



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 RURAL

PERÍODO: 07/02/2011 a 18/02/2011



GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO DO SETOR
SUCROALCOOLEIRO DE MINAS GERAIS



RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

EMPREGADOR: BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S/A

(Integrante do Grupo Econômico BEVAP S/A)

CNPJ nº 08.793.343/0001-62

PERÍODO: 07/02/2011 a 18/02/2011



LOCALIZAÇÃO DA SEDE DA USINA: João Pinheiro, MG

LOCAIS INSPECIONADOS: Frentes de trabalho localizadas nas Fazendas Colorado e Colorado Lt 87, zona rural de Paracatu; Fazenda do [REDACTED] zona rural de Paracatu; Fazenda São Geraldo, zona rural de Unaí; Fazenda Corso, zona rural de João Pinheiro MG; Depósito de Agrotóxicos e o setor de oficina mecânica, ambos localizados na Fazenda dos Três Rios, situada no município de Unaí, MG.

COORDENADAS GEOGRÁFICAS:

- a) Fazenda Colorado: Coordenadas Geográficas S1701285/W4627725;
- b) Fazenda Colorado lote 87: Coordenadas Geográficas S1704585/W4630546;
- c) Fazenda do [REDACTED]: Coordenadas Geográficas S1705118/W4634891;
- d) Fazenda Corso: Coordenadas Geográficas S1706209/W4615350;
- e) Fazenda São Geraldo: Coordenadas Geográficas S1707038/W4619136;
- f) Depósito de Agrotóxicos: Coordenadas Geográficas S1693769/W04618179;
- g) Setor de oficina mecânica: Coordenadas Geográficas S1693769 W04618179.

ATIVIDADES:

Cultivo de cana de açúcar (CNAE 01.13.0-00);
Fabricação de álcool (CNAE 19.31.4-00);
Geração e comercialização de energia elétrica (CNAE 35.11-5/00 e 35.13-1/00);



EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

Ministério do Trabalho e Emprego

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

Ministério Público do Trabalho Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região

[REDACTED]	Procuradora 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]



