



RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

EMPREGADOR: AGROPECUARIA UBERABA S/A
CNPJ nº 08.365.783/0001-19



PERÍODO DA AÇÃO: 02/10/2011 a 11/10/2011

LOCAL: UBERABA/MG

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA:

- Fazenda IRMÃOS CADELCA, coordenadas geográficas S19.42407 e O47.71701°;
- Fazenda CAPÃO DOS PORCOS, coordenadas geográficas S19.46593° e O47.73495°;
- Fazenda RODOVALHO, coordenadas geográficas S19.42918° e O47.76615°;
- Fazenda CANADÁ, coordenadas geográficas S19.51613° e O47.79329°;
- Fazenda TRÊS IRMÃOS, coordenadas geográficas S19.54793° e O47.80543
- Fazenda CHAPARRAL, coordenadas geográficas S19.53388° e O47.86653
- Fazenda BOA ESPERANÇA TAMANDUÁ, coordenadas geográficas S19.27566° e O47.84002°.

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



EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

Ministério do Trabalho e Emprego

[REDACTED]	AFT - área de SST	CIF nº [REDACTED]
<i>Coordenador</i>		
[REDACTED]	AFT - área de Legislação	CIF nº [REDACTED]
[REDACTED]	AFT - área de Legislação	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 3º Região

[REDACTED]	Procurador do trabalho
[REDACTED]	Procuradora 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: Agropecuária Uberada S/A

CNPJ: 08.365.783/0001-19

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

Endereço: Rodovia 304, Km 2,5, Entrada da Rodovia MG 190, Almeida Campos, Zona Rural de Uberaba (MG)

Telefone: [REDACTED]

2. PREPOSTOS E TELEFONES DE CONTATO:

Nome: [REDACTED]
Função: Encarregado de Departamento Pessoal

Tel: [REDACTED]

Nome: [REDACTED]
Função: Acessor Jurídico
Tel: [REDACTED]

Nome: [REDACTED]
Função: Supervisor de Pessoal
Tel: [REDACTED]

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

Empregados ativos: total 309

Homens: 289 Mulheres: 20 Menores: 000

Empregados alcançados : total 449

Homens: 351 Mulheres: 98 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: 19

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



4. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO E DE TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS

1	02232871-8	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.	Art. 23, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. art. 487, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2	02235437-8	Deixar de pagar ao empregado dispensado sem justo motivo os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio.	Art. 24, da Lei 7.998 - 1990
3	02235437-9	Deixar de fornecer ao empregado, no ato da dispensa, devidamente preenchidos, o requerimento de Seguro Desemprego e a comunicação de dispensa.	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
4	02232978-1	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. 23, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	022286500-0	Deixar de computar na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando o empregador fornecer a condução nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.	Art. 58, § 2, da CLT art. 466, § 6, alínea "b" da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	02232873-4	Deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10 dia útil, nos termos legais.	art. 1º, da Lei Complementar 110/01.
7	02232872-6	Deixar de recolher a contribuição social incidente sobre o montante de todos os depósitos devidos ao FGTS na forma da lei, a alíquota de 10%	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	02235436-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	Art. 462, caput, da CLT
9	02235435-2	Efetuar descontos nos salários do empregado salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho	Art. 29, § 2 da CLT
10	02235434-4	Deixar de efetuar as anotações relativas ao contrato de trabalho na CTPS do empregado	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
11	02235443-3	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 31.12.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
12	02235444-1	Utilizar máquina, equipamento ou implemento com transmissões de força desprotegidas.	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.
13	02235439-5	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 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
14	02235440-9	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 31.10.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
15	02235442-5	Deixar de incluir pausas para descanso ou outras medidas para preservar a saúde do trabalhador, nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
16	02235441-7	Deixar de disponibilizar nos locais de trabalho água potável e frenca 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.
17	02235445-0	Manter Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural dimensionado em desacordo com o disposto na NR-31.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item



			31.6.11 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
18	02235834-0	Providenciar a emissão do ASO com conetudo 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
19	02235833-1	Deixar de indicar o coordenador da comissão interna de prevenção de acidentes do trabalho rural, no primeiro ano do mandato, ou deixar de providencia a escolha do coordenador da CTPA no segundo ano do mandato dentre seus membros	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.7.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005

Notificação de Débito de FGTS:

01	100.222.595	NOTIFICAÇÃO PARA RECOLHIMENTO DE FGTS E CS	ART. 18 da Lei 8036/90
----	-------------	--	------------------------



5. 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 Ministério Público do Trabalho, , lastreado em denúncias apresentadas pelos trabalhadores prejudicados.

