às convenções e/ou acordos coletivos de trabalho.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
17	02228640-3	001416-8	Deixar de depositar na conta vinculada do trabalhador, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, os depósitos do mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, e a indenização compensatória do FGTS incidente sobre o montante de todos os depósitos realizados.	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
18	02228639-0	001400-1	Deixar de pagar ao empregado dispensado sem justo motivo os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio.	Art. 487, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
19	02228635-7	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
20	02232937-4	000989-0	Deixar de recolher, ou recolher após o vencimento sem os acréscimos legais, a contribuição social incidente sobre o montante de todos os depósitos devidos ao FGTS, corrigido e remunerado na forma da lei, relativos ao contrato de trabalho de empregado despedido sem justa causa, à alíquota de 10% (dez por cento).	Art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29.6.2001.
21	02232829-7	218187-8	Utilizar mangueiras sem mecanismo contra o retrocesso das chamas na saída do cilindro e/ou na chegada do maçarico.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.11.6 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
22	02232830-0	218186-0	Deixar de utilizar anteparo eficaz para a proteção dos trabalhadores circunvizinhos, nas operações de soldagem e corte a quente ou utilizar anteparo constituído de material combustível para a proteção dos trabalhadores circunvizinhos, nas operações de soldagem e corte a quente.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 18.11.4 da NR-18, com redação da Portaria nº 04/1995.
23	02232831-9	131214-6	Utilizar máquina, equipamento ou implemento que ofereça risco de ruptura de suas partes e/ou de projeção de peças e/ou de material em processamento, sem a proteção efetiva.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
24	02232832-7	124017-0	Deixar de disponibilizar um chuveiro para cada 10 trabalhadores.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.1.12 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
25	02232833-5	124185-0	Deixar de disponibilizar armários individuais de compartimento duplo, nas atividades e operações insalubres e/ou nas atividades incompatíveis com o asseio corporal, que exponham os empregados a poeiras ou produtos graxos e oleosos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.11 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.
26	02232834-3	131213-8	Utilizar máquina, equipamento ou implemento com transmissões de força desprotegidas.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.3 da NR-31, com redação da



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais - SRTE/MG
Seção de Fiscalização do Trabalho - SFISC e Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR

				Portaria nº 86/2005.
27	02232835-1	131388-6	Fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água potável.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
28	02232836-0	131307-0	Fornecer equipamento de proteção individual inadequado ao risco ou deixar de manter os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação e funcionamento.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
29	02235651-7	131154-9	Permitir o uso de roupas pessoais para aplicação de agrotóxicos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea "h", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
30	02235652-5	131149-2	Deixar de orientar os trabalhadores quanto ao uso correto dos dispositivos de proteção, quando da aplicação de agrotóxicos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
31	02235653-3	131150-6	Deixar de disponibilizar um local adequado para a guarda da roupa de uso pessoal, quando da aplicação de agrotóxicos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
32	02235654-1	131151-4	Deixar de fornecer água e/ou sabão e/ou toalhas para higiene pessoal, quando da aplicação de agrotóxicos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.9, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
33	02235655-0	131164-6	Deixar de sinalizar as áreas tratadas com agrotóxicos, informando o período de reentrada.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.10.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
34	02235656-8	131175-1	Manter agrotóxicos, adjuvantes ou produtos afins armazenados em edificação que não tenham paredes e/ou cobertura resistentes.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.17, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
35	02235657-6	131177-8	Manter agrotóxicos, adjuvantes ou produtos afins armazenados em edificação que não possua ventilação ou cuja ventilação não se comunique exclusivamente com o exterior ou com ventilação sem proteção que impeça o acesso de animais.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.17, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
36	02235658-4	131277-4	Transportar trabalhadores em veículo de transporte coletivo de passageiros que não possua autorização emitida pela autoridade de trânsito competente.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alínea "a", da NR-31, com



Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais - SRTE/MG
Seção de Fiscalização do Trabalho - SFISC e Seção de Segurança e Saúde do Trabalhador - SEGUR

				redação da Portaria nº 86/2005.
37	02235659-2	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.
38	02235660-6	131408-4	Deixar de providenciar a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional, em duas vias, quando da realização de exame médico ou providenciar a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional com conteúdo em desacordo com o disposto na NR-31.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
39	02235661-4	131028-3	Deixar de providenciar a realização, no exame médico, de avaliação clínica ou de exames complementares.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
40	02235417-4	131019-4	Deixar de abranger, nas ações de melhoria das condições e meio ambiente de trabalho, os riscos químicos, físicos, mecânicos e biológicos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.2, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
41	02235418-2	131216-2	Utilizar máquina ou equipamento móvel motorizado que não possua estrutura de proteção do operador para o caso de tombamento e/ou cinto de segurança.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.6 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
42	02235419-0	131447-5	Utilizar máquina ou equipamento motorizado móvel que não possua faróis e/ou luzes e sinais sonoros de ré acoplados ao sistema de câmbio de marchas e/ou buzina e/ou espelho retrovisor.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.16 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
43	02235420-4	131446-7	Deixar de providenciar capacitação para os operadores de máquinas e equipamentos.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.15 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
44	02235662-2	131436-0	Deixar de disponibilizar a todos os trabalhadores informações sobre o uso de agrotóxicos no estabelecimento ou disponibilizar informações sobre o uso de agrotóxicos no estabelecimento em desacordo com o disposto na NR-31.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
45	02232837-8	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.
46	02235423-9	131138-7	Proporcionar capacitação aos trabalhadores em exposição direta a agrotóxicos com carga horária inferior a 20 horas e/ou com conteúdo em desacordo com o disposto na NR-31.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.8.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
47	02235421-2	131038-0	Deixar de manter o material necessário à prestação de primeiros	Art. 13 da Lei nº



			socorros sob o cuidado de pessoa treinada.	5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
48	02235424-7	131208-1	Deixar de garantir que as ferramentas de corte sejam mantidas afiadas.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.11.4, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
49	02235425-5	131372-0	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.
50	02235426-3	131207-3	Deixar de garantir que as ferramentas de corte sejam guardadas e/ou transportadas em bainha.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.11.4, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
51	02235427-1	131363-0	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.	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.
52	02235428-0	131223-5	Deixar de substituir ou reparar equipamentos ou implementos que apresentem defeito que impeça a operação de forma segura.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.13 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

	Notificação	Numero		
	NFGC	506.542.378	Fundo de Garantia mensal sobre verba "produtividade"	
	NRFC	100.219.608	Levantamento rescisório dos "contratos de safra" desconsiderados	

4. MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:

A presente ação fiscal foi realizada visando atender ao planejamento estratégico do ano de 2011 da Secretaria da Inspeção do Trabalho- SIT/MTE que definiu, como uma de suas prioridades, ações fiscais no setor sucroalcooleiro, em todos os estados nos quais esta atividade econômica é relevante, inclusive no Estado de Minas Gerais. A relevância é decorrente, dentre outros fatores, da importância econômica da atividade, do significativo número de trabalhadores envolvidos, de dados sobre as condições de trabalho, inclusive identificação, em alguns casos, de ocorrência de trabalho análogo ao de escravo no setor.



Aliado ao enquadramento das empresas do setor dentro do planejamento estratégico deste Órgão Ministerial, identificamos especificamente na empresa fiscalizada situações graves - apontadas por órgãos parceiros - de desrespeito às normas de proteção trabalhista.

Assim, pretendeu-se conjugar o planejamento anual desta Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais com o requerimento específico para fiscalização de atributos trabalhistas apresentado pelo Sindicato representativo da categoria profissional, lastreado em denúncias apresentadas pelos trabalhadores prejudicados.

5. COMPOSIÇÃO DA EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO:

A presente fiscalização foi programada e implementada pela Seção de Fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais, a fim de atender ao planejamento fiscal estratégico deste ano e às solicitações de fiscalização encaminhadas pelos órgãos parceiros (Sindicato de Trabalhadores Rurais), ficando a cargo de equipe multidisciplinar de Auditores Fiscais do Trabalho acompanhados por representante do Ministério Público do Trabalho e de agentes do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

A integração entre estes três Órgãos (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Polícia Rodoviária Federal), cada qual com sua competência e atribuições respectivas, fortalece o trabalho e potencializa a defesa dos direitos dos trabalhadores neste, que é um dos setores que mais carece da atuação efetiva do Estado.