6. 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 Policia Rodoviária Federal.

A integração entre estes três Órgãos (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Policia 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. À 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.



7. 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 e máquinas agrícolas 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 ultima 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.

8. DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ENCONTRADAS NA EMPRESA AGROPECUARIA UBERABA S/A:

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 Agropecuaria Uberaba S/A e da análises dos documentos apresentados por esta, durante o período de 03.10.11 até 11.10.2011, identificamos o descumprimento de várias normas de proteção do trabalho, desde as mais comezinhas 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.

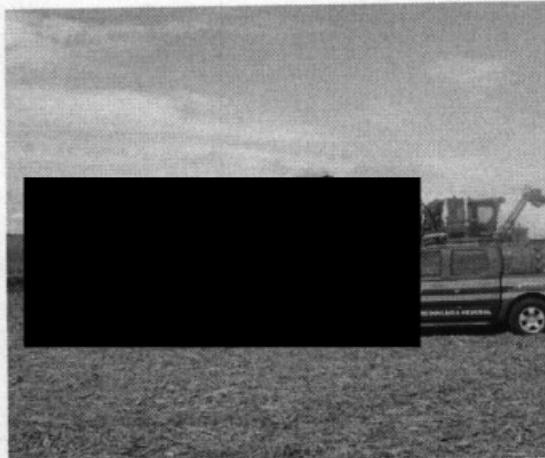
CF/88: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

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 Regulamentadora 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).



9. DA DESCONSIDERAÇÃO DOS CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO (CONTRATOS PARA PLANTIO): APURAÇÃO DE DEBITO DE FGTS RESCISORIO.

9.1. INTRODUCAO:

A partir da análise dos documentos apresentados, especialmente dos contratos de trabalho e Fichas de Registro de Empregados, constatamos que a empregadora Agropecuária Uberaba S.A contratou os 333 (trezentos e trinta e três) trabalhadores identificados na relação em anexo ao auto de infração 022354360 (EM ANEXO), 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 PRINCIPIO DA CONTINUIDADE DA RELACAO 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 principio da continuidade da relação de emprego - de um principio 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 – *numeris 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 as 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 admitiu os trabalhadores listados na relação em anexo para laborarem em atividades de serviços gerais, no plantio e tratos culturais de cana-de-açúcar, através de um “contrato de trabalho de prazo determinado” (contratos em anexo), sem contudo haver permissão legal para tanto, o que tornam nulas estas avenças, transmutando os contratos para verdadeiros contratos por prazo indeterminado, conforme legislação aplicável.

9.2. DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO:

O contrato individual de trabalho consiste no “ajuste, tácito ou expresso, verbal ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, no qual uma pessoa natural se compromete, pessoalmente, a prestar serviços não eventuais a outra ou mais pessoas, natural(is) ou jurídica(s)”, ou ainda entidades, sob o comando desta(s), mediante subordinação jurídica e remuneração, consoante leitura ampliada do art. 442 consolidado.

Quanto à duração, o contrato de trabalho pode ser por prazo determinado ou indeterminado, este último é, como visto, a regra em nosso ordenamento jurídico, tendo como fundamento o princípio da continuidade da relação de emprego.

Conforme citado acima, o artigo 443 da CLT regula as hipóteses excepcionais em que admitida a contratação de trabalhadores por prazo determinado.

Uma das hipóteses legalmente previstas trata dos “serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo” (alínea a’). Tratam-se dos casos em que os serviços prestados pelos obreiros contratados são de caráter transitórios, não ligados à atividade finalística e essencial da contratante ou que decorrem de um aumento excepcional da demanda, em épocas sazonais.



Outra hipótese em que permitida a contratação excepcional de trabalhadores por prazo determinado refere-se a alínea "b" do citado dispositivo legal, quando a própria atividade empresarial tem caráter transitório, como é o caso típico dos quiosques de praia, que somente funcionam em épocas de veraneio.