Esta formação multidisciplinar da equipe contribui em muito para o sucesso da operação, cada órgão atuando com suas atribuições e dentro da esfera de sua competência, em prol do êxito da ação. Aos Policiais Rodoviários Federais cabe todo o trabalho de segurança e logística da operação, resguardando a integridade e a vida dos demais membros da equipe. Aos membros do Ministério Público do Trabalho incumbe a atuação extrajudicial e se necessário ajuizamento de ações em defesa dos direitos dos trabalhadores. A equipe de Auditores Fiscais do Trabalho, cabe a apuração das infrações à legislação trabalhista e tentativa de solucionar as irregularidades sanáveis, em busca da garantia de um meio ambiente laboral saudável e dos direitos individuais dos trabalhadores.

6. LOCALIZAÇÃO DAS FRENTES DE TRABALHO: FRUTAL/MG

7. DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ENCONTRADAS NA EMPRESA USINA CERRADÃO LTDA:

Nas inspeções realizadas pela equipe de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, acompanhada por Procuradores do Trabalho e Policiais Rodoviários Federais, nas frentes de trabalho, oficina mecânica e alojamentos mantidos pela empresa Usina Cerradão Ltda e da análise dos documentos apresentados por esta, durante o período de 12.09.11 até 23.09.2011, identificamos o descumprimento de várias normas de proteção do trabalho, desde as mais mezinhas até as mais graves, afetando, inclusive, em alguns casos, a própria dignidade do trabalhador, indo contra aos



princípios da dignidade da pessoa humana e do valor-trabalho, ambos esculpidos em norma constitucional.

CF/88: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)



As atividades nas frentes de trabalho no setor sulcro-alcooleiro são desgastantes, realizadas sob condições climáticas desfavoráveis (ventos, poeira, radiação solar intensa). Exigem esforço humano excessivo e provoca danos irreparáveis à saúde dos trabalhadores, inclusive em função das precárias condições ergonômicas em que são realizados. Por isso a preocupação em que sejam rigorosamente respeitados os direitos constitucionais e legais mínimos dos trabalhadores neste setor econômico.

Foram identificadas, na ação fiscal, inúmeras lesões a direitos constitucionais dos trabalhadores, elencados ao longo do artigo 7º da CF/88, notadamente quanto: a) Direito ao depósito mensal e rescisório do Fundo de Garantia por tempo de serviço, a cargo do empregador (Inciso III); b) À duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Inciso XIII); c) Reconhecimento das convenções e acordos coletivos (Inciso XXVI); d) À redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Inciso XXII); e) Dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho.

Em nível infraconstitucional, um conjunto de normas de proteção do trabalho, previstas na legislação esparsa e, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Norma Regulamentadoras nº 31 (rural) foram descumpridas pela empresa em epígrafe.

Da legislação esparsa, foram descumpridas, dentre outras, disposições contidas na Lei 5889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural).



8. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA PELA EMPRESA USINA CERRADAO E DA DELIMITAÇÃO DO OBJETO DA PRESENTE AÇÃO FISCAL.

A agroindústria do álcool tem se destacado, atualmente, como um dos principais segmentos econômicos em nosso país. Além da grande participação no mercado interno, o álcool desponta como *commoditie* de grande valor no mercado internacional, ainda mais com a crescente exportação deste combustível para grandes mercados consumidores externos.

Ultrapassada a crise financeira que assolou o mundo a partir de meados do ano de 2008, o setor sulcroalcooleiro voltou a ganhar competitividade e importância dentro da economia nacional, com o retorno do preço dos produtos a patamares pré-crise. Esta recuperação fez aumentar a produção e alavancar os ganhos das empresas, incentivando, inclusive, a atuação de grandes grupos empresariais estrangeiros na aquisição de empresas brasileiras.

Certo é que a atividade econômica de produção de álcool é extremamente lucrativa sob o enfoque empresarial, na medida em que a quase totalidade da matéria prima utilizada (cana de açúcar) é aproveitada – de algum modo – na cadeia produtiva da empresa. Do caldo da cana de açúcar colhida faz-se o produto final (no caso, o álcool), bem como vários subprodutos, como materiais orgânicos para adubação e fermentos, havendo, inclusive, geração de energia a partir da utilização do bagaço da cana descartado na fase de moagem, podendo a empresa, nestes casos, ser auto-suficiente ou mesmo vender energia excedente ao mercado consumidor.



As atividades na Usina Cerradão Ltda são ininterruptas, ao longo das 24 horas de cada dia. A alta produtividade nas caldeiras, aliado a valorização das "commodities" álcool e açúcar, porém, não tem refletido em melhorias nas condições de trabalho no campo, que continuam com as mesmas de anos de séculos passados.

A lucratividade da atividade econômica em questão faz com que sejam gastos milhões de reais/ano com pesquisas e técnicas de desenvolvimento de mudas, espécies de planta, etc., bem como no desenvolvimento de novas máquinas, tanto para a área agrícola quanto industrial. Neste campo, o Brasil é referência mundial, exportando tecnologia para outros países.



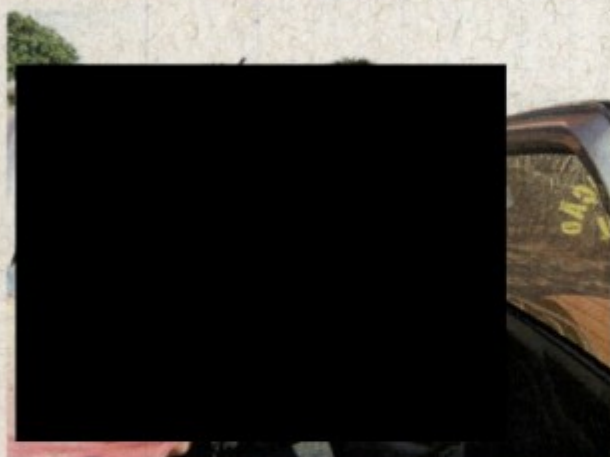
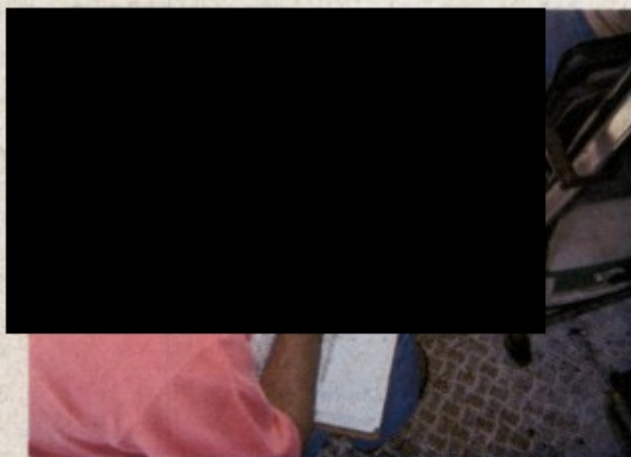
Porém, os indicadores econômicos extremamente positivos às Usinas, bem como a excelência tecnológica deste setor, contrastam com as precárias condições laborais e arcaicas relações de trabalho predominantes no campo, nas frentes de trabalho de preparação do solo, plantio e corte da cana de açúcar.

No caso em análise, a empresa Usina Cerradão baliza sua atuação na produção de álcool e açúcar, a partir do processamento da cana de açúcar na planta industrial da mesma. Para tanto, conta atualmente com um contingente de 1297 trabalhadores próprios, incluídos aqueles contratados diretamente e aqueles irregularmente contratados através de interposta pessoa (Condomínio [REDACTED]).

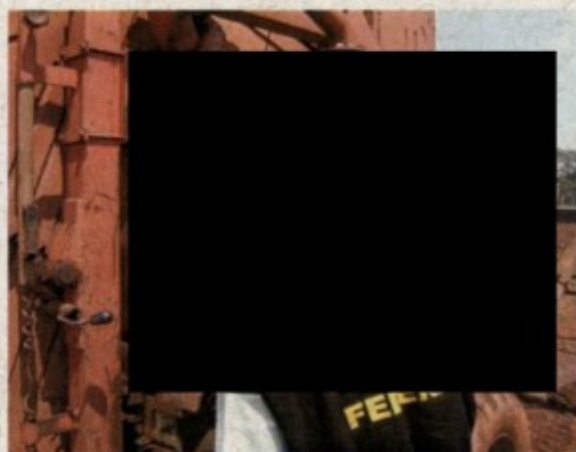
A presente fiscalização direcionou-se às condições de trabalho presentes nas frentes de trabalho da empregadora (incluídos os trabalhadores que lhe prestavam serviços através do Condomínio [REDACTED] nas atividades de corte e aplicação de agrotóxicos, bem como os setores de oficina mecânica e de aplicação de agrotóxicos, excluída a planta industrial da mesma, uma vez que a atuação deste grupo especial de fiscalização alcança a "fase" agrícola da atividade econômica em tela.

9. METODOLOGIA DE TRABALHO E EVOLUÇÃO DA AÇÃO FISCAL:

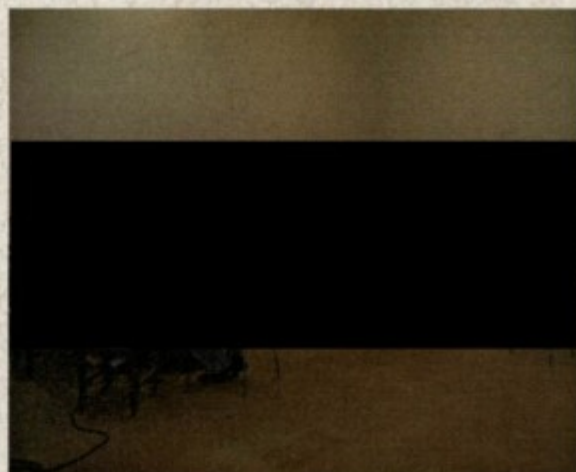
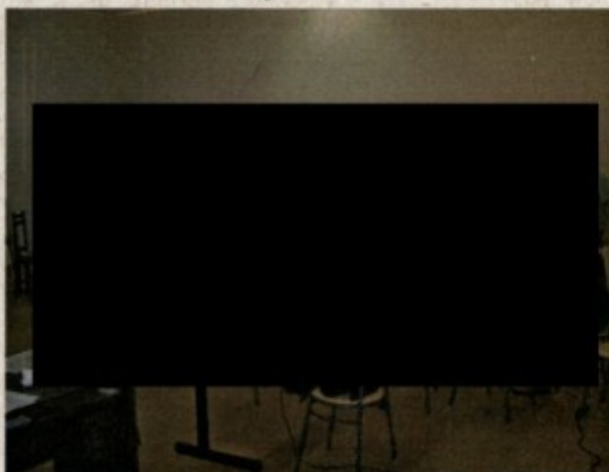
A metodologia de trabalho utilizada pela equipe de fiscalização, acompanhada por representante do Ministério Público do Trabalho e de agentes do Departamento de Polícia Rodoviária Federal consistiu em inspeção física nas frentes de trabalho, oficina mecânica e depósito de agrotóxicos, onde foram entrevistados os trabalhadores encontrados em atividade e colhidos termos de declaração de alguns destes, para subsidiar o convencimento dos agentes fiscais. Nesta fase inicial, foram inspecionados os ônibus presentes nas frentes de trabalho, em condições desconformes com os ditames da NR-31. Após análise de campo, com base nas informações obtidas dos trabalhadores e pela percepção do ambiente de trabalho, seguiu-se a segunda etapa, onde as empresas foram notificadas a apresentar documentos de interesse da fiscalização. Na terceira etapa, analisados os documentos apresentados, constatadas irregularidades passíveis de solução, foi realizada reunião no escritório agrícola da empresa a fim de equacionar problemas passíveis de regularização ainda no curso da ação fiscal. Por fim, na última etapa, após análise dos documentos, e esgotamento das tentativas de resolução dos problemas apontados foram lavrados os autos de infração pertinentes, seguindo-se o encerramento da ação fiscal e elaboração do presente relatório para arquivo nesta Superintendência Regional do Trabalho e envio às autoridades interessadas.



No período em que se desenvolveu a inspeção física nas frentes de trabalho vários trabalhadores foram entrevistados pela equipe de fiscalização, o que facilitou o entendimento e compreensão acerca das práticas e irregularidades adotadas pelo empregador.



Durante as inspeções realizadas nas frentes de trabalho, nos dias 12, 13 e 14 de setembro de 2011, foram inspecionados, também, as máquinas e implementos agrícolas utilizados pelos trabalhadores da Usina Cerradão (incluídos aqueles irregularmente contratados através de interposta pessoa (En. 331 do TST)).



No curso da ação fiscal foram analisados documentos e lavrados os autos de infração no escritório agrícola da empresa, Usina Cerradão Ltda, durante os dias 13.09.11 a 22.09.11.

10. PRELIMINARMENTE: DA IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PELA USINA CERRADÃO LTDA JUNTO AO “CONDOMÍNIO” [REDACTED] (TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA: RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETO EM FACE DO TOMADOR (USINA CERRADÃO), COM LAVRATURA DOS RESPECTIVOS AUTOS DE INFRAÇÃO EM FACE DESTE:

Durante a ação fiscal realizada no período de 13.09.11 a 23.09.11, pela equipe de fiscalização da SRTE-MG, constatamos que a empregadora USINA CERRADÃO LTDA manteve sob sua subordinação e controle, com pessoalidade, continuidade e onerosidade os 1417 (mil dois mil e noventa e cinco) trabalhadores rurícolas identificados nominalmente no anexo I do presente Auto de Infração, os quais lhes prestavam diretamente serviços no plantio de cana de açúcar, tratos culturais e atividades correlatas (serviços gerais), estando, porém, estes trabalhadores formalmente registrados em empresa diversa (Condomínio de Empregadores Rurais [REDACTED]).

Decerto, nas inspeções físicas realizadas por este grupo de inspeção rural, nas fazendas acima identificadas, constatamos que a grande maioria dos trabalhadores entrevistados, que prestavam seus serviços na lavoura (atividades agrícolas), bem como alguns trabalhadores que laboravam em atividades correlatas (serviços gerais, coletores de resíduos, caldeireiro, servente), na planta industrial da Usina Cerradão, estavam formalmente registrados como empregados do Condomínio [REDACTED], apesar de materialmente estarem atuando em prol dos interesses econômicos da autuada (Usina Cerradão Ltda), em atividades finalísticas e essenciais aos objetivos sociais desta.



FOTOGRAFIAS DO MOMENTO DA INSPEÇÃO, ONDE CONSTATAMOS EMPREGADOS CONTRATADOS PELO CONDOMÍNIO [REDACTED] PRESTANDO SERVIÇOS A USINA, EM ATIVIDADES GÊNICAS, COMO CORTE DE CANA DE ACUCAR E PEDREIROS (CONSTRUÇÃO DE RESERVATÓRIO DE VINHACA)

Vale ressaltar que da análise documental, em cotejo com as declarações colhidas de prepostos e empregados de ambas as empresas (Usina Cerradão e Condomínio [REDACTED]) ficou evidenciada a prática de fraude à legislação protetiva do trabalho (art. 9 da CLT), pela contratação direta destes 1417 trabalhadores acima mencionados, pelo Condomínio [REDACTED], para prestação de serviços ligados a atividade finalística da autuada (Usina Cerradão Ltda).

Trata-se de uma tentativa - utilizada pelos condôminos - de burlar, não somente a legislação protetiva do trabalho (art. 9 da CLT) como - e especialmente - uma tentativa de afastar a incidência da legislação tributária e previdenciária, valendo-se do instituto criado pela Lei 10.256-01 (Consórcio de Empregadores Rurais) para eximir-se do recolhimento dos impostos e contribuições incidentes sobre a folha de pagamento das empresas (INSS, PIS, etc..)

Outrossim, a utilização irregular deste instituto especial (Condomínio de Empregadores Rurais), em lugar da contratação tradicional dos trabalhadores, individualmente, nos moldes dos artigos 2 e 3 da CLT, bem como o artigos 2 e 3 da Lei 5889-73 (Estatuto do Trabalhador Rural), prejudica os obreiros, na medida em que excluem o direito destes receberem o benefício anual do PIS/PASEP, devido apenas aos empregados de empresas que possuem CNPJ (o que não é o caso dos Consórcios de Empregadores Rurais, que possuem apenas registro de CEI - Cadastro Específico no INSS).

10.1. DA FIGURA JURÍDICA DO "CONSORCIO DE EMPREGADORES RURAIS":

O Consórcio de empregadores rurais adveio com a Lei 10.256-01, *verbis*, que assim o definiu:

"Art.25 A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos."