Observa-se, portanto, a evidência, não existir no caso em tela nenhum motivo ensejador da permissão de contratação por prazo determinado dos 333 trabalhadores listados na relação em anexo.

Ao revés, a atividade econômica desenvolvida pela empregadora atuada (Agropecuária Uberaba S.A) não se enquadra como "*atividade de caráter transitório*" (alínea "b") na medida em que se trata de empresa cujo objetivo social é o cultivo de cana-de-açúcar, para processamento e transformação em álcool combustível e açúcar, pela empresa do grupo, Usina Uberaba S.A, atividade esta que se estende durante o ano inteiro, ininterruptamente, englobando as fases de preparo e correção do solo, tratos culturais, plantio, manutenção e colheita da cana-de-açúcar.

Outrossim, os serviços prestados pelos 333 trabalhadores elencados na relação que acompanha o presente auto não possuem natureza transitória ou eventual. Ao revés, os serviços gerais de lavoura no plantio de cana ocorrem durante todo o ano, inclusive na entressafra (como veremos a seguir). Tais serviços são perenes, contínuos e essenciais ao próprio objetivo social da empregadora, não sendo portanto permitida a contratação a prazo determinado dos empregados em referência.

A jurisprudência trabalhista é farta em exemplos de contratação irregular de trabalhadores mediante contrato por prazo determinado, for a das hipóteses taxativamente previstas em lei. No julgamento de uma ação civil pública que tramitou na 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a juíza substituta [REDACTED] constatou que uma empresa prestadora de serviços na área da construção civil fazia sucessivas contratações por prazo determinado para prestação de serviços ligados à atividade fim da empregadora, fato que evidencia fraude e efetivo prejuízo aos empregados. O Ministério Público do Trabalho apurou que a empresa se utilizava, habitualmente, da contratação de empregados por obra certa e que os serviços eram relacionados a obras nas áreas de engenharia de montagem de materiais refratários e de isolamento térmico, construção civil e consultoria técnica nessas áreas. Em sua defesa, a empresa ressaltou que não se pode confundir o contrato por obra certa com terceirização. A prestadora de serviços reafirmou a validade e a eficácia dos contratos por prazo determinado, destacando que todos eles foram assinados pelos empregados, que têm conhecimento da predeterminação do prazo, verificando-se, ainda, que todos os contratos especificam a obra a ser realizada, bem como sua duração. De acordo com a tese patronal, a execução de serviços especificados e de natureza transitória justificam a predeterminação do prazo nos contratos celebrados. Entretanto, esse não é o pensamento da julgadora. Ela enfatiza que as sucessivas rupturas e recontratações em intervalos relativamente curtos atestam a necessidade permanente da força de trabalho dos empregados contratados, daí fica afastada a tese da excepcionalidade ou transitóriedade dos serviços. Segundo a magistrada, a característica transitória é própria da empresa tomadora desses serviços, e não da prestadora, que submete irregularmente o trabalhador a vários contratos. Nesse ponto, a julgadora esclarece também que os requisitos legais de validade do contrato por prazo determinado dizem respeito à atividade empresarial e não às funções individualmente desempenhadas pelos empregados. A juíza registrou ainda que existe uma extensa lista de ações contra a empresa, demonstrando a insatisfação dos empregados com o descumprimento da legislação trabalhista. Assim, uma vez



constatadas as infrações relatadas pelo MPT e considerando a excelente situação financeira da empresa, a juíza sentenciante a condenou ao pagamento, em dinheiro, de uma indenização por danos morais coletivos, fixada em R\$200.000,00, revertida ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. A condenação inclui ainda a obrigação patronal de abster-se de contratar empregados através de sucessivos contratos por prazo determinado, para prestarem serviços ligados à atividade fim da empresa, sob pena de multa de R\$10.000,00 para cada empregado nessa situação. O TRT de Minas confirmou a sentença. (0080900-44.2008.5.03.0013 ED)

9.3. CONTRATO DE SAFRA NAS RELACOES DE TRABALHO RURAIS:

Ao lado das hipóteses previstas no artigo 443 da CLT, outra modalidade permitida de contratação por prazo determinado trata-se do contrato de safra que decorre das variações estacionais da atividade agrícola.

Segundo **DIRCEU GALDINO e APARECIDO DOMINGOS ERRERIAS LOPES**, (Manual do Direito do Trabalho Rural, 3^a 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)”.