Esta novel figura jurídica (Consórcio de Empregadores Rurais) é, pois, recente em nosso ordenamento jurídico, tendo sua razão de ser na **diminuição da informalidade no campo, mediante o incentivo do empregador/ produtor rural, para contratação coletiva de**



trabalhadores, visando atender à necessidade de serviço ocasional, de curta duração ou de curto volume.

O consórcio de empregadores rurais surgiu de fato no final da década passada, originalmente no Estado do Paraná, envolvendo um grupo de pequenos produtores rurais que resolveram se unir na contratação de mão de obra para os serviços sazonais de cada qual, afastando a informalidade de seu quadro de trabalhadores, permitindo que a utilização, em condomínio, dos serviços dos obreiros em suas respectivas terras. Após esta experiência prática no campo o Governo Federal encampou a idéia, abrindo espaço para a elaboração da Lei 10256-01, que regulamentou a questão.

A doutrina, desde a origem deste instituto, tem versado sobre o Consórcio de Empregadores Rurais:

*"O consórcio simplificado de produtores rurais configura inovação na forma de contratação rural. O artificialismo legal da equiparação entre trabalhadores urbanos e rurais, novidade da Constituição de 1988, ocasionou graves dificuldades de contratação e de manutenção do emprego no campo, dando causa ao êxodo rural desenfreado para as periferias das cidades. Essa intermediação de mão-de-obra, em que trabalhadores prestam serviços no campo despedidos de qualquer direito trabalhista ou previdenciário, ao mesmo tempo em que pilha a dignidade do trabalhador, ameaça a atividade econômica e o patrimônio do produtor, conquanto ilegal pela fraude que promove dos direitos trabalhistas. Acompanhando os rumos da atividade econômica, a fim de amenizar o eterno conflito existente no campo entre a realidade e a norma, o consórcio de empregadores rurais visa trazer maior segurança jurídica, excluindo terceiros da relação empregado e empregador, facilitando, assim, a solução de litígios. **Busca, então, desburocratizar o processo de prestação de serviços para os trabalhadores eventuais**" (CONSÓRCIO DE PRODUTORES RURAIS: FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO; ASPECTOS DA LEI 10.256/01 Paulo J. A França)*

Maurício Mazur nos ensina que:

*"o consórcio de empregadores rurais é uma criação jurídica paranaense. Teve sua origem na idéia encontrada pelos produtores para a resolução do problema jurídico da contratação no meio rural, que lhes ameaçava a atividade econômica e condenava o trabalhador à informalidade. O consórcio de produtores não pode ser enquadrado em nenhuma das figuras já existentes em nosso ordenamento jurídico, quanto a sua natureza jurídica, pela pluralidade e participantes na relação de emprego. (...) Cada produtor utiliza da mão-de-obra disponibilizada pelo consórcio **em seu próprio estabelecimento, sem que haja uma interpenetração de atividades entre os diversos empregadores**".*

Por seu turno, José Augusto Rodrigues Pinto define o consórcio de empregadores rurais, como:

"Um ajuste de vontades de empregadores pessoas físicas ou jurídicas, objetivando a admissão e utilização em comum de empregados para execução de serviços no interesse e sob subordinação individualizada das respectivas empresas individuais ou coletivas"

10.2. REQUISITOS LEGAIS PARA FORMAÇÃO DO CONSÓRCIO DE TRABALHADORES RURAIS:



Como visto acima, a Lei 10256-91 trouxe para o campo legislativo a inovação fática desta novel forma de contratação no meio rural, através do Consórcio ou Condomínio de Empregadores, conceituando este instituto e ao mesmo tempo criando as exigências formais e materiais para sua validade:

Art.25 A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formados pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos (grifos nossos).

§ 1º O documento de que trata o caput deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS de cada um dos produtores rurais.

§ 2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.

§ 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.

§ 4º (VETADO)."

Observamos, pois, na legislação em vigor, a necessidade de atendimento de alguns requisitos para que um Condomínio de Empregadores rurais seja tido como válido em nosso ordenamento jurídico.

Tais requisitos podem ser divididos em dois grupos: os requisitos materiais e os requisitos formais:

a) Requisitos materiais de validade: tratam da própria essência deste instituto excepcional, criado pelo legislador, com o intuito específico de diminuir a informalidade no campo, mediante o incentivo a contratação coletiva de trabalhadores, por um conjunto de empregadores (Condomínio), **para atividades eventuais, não duradouras, de curta duração ou de curto volume.**

Surge daí a vedação para a utilização deste instituto excepcional do Condomínio/Consórcio de Empregadores Rurais como mero substituto do Empregador Pessoa Física ou Jurídica, conceituado no artigo 2 da CLT e 2 da Lei 5889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural), com inscrição regular no CNPJ (pessoa jurídica) e sujeita passiva de várias obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais.

Deve aqui ser aplicada a regra geral de hermenêutica jurídica: ***"Tratando-se de exceção, a interpretação não pode ser extensiva, mas restritiva."***

Ademais, é evidente que o referido dispositivo legal (Lei 10256-01) buscou dar maior proteção aos trabalhadores, devendo, assim, ser interpretado e aplicado de acordo com os fins sociais a que se dirige não aos puros interesses empresariais.



Assim, um dos primeiros requisitos materiais necessários para que um Condomínio de Empregadores Rurais seja tido como válido é, justamente, a utilização deste instrumento excepcional para os fins desejados pelo legislador, vale dizer: para a **contratação de mão de obra, pelo pequeno produtor rural, para prestação de atividades/ serviços de curta duração, eventuais, não duradouros, em suas terras e em seu exclusivo benefício**.

Se as atividades desenvolvidas pelos “produtores rurais” não são eventuais, mas ao contrário, são perenes, contínuas e essenciais ao desenvolvimento natural do empreendimento empresarial, inexistirá espaço para a contratação excepcional de trabalhadores através de condomínio/consórcio de empregadores rurais, sob pena de se estarmos desvirtuando os objetivos elementares deste nobre instituto jurídico e afastando a aplicação das leis de proteção do trabalho (art. 3 da Lei 5889/63):

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 empregado

No caso em tela, conforme apuramos, os 1417 trabalhadores contratados irregularmente através do Condomínio [REDACTED] para prestação de serviços em favor e em benefício exclusivo da Usina Cerradão Ltda atuavam em atividades contínuas, duradouras, de longa duração, fora, portanto dos limites legais acima mencionados.

Vale dizer, neste momento, que durante as inspeções realizadas pela equipe de fiscalização da SRTE-MG identificamos vários trabalhadores formalmente contratados pelo Condomínio Adalberto Queiroz prestando serviços na construção de um dos tanques de “vinhaça” da Usina Cerradão, atividades estas completamente descoladas daquelas que deveriam ser praticadas em favor do Condomínio. Também identificamos trabalhadores registrados formalmente pelo Condomínio, atuando nas funções de “colhedores de resíduos” e “caldereiros”, em favor e dentro da Usina Cerradão Ltda.



DURANTE A INPECAO REALIZADA NA FAZENDA CERRADAO, ONDE LOCALIZA-SE A SEDE DA USINA CERRADAO LTDA ENCONTRAMOS EMPREGADOS CONTRATADOS PELO CONDOMINIO [REDACTED] TRABALHANDO EM ATIVIDADES DESCONECTADAS DO INTERESSE DOS “CONDOMINIOS”, COMO PEDREIROS/SERVENTES (CONTRUCAO DE RESERVATORIO DE VINHACA), COLETORES DE RESIDUOS, ETC.

Outrossim, também durante as inspeções realizadas no campo, pela equipe de fiscalização, apuramos – pelos depoimentos dos obreiros e de prepostos das empresas envolvidas – que os trabalhadores contratados através do Condomínio [REDACTED] estavam subordinados aos



comandos diretos da Usina Cerradão. Ou seja, era a direção industrial da Usina quem passavam as ordens aos prepostos do Condomínio, que por sua vez se encarregavam de transmiti-las e repassá-las aos obreiros, no campo.

Outro fator que chamou a atenção da equipe de fiscalização foi o fato de que toda a parte administrativa e de contabilidade (setor de pessoal, RH, exames admissionais, etc) do condomínio é feita pela própria Usina, através de seu pessoal próprio, em seu escritório Agrícola, sito na Fazenda Cerradão, Município de Frutal (MG).

A confusão entre estas "empresas" é tamanha que os próprios empregados entrevistados, muitas das vezes, desconhecem o fato de estarem formalmente registrados pelo Condomínio [REDACTED] e se dizem empregados da Usina Cerradão.

Outro requisito material essencial para validade do Condomínio de Empregadores Rurais, que podemos extrair do art. 25-A, da lei 10.256-01, é o fato de que a prestação de serviços dos trabalhadores de um Condomínio de Empregadores deve se dar **exclusivamente** em favor dos próprios consorciados, vedada a utilização do condomínio como mero "locador de mão de obra para terceiros".

Neste particular, aplicáveis os limites expressos no item I do Enunciado 331 do TST, o qual versa sobre a terceirização no direito trabalhista brasileiro:

Contrato de prestação de serviços. Legalidade - Revisão do Enunciado nº 256 - O inciso IV foi alterado pela Res. 96/2000 DJ 18.09.2000.

1 - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6019, de 3.1.74).

No caso em tela o Condomínio de Empregadores Rurais [REDACTED] com o já mencionado, desatende ao requisito material acima, estrapalando os limites de prestação de serviços apenas entre si (entre os condôminos), atuando como mero fornecedor de mão de obra para a Usina Cerradão, afastando, assim, a permissão legal contida na Lei 10.256-01, sendo aplicável, por seu turno, a regra limitatória contida no Enunciado 331 do TST, item I.

Mais uma vez vale aqui salientar que, no direito do trabalho brasileiro, a regra sempre foi – e continua sendo – a da contratação individual e direta dos trabalhadores pela empregadora que deles necessitar, sem a indesejável presença de intermediadores nesta relação laboral (art. 2 e 3 da Lei 5889/73 – Estatuto do Trabalhador Rural).

Significa dizer: A contratação coletiva de trabalhadores, através da permissão excepcional da Lei 10.256-91 (Condomínio de Empregadores Rurais) não pode ocupar o espaço da contratação individual ordinária, prevista nos artigos 2 e 3 da Lei 5.889/73



b) Requisitos formais: ao lado dos requisitos materiais acima elencados, para validade do Condomínio de Empregadores Rurais, nos moldes da Lei 10.256-01, temos alguns requisitos formais exigidos pelo legislador no citado diploma legal.

O primeiro deles é a elaboração do chamado “pacto de solidariedade”, onde os interessados, que irão assumir a responsabilidade solidária pelos encargos trabalhistas da contratação de trabalhadores em nome coletivo.

A um dos consorciados, deve ser outorgado poderes para contratar, gerir e dispensar a mão-de-obra coletiva. Tanto o contrato de solidariedade e o instrumento de outorga de poderes serão registrados em cartório de títulos e documentos. Ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS de cada um dos produtores rurais.

O ato final para a perfeição do consórcio é sua matrícula previdenciária (art. 25-A, parágrafo Segundo da Lei 10.256-01) Vale lembrar que cada produtor integrante do consórcio terá uma matrícula específica no cadastro Específico do INSS – CEI.

São, portanto, em suma, os requisitos formais para a formação do consórcio: Reunião dos produtores rurais em grupo, convenção da solidariedade trabalhista, outorga de poderes de gestão a um dos consorciados, o registro desses atos em cartório de títulos e documentos, e a matrícula previdenciária do consórcio.

No caso em tela, o Condomínio [REDACTED] foi constituído sem a devida observância dos elementos formais necessários de validade previsto na lei 10256-01.

O “instrumento particular de convenção de condomínio agrícola e outras avenças” apresentado pelo Condomínio para a Fiscalização sequer contém (como exige a lei) a identificação das terras (próprias ou de arrendadas) em que os trabalhadores coletivamente contratados irão trabalhar.

10.3. DA UTILIZACAO FRAUDULENTA DO INSTITUTO DO CONDOMINIO DE EMPREGADORES RURAIS PARA FRAUDAR LEGISLACAO DE PROTECAO DO TRABALHO E EXIMIR-SE DAS OBRIGACOES FISCAIS E PREVIDENCIARIAS:

Como informado acima, apos análise dos documentos apresentados e entrevista com trabalhadores e prepostos da empregadora constatamos que o Condomínio [REDACTED] e OUTROS nasceu com o intuito único de fraudar a legislação do trabalho, valendo-se da permissão excepcional contida na Lei 10.256-01 para eximir-se de obrigações legais, trabalhistas e, especialmente, quanto ao recolhimento de contribuições previdenciárias e fiscais.

O conceito de fraude é amplamente encontrado na doutrina brasileira, nos seguintes termos:

*Fraude é o vocábulo derivado do latim *fraus, fraudis* (engano, má-fé, logro), que serve para caracterizar o engano malicioso ou a ação astuciosa, promovida de má-fé, para ocultação da verdade ou fuga ao cumprimento do dever. Nestas condições, a fraude traz consigo o sentido do engano, não como se evidencia no dolo, em que se mostra a manobra fraudulenta para*



induzir outrem à prática de ato, de que lhe possa advir prejuízo, mas o engano oculto para furtar-se o fraudulento ao cumprimento do que é de sua obrigação ou para logro de terceiros. É a intenção de causar prejuízo a terceiros. Portanto, a fraude sempre se funda na prática de ato lesivo a interesse de terceiros ou da coletividade, ou seja, em ato, onde se evidencia a intenção de frustrar-se a pessoa aos deveres obrigacionais ou legais. É, por isso, indicativa de lesão de interesses individuais, ou contravenção de regra jurídica, a que se está obrigado. O dolo é astúcia empregada contra aquele com quem se contrata. Necessário, ainda, estabelecermos a conceituação de fraude civil e fraude penal. A fraude civil caracteriza-se pela lesividade individual do ato, ou seja, o núcleo está na ação ou omissão visando causar prejuízo à alguém integrante da relação jurídica. Já na fraude penal, a lesividade é social, ou seja, o núcleo está no prejuízo que atinge o interesse coletivo afetando à sociedade. O art. 72 da Lei nº 4.502, de 30.11.1964, definiu a fraude, sob a ótica tributária, ao conceituá-la que "é toda ação ou omissão dolosa tendente a impedir ou retardar, total ou parcialmente, a ocorrência do fato gerador da obrigação tributária principal, ou a excluir ou modificar as suas características essenciais, de modo a reduzir o montante do imposto devido, ou a evitar ou diferir o seu pagamento".

O Código Civil Brasileiro em vigor taxa de nulo o negócio jurídico praticado com intuito fraudatório:

Art. 166 - É nulo o negócio jurídico quando:

(...)

II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV - não revestir a forma prescrita em lei;

V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

De fato, conforme declarado pelo preposto do Condomínio, Sr. [REDACTED], a equipe de fiscalização, o "condomínio" nada mais é do que a parte agrícola da usina Cerradão.

Ou seja, a Usina Cerradão, ao dividir sua estrutura administrativa entre uma parte industrial (planta da Usina) e uma parte agrícola (plantio e corte de cana), optou pelo caminho da criação de um falso condomínio, envolvendo os mesmos sócios da Usina, valendo-se - assim - de um instituto originalmente criado para atender a situações excepcionais, onde pequenos produtores rurais se uniriam para contratar, em conjunto, a mão de obra necessário aos seus objetivos comuns.

Deve-se aqui, mais uma vez, ressaltar que a ilicitude aqui apontada, pela criação irregular do Condomínio [REDACTED], que atua no caso como mero locador de mão de obra para a



Usina Cerradão, prejudica os obreiros, na medida em que lhes retiram direitos garantidos pela legislação de proteção do trabalho, como é o caso da parcela anual do PIS, que não é recebida por empregados contratados por condomínio de empregadores (que possuem apenas matrícula no CEI, não no CNPJ).

Nas entrevistas colhidas dos trabalhadores no campo, vários deles reclamaram com os Auditores Fiscais do fato de não terem recebido o abono anual do PIS no ano passado. Vale aqui mencionar que muitos dos obreiros entrevistados desconheciam que haviam sido registrados pelo Condomínio, dizendo-se empregados da "Usina".

Outrossim, é inegável que a existência de trabalhadores contratados pelo Condomínio ao lado de outros contratados pela Usina Cerradão provoca indesejável discriminação entre eles, havendo, por exemplo, trabalhadores que exercem funções idênticas (caldeireiros, coletores de resíduos, etc) registrados ora pela Usina Cerradão, ora pelo Condomínio [REDACTED]

Por tudo o exposto, com base em robusta análise documental, baseado nas entrevistas e declarações colhidas de trabalhadores nas frentes de trabalho e de prepostos das empregadoras, no escritório agrícola da Usina Cerradão Ltda constatamos de maneira irrefutável a prática de fraude a legislação do trabalho, (art. 9 da CLT) pela contratação irregular de 1417 trabalhadores por parte da Usina Cerradão, através de interposta pessoa (condomínio [REDACTED] - criado fora dos limites da lei 10256-01), que atuou no caso como mero locador, de mão de obra, isentando-se ilicitamente do cumprimento de obrigações trabalhistas previdenciárias e fiscais.