9.4. DA IMPOSSIBILIDADE DE CONTRATACAO 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 maio a novembro).

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 outrossim, como visto acima, 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).*"

De fato, o preparo e correção 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 as 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 mediante contratação por prazo determinado.

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 transitóridade 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:



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 (...)

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. [REDACTED]

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.



Órgão Julgador: Quarta Turma

Tema: CONTRATO DE SAFRA - VALIDADE

Relator: [REDACTED] Revisor: Convocada [REDACTED]

RECORRENTE: AUREO FERREIRA (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, extrapolou 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, hão 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 e membros do Ministério Público do Trabalho, 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). Outrossim, muitos trabalhadores contratados para executar determinada atividade estavam, ao tempo da inspeção, realizando tarefas outras, totalmente dissociadas daquelas para as quais foram contratados.

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 termo da relação contratual ao seu puro arbítrio, segundo seus interesses empresariais, eis que inexiste um prazo certo e conhecido para conclusão do plantio e preparo do solo, atividades continuas 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, por fim, observarmos que a conduta adotada pela empregadora além de atentar contra dispositivo expresso de lei (art. 453, parágrafo segundo da CLT), causa grave lesão econômica ao patrimônio dos trabalhadores, na medida em que – conforme valores planilhados pela equipe de fiscalização no curso da presente ação fiscal – houve sonegação do pagamento de direitos



trabalhistas aos obreiros prejudicados (aviso prévio indenizado e avos de décimo terceiros e férias +1/3), totalizando R\$ 558.655,50 (quinhentos e cinquenta e oito mil, seiscentos e cinquenta e cinco reais e cinquenta centavos), além da falta de recolhimento dos tributos incidentes (FGTS rescisório e multa fundiária, INSS, etc).

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, concluiu-se pela nulidade da contratação a termo (“contratos de trabalho de prazo determinado”) dos 333 (trezentos e trinta e três) trabalhadores listados no anexo do auto lavrado, irregularmente efetuada pela empregadora/autuada, reconhecendo-se a subsistência da regra geral de indeterminação dos prazos da relação laboral, tendo-os como contratados para prestação de serviços por prazo indeterminado.

9.5. DA LAVRATURA DE AUTOS DE INFRAÇÃO E LEVANTAMENTO DE DEBITO FUNDIARIO RESCISORIO:

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 auto anexa ao presente relatório), bem como fora levantado o débito de FGTS rescisório 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 repercuções 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.

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

No campo, a realidade dos trabalhadores da Agropecuária Uberaba não eram 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) e c) desrespeito aos intervalos de descanso exigidos pela lei, dentre outros.

10.1. 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. 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.

10.2. 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.

10.3. 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.

O conjunto destas e outras situações encontradas no meio ambiente de trabalho das frentes mantidas pela empresa Agropecuária Uberaba S/A 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.

11. DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS NO CURSO DA AÇÃO FISCAL:

Da inspeção realizada nas frentes de trabalho mantidas pela empresa Agropecuária Uberaba S/A bem como das conclusões extraídas pela equipe de fiscalização, a partir da análise dos documentos apresentados pela empresa constatamos a presença das irregularidades apontadas nos históricos dos autos de infração lavrados no curso da ação fiscal, conforme “relação de autos lavrados”, contida neste relatório.

Para conhecimento, anexamos ao presente relatório cópias integrais dos autos de infração que foram lavrados no curso desta ação fiscal, onde constam os fundamentos de fato de direito que embasaram a convicção da autoridade administrativa por ocasião da lavratura destes documentos.



12. 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. Foram regularizadas, no curso da ação fiscal as seguintes irregularidades apontadas pela equipe de fiscalização:

12.1. Do pagamento de diferenças salariais aos obreiros (adicional noturno): No curso da ação fiscal, em decorrência de notificação da equipe de auditores fiscais a empregadora procedeu ao pagamento diferença de adicional noturno para seus trabalhadores, sanando a irregularidade e beneficiando os obreiros.

12.2. Iluminação das frentes de trabalho de corte mecanizado, para trabalho noturno, mediante a compra de geradores a diesel.

Em outros momentos, porém 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.

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 o Trabalho em Minas Gerais) o presente RELATORIO DE FISCALIZACAO.

Uberaba, 24 outubro de 2011