A partir desta constatação, foram reconhecidos os vínculos empregatícios destes trabalhadores diretamente com a tomadora, passando a assumir, esta, todas as obrigações atinentes aos respectivos contratos de trabalho, tornando-se, assim, sujeito passivo dos autos de infração lavrados em decorrência da constatação de irregularidades, inclusive quanto aos empregados formalmente contratados pelo Condomínio [REDACTED]

10.4 DA DESCONSIDERAÇÃO DOS CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO (CONTRATOS DE SAFRA PARA PLANTIO): APURAÇÃO DE DÉBITO DE FGTS RESCISÓRIO.

A partir da análise dos documentos apresentados, especialmente dos contratos de trabalho e Fichas de Registro de Empregados, constatamos que a empregadora Usina Cerradão Ltda contratou irregularmente, através de interposta pessoa (Condomínio [REDACTED]), os 354 trabalhadores identificados na relação em anexo (ANEXO I), mediante contrato por prazo determinado (contrato de "safra"), fora, contudo, das hipóteses excepcionais taxativamente elencadas na Lei 5889/73 (Estatuto de Trabalhador Rural)

O direito trabalhista pátrio é permeado por princípios peculiares, que lhes dão substrato e autonomia jurídica. Um destes princípios reitores do direito do trabalho brasileiro traduz-se no PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE TRABALHO, segundo o qual o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, que deve perdurar no tempo, sem pré-determinação do prazo de sua vigência pelas partes contraentes.



Trata-se - o princípio da continuidade da relação de emprego - de um princípio não apenas de cunho jurídico, mas também político e social, eis que pretende garantir ao obreiro sua manutenção financeira e de sua família, atendendo assim aos anseios constitucionais do bem estar social e do pleno emprego (CF/88, art. 5º e 7º).

Bem por isso o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao reger a matéria, é claro ao dispor sobre a necessidade de duração indeterminada dos contratos de trabalho, elencando - *numerus clausus*, as hipóteses excepcionais em que o contrato de trabalho pode ser pactuado com prazo pré-determinado pelo empregador:

"Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de caráter transitório*
- c) de contrato de experiência.*

No campo, a contratação por prazo certo para o trabalhador agrícola é autorizada quando se trata de contrato de safra, nos termos da Lei nº 5.889/73, a qual prevê a hipótese desta modalidade de contrato para as atividades com variações sazonais.

"Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. "Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária"

O artigo 444 da CLT limita a liberdade contratual das partes (empregado x empregador) no direito do trabalho, vedando toda e qualquer estipulação que contravenha às disposições protetivas previstas nas leis trabalhistas.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Por seu turno, o artigo 9º da CLT taxa de nulos os atos praticados pelo empregador com o fim de afastar, desvirtuar ou impedir o cumprimento das normas de proteção trabalhistas:



Art. 9º - *Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.*

No caso em tela, conforme demonstraremos a seguir, a autuada - real empregador dos trabalhadores irregularmente contratados através de interposta pessoa (Condomínio [REDACTED] conforme auto de infração nº 022286292 - admitiu os trabalhadores listados na relação em anexo para laborarem no plantio e tratos culturais de cana-de-açúcar, através de um "contrato de safra", sem contudo haver permissão legal para tanto, o que tornam nulas estas avenças, transmutando os contratos para verdadeiros contratos por prazo indeterminados, conforme legislação aplicável.

10.5 DO CONTRATO DE SAFRA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO RURAIS:

Conforme já mencionado acima, o contrato de safra constitui uma das hipóteses excepcionais de contratação a prazo determinado, em decorrência das variações estacionais da atividade agrícola.

Segundo **DIRCEU GALDINO e APARECIDO DOMINGOS ERRERIAS LOPES**, (Manual do Direito do Trabalho Rural, 3ª ed., São Paulo: LTr, p. 72),

"o contrato de safra é espécie do gênero contrato por prazo determinado, com matiz próprio: é dependente de variações estacionais (tempo) e sazonais da atividade agrária (maturação do produto)".

No caso da cana-de-açúcar, seu ponto de maturação coincide com o momento da colheita, período, portanto, em que ocorre a safra desta cultura (entre os meses de maio e novembro de cada ano).

Dentro, pois, deste interregno temporal (de maio a novembro) é que ocorre a "safra" da cana-de-açúcar, sendo permitida pelo legislador a contratação de trabalhadores na modalidade excepcional de "contrato de safra", por prazo certo.

10.6 DA IMPOSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES RURAIS MEDIANTE CONTRATO DE SAFRA, PARA ATIVIDADES DE PLANTIO:

Conforme visto acima, a contratação de trabalhadores rurais por prazo determinado, mediante "contrato de safra" traduz-se em hipótese excepcional, somente admitida nos estritos limites da lei 5889/73, em caso de variações estacionais da cultura agrícola, na época da colheita da cultura (de novembro a maio).

Assim, conforme a doutrina mais abalizada, tarefas de plantio, cultivo e tratamento do solo estariam excluídas da autorização legal excepcional prevista no artigo 14, parágrafo único da Lei 5889/73, eis que inseridas dentro da atividade permanente dos empregadores rurais, abrangendo assim, não apenas o período de safra, como o de entressafra. Tais tarefas, outrossim, não se inserem nas hipóteses delineadas pelo artigo 443 da CLT.



Estas atividades de plantio e tratos culturais, portanto, especialmente nas lavouras de cana-de-açúcar da autuada não podem ser entendidas como atividades transitórias, igualmente não sendo transitórios os serviços prestados pelos obreiros, pois a atividade agrária desenvolvida pela autuada pressupõe a manutenção constante da plantação, mormente por ser uma empresa de grande porte e que explora o agro-negócio de forma perene.

Segundo Dirceu Galdino, o contrato de safra:

"Deve limitar-se (...) ao produto que será colhido e ao ano no qual isto ocorrerá. Por exemplo: café, safra/94" (Manual do Direito do Trabalho Rural, Dirceu Galdino, Aparecido Domingos Errerias Lopes, 3a. ed., rev. atual. São Paulo, Ltr. 1995, pág. 72/73)."

Por seu turno, como cediço, a safra da cana-de-açúcar ocorre como regra do mês de maio a novembro, sendo que os trabalhadores identificados na relação de prejudicados em anexo foram contratados, em sua maioria, em meados de março de 2010 e 2011, sendo demitidos antes do início da safra, em maio dos respectivos anos.

De fato, o prepare e correções do solo bem como o plantio das mudas de cana-de-açúcar se dão ininterruptamente, o ano inteiro, de janeiro a dezembro, diversamente do que ocorre com a colheita, que pára (entre-safra), geralmente nos meses de dezembro a abril.

Inexistente, portanto, qualquer justificativa plausível para a celebração de contrato a prazo com os trabalhadores listados na relação em anexo, para atividades de plantio, tratos culturais e outras, não transitórias, estando a autorização legal em espécie limitada às atividades de colheita.

Pode-se, pois, concluir, com respaldo na autoridade de HOLANDA FERREIRA, que safreiro é o operário que só trabalha na época de safra.

Ora, se safra significa colheita, como exposto, não poderia a empresa/autuada, como fez, admitir os trabalhadores para atividades de plantio e tratos culturais.

Certo é que, se o empregador, nesse tipo de atividade econômica, necessita de mão-de-obra para atividades que abrangem todo o ciclo produtivo da cana (prepare do solo, plantio e colheita), deve cuidar de manter trabalhadores sob contratação por prazo indeterminado, não podendo perder de vista o disposto no § 2º do artigo 443 da CLT, que autoriza a contratação a termo apenas nos casos em que a natureza ou transitoriedade do serviço justifique a predeterminação do prazo (alínea "a"); em atividades empresariais de caráter transitório (alínea "b") ou nos contratos de experiência (alínea "c").

Aplicável, no caso como em regra geral – a Teoria do Risco do Empreendimento, segundo a qual o empregador é quem assume os riscos inerentes ao empreendimento que se propõe realizar, estando incluídos os custos referentes à manutenção da mão de obra necessária ao atingimento de seus objetivos.

Os tribunais trabalhistas brasileiros já decidiram, com razões, em processos movidos por trabalhadores "safristas" que o contrato de safra caracteriza-se:



a) quando preenchidos os requisitos legais e provado que a sua duração fixou-se pelas variações estacionais da atividade agrária (TRT 3a. R.- RO 14.619/94- 5a. T. Rel. Juiz Godinho Delgado- DJMG 21.01.95- p.47);

b) pela sazonalidade, não se podendo entender que ele exista fora do período de colheita (TRT 9a. R.- RO 16.130/93 Ac. 827/95- PR 2a. T. Rel. Juiz José Montenegro Antero).

Nos tribunais patrios a questão encontra-se assentada, no sentido da impossibilidade de contratação sob a forma excepcional do contrato por safra, para atividades de plantio:

PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 0048800-18.2009.5.15.0029

RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE

RECORRIDO : nardini agroindustrial ltda.

ORIGEM : 1ª VARA DO TRABALHO DE JABOTICABAL

JUIZ SENTENCIANTE

CONTRATO DE SAFRA. NULO. ATIVIDADES NÃO INSERTAS NAS HIPÓTESES DO ARTIGO 443 DA CLT. A contratação por prazo determinado na atividade agrícola somente é autorizada quando se trata de contrato de safra, nos termos da Lei nº 5.889/73, a qual prevê a hipótese desta modalidade de contrato para as variações da atividade sazonal, entendendo como tal a colheita, em que há necessidade de mão-de-obra excedente por prazo apenas temporário. Comprovada que a atividade contratada ao obreiro não se insere nas hipóteses delineadas pelo artigo 443 da CLT, aplicável ao caso o teor do art. 9º da CLT.

RO - Processo TRT/15ª REGIÃO Nº 0050100-33.2009.5.15.0120

Recorrente: LDC BIOENERGIA S.A

ORIGEM: 2 VARA DO TRABALHO DE JABOTICABAL

RECURSO ORDINÁRIO – CONTRATOS DE SAFRA – CULTURA DA CANA DE AÇÚCAR – TRABALHO EM TODO O CICLO PRODUTIVO – NÃO CARACTERIZAÇÃO.

O contrato de safra é espécie de contrato a prazo determinado em que seu objeto constitui atividade transitória, ou seja, determinada atividade vinculada às variações estacionais da atividade agrária. No setor canavieiro, a safra abrange tão-somente a colheita. De fato, a cana-de-açúcar não se enquadra naquelas culturas em que a safra inicia-se com o preparo do solo e vai até a colheita. Trata-se de espécie sui generis, dada a sua perenidade, que enseja vários cortes, ou seja, várias safras, depois de um único plantio.(...)

Recurso não provido no particular.



5ª CÂMARA (TERCEIRA TURMA)

0010300-84.2009.5.15.0156 RO - Recurso Ordinário

VARA ITINERANTE DO TRABALHO DE MORRO AGUDO

Recorrente: [REDACTED]

Recorrido: Santelisa Vale Bioenergia S.A.

Juiz Sentenciante: [REDACTED]

TRABALHADOR RURAL. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO PARA ATIVIDADES DE SAFRA E ENTRESSAFRA. NULIDADE. *A contratação por prazo certo para o trabalhador agrícola é autorizada apenas quando se trata de contrato de safra, nos termos da Lei nº 5.889/73, a qual prevê a hipótese desta modalidade de contrato para as variações da atividade sazonal, entendendo como tal a colheita, em que há necessidade de mão-de-obra excedente por prazo apenas temporário. Nos casos em que o trabalhador é contratado para atividades típicas da safra e da entressafra, como, por ex., o plantio da cana, corte da cana, carpa, limpeza e abertura de valetas, confecção e desmanche de cercas não se pode dizer que se trata de atividades transitórias, não havendo justificativa plausível para a celebração de contrato a prazo. Se o empregador, nesse tipo de atividade econômica, necessita de mão-de-obra para atividades que abrangem todo o ciclo produtivo da cana, deve cuidar de manter trabalhadores sob contratação por prazo indeterminado, não podendo perder de vista o disposto no § 2º do artigo 443 da CLT, que autoriza a contratação a termo apenas nos casos em que a natureza ou transitoriedade do serviço justifique a predeterminação do prazo (alínea "a"). Nessa hipótese, há que se declarar a nulidade da contratação por prazo determinado. Recurso provido.*

Processo: RO - 5114/00 - **Data de Publicação:** 2000-08-26 - **DJMG - Página:** 10

Órgão Julgador: Quarta Turma

Tema: CONTRATO DE SAFRA - VALIDADE

Relator: [REDACTED] **Revisor:** Convocada [REDACTED]

RECORRENTE: [REDACTED] **(FAZENDA SÃO PEDRO) RECORRIDO:** [REDACTED]
EMENTA: CONTRATO DE SAFRA- IMPOSSIBILIDADE DE DESEMPENHO PELO TRABALHADOR DE OUTRAS ATIVIDADES ATÍPICAS DO PERÍODO DE SAFRA- EXTRAPOLAÇÃO DO DECRETO 73.626/74- Ao considerar pertencentes ao contrato de safra todas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita extrapolaram o parágrafo único do art. 19, do Dec. N. 73.626/74 as forças da Lei 5889/73, o que não se mostra admissível. Consistindo a safra na colheita propriamente dita, não se de se limitar as atividades do trabalhador, de forma que não ultrapassem aquelas curiais do contrato de safra, adentrando atribuições típicas do contrato por prazo indeterminado. Admitir que o trabalhador seja contratado como safrista para prestar serviços consistentes no preparo do solo para o cultivo, ou no plantio propriamente dito, serviços esses estranhos à colheita, é admitir que a exceção do contrato a termo se transforme em regra. O contrato dos empregados assim admitidos deve ser considerado por prazo indeterminado.

Outrossim, a conduta praticada pela empregadora/autuada, ao efetuar a contratação dos trabalhadores citados acima, sob a roupagem de contrato de safra (contrato a termo), fora dos limites legais, ofendeu o princípio da boa-fé negocial dos contratos, princípio este originário do Direito Civil e aplicável subsidiariamente no Direito do Trabalho.



Isto porque conforme constatado nos depoimentos colhidos pela equipe de fiscalização, dos trabalhadores no campo, vários destes obreiros sequer tinham ciência ou conhecimento de que haviam sido contratados por prazo determinado, e a o final do "plantio" seriam dispensados sem o recebimento dos benefícios normais de uma demissão imotivada (aviso prévio indenizado, FGTS+40% e Guia de Seguro Desemprego).

E mais, a empresa ao utilizar-se irregularmente do contrato a termo para admissão dos trabalhadores citados, nas atividades de plantio e tratos culturais inseriu, nos contratos de trabalho firmados, cláusula puramente postestativa (art. 122 do CC/2012), vinculando o termino da relação contratual ao seu puro arbítrio, segundo seus interesses empresariais, eis que inexistente um prazo certo e conhecido para conclusão do plantio e preparo do solo, atividades contínuas e perenes da empregadora, que ocorrem durante o ano todo, de janeiro a dezembro.

Art. 122. São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes.

Vale ressaltar, por derradeiro, que a irregularidade da contratação em tela é tão latente que a empresa contratante prorrogava os contratos de safra de alguns obreiros, para além do período contratado ("plantio"), utilizando desta mão de obra para o restante, de corte da cana-de-açúcar, comprovando o desvirtuamento na utilização deste instrumento excepcional de contratação.

Por tudo o exposto, nos termos dos artigos 9º, 443 e 444 da CLT, bem como arts. 1º e 14º parágrafo único da Lei 5889/73, concluímos pela nulidade da contratação a termo (contrato de "safra") dos 354 trabalhadores listados no anexo do auto de infração 022286357, artificialmente efetuada pela empregadora/autuada, reconhecendo-se a subsistência da regra geral de indeterminação dos prazos da relação laboral.

11. DA LAVRATURA DE AUTOS DE INFRAÇÃO E LEVANTAMENTO DE DÉBITO FUNDIÁRIO RESCISÓRIO:

Em decorrência da constatação de ilegalidade da contratação sob a forma de contrato a prazo (contrato de safra no plantio), foram lavrados os respectivos autos de infração (conforme relação de autoa anexa ao presente relatório), bem como foi levantado o débito de FGTS rescisório (NRFC n 100.219.608) sobre os valores devidos, como se injustificada fossem as demissões dos obreiros em referência.

Também foi elaborada planilha discriminativa dos débitos rescisórios (aviso prévio indenizado e repercussões em décimo terceiro salário e férias), sendo encaminhada aos representantes do Ministério Público do Trabalho para futura propositura de Ação Civil Coletiva para cobrança deste passivo trabalhista.

12. DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO MEIO AMBIENTE RURAL (NR-31):



No campo, a realidade dos trabalhadores da Usina Cerradão Ltda (inclusive aqueles irregularmente contratados através de interposta pessoa, fora dos limites do Enunciado 331, I do TST) não era das melhores.

Constatamos, nas várias frentes fiscalizadas: a) ausência de banheiros ou local apropriado onde os trabalhadores pudessem fazer suas necessidades fisiológicas. b) trabalhadores alimentando-se ao relento, sob garrafas térmicas ou no chão, sob sol forte (em virtude da ausência de um local apropriado fornecido pela empresa); c) não fornecimento/reposição de Equipamentos de proteção individual; d) desrespeito aos intervalos de descanso exigidos pela lei, dentre outros.

NÃO FORNECIMENTO/REPOSIÇÃO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL ADEQUADOS AO RISCO DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA PELOS TRABALHADORES:

Durante as inspeções realizadas nas frentes de trabalho citadas no corpo deste relatório constatamos inúmeros casos de trabalhadores com botas, perneiras e luvas furadas e/ou rasgadas. Em alguns casos, não havia fornecimento de “mangotes” aos trabalhadores.

Também foi constatado que a empresa não estava repondo os equipamentos de proteção danificados na medida da necessidade dos obreiros.

Somente após a chegada da equipe de fiscalização nas frentes de trabalho é que a empresa, a destempo, começou a substituir os EPI's danificados de alguns trabalhadores.



Durante a inspeção constatamos graves irregularidades quanto ao fornecimento/reposição dos EPI's. Constatamos botas e luvas em precário estado de conservação e desconto referente a reposição de EPI's em alguns casos. No curso da ação fiscal, após a presença ostensiva dos auditores nas frentes de trabalho, a empresa providenciou a reposição dos equipamentos para alguns trabalhadores.

INADEQUAÇÃO DOS LOCAIS PARA A TOMADA DE REFEIÇÕES NAS FRENTES DE TRABALHO (“ABRIGOS RÚSTICOS”):

Nas visitas nas frentes de trabalho da empresa, em dias variados, constatamos inadequação dos locais para tomada de refeições para os trabalhadores nas frentes de trabalho. Exaustos após o primeiro turno do corte da cana, os obreiros eram obrigados a alimentar-se sob o sol forte do



canavial, sentados sob suas garrafas térmicas ou no chão mesmo, sem qualquer higienização prévia das mãos e com riscos de ataques por animais peçonhentos.

Alguns trabalhadores alimentavam-se dentro dos ônibus, ou sob a pequena sombra gerada por esses; outros procuravam abrigo na sombra gerada pela tenda sanitária. Alguns poucos trabalhadores alimentavam-se sob os toldos nas laterais dos ônibus, sujeitos, porém, a intempéries (principalmente poeira), na medida em que não havia proteção lateral nos mesmos, sendo, ainda insuficientes para acomodar todos os obreiros.

Vale ressaltar que nenhum dos ônibus vistoriados durante a ação fiscal possuía número suficiente de cadeiras ou bancos para os trabalhadores da respectiva frente de trabalho e as mesas não eram em quantidade dimensionadas para este total de trabalhadores.



Fotografias retratando as circunstâncias em que os trabalhadores do corte de cana de açúcar da Usina Cerradão Ltda se alimentavam nas frentes de trabalho, em condições precárias, sem qualquer preocupação – por parte da empresa – com seu conforto, higiene e saúde.

AUSÊNCIA DE BANHEIROS NAS FRENTES DE TRABALHO:

Foi constatada, também, durante as inspeções nas frentes de trabalho, ausência de local apropriado para que os trabalhadores realizassem suas necessidades fisiológicas.

A empresa utilizava, em algumas frentes, as chamadas “tendas sanitárias”, que não atendem às determinações legais, sendo, pois, impróprias para os fins a que se destinam. Tanto é assim que em todo o momento em que a equipe de fiscalização ficou nas frentes, nenhum trabalhador utilizou do local para realizar suas necessidades. Ao contrário, narraram que o calor e o desconforto interno do local impossibilitavam seu uso. Há, ainda, o risco de o vento “desmanchar” as tendas sanitárias, expondo os trabalhadores.

Como não havia banheiro seguro e apropriado para a satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores, os mesmos utilizavam as matas próximas ou o próprio canavial, expondo-se a riscos de ataques de animais peçonhentos, como o que encontramos em uma das Fazendas onde está sendo realizado o corte de cana, durante a inspeção.



Foto das tendas sanitária mantidas pela empresa nas frentes de trabalho. Não havia sabonete nem água nos recipientes, ao tempo da ação fiscal, para lavagem das mãos. Os trabalhadores acabam usando o próprio "mato" para atender suas necessidades fisiológicas, tendo em vista o desconforto térmico e a inadequação das tendas sanitárias disponibilizadas pela empresa.

12.4. AFIAÇÃO FEITA PELOS PRÓPRIOS TRABALHADORES NAS FRENTES DE TRABALHO:

Em alguns casos as ferramentas de corte (facões e limas) eram guardadas e transportadas sem qualquer proteção (bainhas), elevando sobremaneira o risco de acidentes de trabalho. Ainda, a empresa não garantia a afiação das ferramentas de corte, ficando tal responsabilidade a cargo dos trabalhadores nas frentes de trabalho, que o faziam premidos pelo tempo em função da remuneração por produção, em terrenos acidentados, sujeitos, portanto, a acidentes de trabalho, em especial cortes de membros superiores e inferiores.



Fotografia de trabalhadores afiando o podão durante os serviços de corte da cana-de-açúcar.

12.5. VEÍCULOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS INADEQUADOS:

Os ônibus que a empresa utilizava para transporte dos trabalhadores de suas casas até a usina encontravam-se inadequados ao transporte de passageiros, colocando a vida dos trabalhadores em risco.



Fotografia das condições de alguns dos ônibus inspecionados.

O conjunto destas e outras situações encontradas no meio ambiente de trabalho das frentes mantidas pela empresa Usina Cerradão Ltda afrontam as normas de saúde e segurança do trabalho legalmente previstas na norma Regulamentar nº 31, bem como atentam contra preceitos constitucionais, em especial, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Brasileiro e o valor social do trabalho.



12.6 DAS TENTATIVAS DE CORREÇÃO DE ALGUMAS IRREGULARIDADES CONSTATADAS NO CURSO DA AÇÃO FISCAL:

Durante todo o período no qual se estendeu a ação fiscal, foram realizadas várias reuniões com prepostos da empresa fiscalizada, onde foram apresentadas pela equipe de fiscalização e representantes do Ministério Público do Trabalho, as principais irregularidades identificadas nas visitas em campo e a partir das análises dos documentos apresentados.

Em vários destes momentos a empresa se mostrou reticente em atender as recomendações para sanar as irregularidades apontadas, o que corroborou a necessidade de lavratura dos respectivos autos de infração, bem como o levantamento de débito fundiário constatado.

13. CONCLUSÃO

Diante dos fatos descritos acima, apurados após minuciosa investigação realizada pela equipe de fiscalização, nas frentes de trabalho e demais ambientes de trabalho indicados, com acompanhamento de membros do Ministério Público do Trabalho e Policiais Rodoviários Federais, apresentamos à Chefia de Fiscalização desta SRTE/MG (Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais) o presente RELATORIO DE FISCALIZACAO. Sugerimos seja encaminhada cópia integral deste ao Ministério Público do Trabalho da 3ª Região, para conhecimento e adoção das medidas judiciais e extrajudiciais que entender cabíveis. Sugiro, igualmente, em virtude da constatação de fraude da lei trabalhista com reflexos previdenciários ("condomínio de trabalhadores irregular) seja encaminhada, igualmente, cópia deste relatório para a Secretaria da Receita Federal e ao Ministério Público Federal, para conhecimento e adoção das medidas que julgar cabíveis.

Frutal, 26 de setembro de 2011