ÍNDICE: 005 a 027

1. MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:	005
2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:	006
3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:	007
4. INTRODUÇÃO:	008
4.1. Composição da equipe de fiscalização:	008
4.2. Preliminamente: da constatação da existência de grupo econômico (relação jurídica de coordenação) entre as empresas Bioenergética Vale do paracatu S/A (BEVAP), Capuan Agrícola S/A e Rio Paracatu Agrícola e Comercial S/A: Fiscalização individualizada para cada empresa integrante do grupo econômico:	008
4.3. Da atividade econômica praticada pela empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A e da delimitação do objeto da presente ação fiscal:	010
4.4. Metodologia de trabalho e evolução da ação fiscal:	012
5. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:	014
6. DOS RESULTADOS DA AÇÃO FISCAL	014
6.1.1. MANTER EMPREGADO TRABALHANDO SOB CONDIÇÕES CONTRÁRIAS ÀS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO. (ART. 444 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO):	015
6.1.1.1. Da contratação de trabalhadores em outras cidades e Estado da Federação: descumprimento dos artigos 23 e seguintes da IN nº 76 do TEM:	016
6.1.1.2. Da falsa promessa de pagamento de ajuda de custo para alguns trabalhadores trazidos de outras cidades/Estados:	017
6.1.1.3. Da discriminação no processo seletivo e exigência de atestado de antecedentes criminais dos trabalhadores contratados:	018
6.1.1.4. Da adoção de jornada de trabalho na modalidade 5 x 1 sem autorização em Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho:	018
6.1.2. ADMITIR OU MANTER EMPREGADO SEM O RESPECTIVO REGISTRO EM LIVRO, FICHA OU SISTEMA ELETRÔNICO COMPETENTE. (ART. 41, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	019
6.1.3. MANTER EMPREGADO TRABALHANDO AOS DOMINGOS SEM PRÉVIA PERMISSÃO DA AUTORIDADE COMPETENTE EM MATÉRIA DE TRABALHO. (ART. 67, CAPUT, C/C ART. 68, CAPUT, DA CLT.):	019
6.1.4. 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 CLT.):	020
6.1.5. 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, § 2º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	020
6.1.6. DEIXAR DE CONCEDER AO EMPREGADO UM DESCANSO SEMANAL DE 24 (VINTE E QUATRO) HORAS CONSECUTIVAS. (ART. 67, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	020
6.1.7. 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 N° 5.889, DE 8.6.1973, COMBINADO COM O § 1º DO ART. 5º DO REGULAMENTO APROVADO PELO DECRETO N° 73.626, DE 12.2.1974.):	020
6.1.8. 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.):	021
6.1.9. DEIXAR DE PRESTAR AO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO OS ESCLARECIMENTOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS. (ART. 630, § 3º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	021
6.1.10. DEIXAR DE INCLUIR NO SALÁRIO DO EMPREGADO, PARA TODOS OS EFEITOS LEGAIS, AS COMISSÕES, PERCENTAGENS, GRATIFICAÇÕES AJUSTADAS, DIÁRIAS DE VIAGENS E ABONOS PAGOS PELO EMPREGADOR. (ART. 457, § 1º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)	022
6.1.11. 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.):	022
6.1.12. EFETUAR DESCONTOS NOS SALÁRIOS DO EMPREGADO SALVO OS RESULTANTES DE ADIANTAMENTO, DE DISPOSITIVOS DE LEI, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ART. 462, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	022
6.1.13. DEIXAR DE CONCEDER PERÍODO MÍNIMO DE 11 (ONZE) HORAS CONSECUTIVAS PARA DESCANSO ENTRE DUAS JORNADAS DE TRABALHO. (ART. 5º DA LEI Nº 5.889, DE 8.6.1973.):	023
6.1.14. DEIXAR DE APRESENTAR DOCUMENTOS SUJEITOS À INSPEÇÃO DO TRABALHO NO DIA E HORA PREVIAMENTE FIXADOS PELO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. (ART. 630, § 4º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	023
6.1.15. DEIXAR DE DESCONTAR DA FOLHA DE PAGAMENTO DO EMPREGADO, RELATIVA AO MÊS DE MARÇO DE CADA ANO, A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL POR ESSE DEVIDA. (ART. 582, CAPUT, DA CLT.):	023
6.1.16. PRORROGAR A JORNADA NORMAL DE TRABALHO, ALÉM DO LIMITE LEGAL DE 2 (DUAS) HORAS DIÁRIAS, SEM QUALQUER JUSTIFICATIVA LEGAL. (ART. 59, CAPUT C/C ART. 61, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	024
6.1.17. PAGAR SALÁRIOS DIFERENTES A EMPREGADOS QUE PRESTAM TRABALHO DE IGUAL VALOR, COM IDÊNTICA FUNÇÃO, NA MESMA LOCALIDADE, COM DISTINÇÃO DE SEXO, NACIONALIDADE OU IDADE. (ART. 461, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.):	024
7. DAS PRINCIPAIS IRREGULARIDADES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO CONSTATADAS NO CURSO DA AÇÃO FISCAL QUE FORAM LEVADAS AO CONHECIMENTO DA EMPRESA, EM REUNIÃO COM PREPOSTOS DESTA, NÃO SENDO REGULARIZADAS:	024
7.1. Pagamento de verba remuneratória “ajuda de custo” a todos os trabalhadores a quem tal benefício fora prometido, conforme depoimentos colhidos nas frentes de trabalho:	024
7.2. Do não pagamento em dobro (Hora extra 100%) dos dias domingos e feriados trabalhados, para todos os trabalhadores ativos, desde o início dos contratos de trabalho:	025
7.3. Do não pagamento de horas <i>in itinere</i> aos trabalhadores, computado o tempo de deslocamento até as frentes de trabalho:	025
7.4. Da falta de compromisso da empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A com as entidades Sindicais representativas dos trabalhadores:	026
8. CONCLUSÃO:	027



ANEXOS

ANEXO I – Folhas: A001 a A320

Índice

- | | |
|---|-------|
| 1. Notificações para Apresentação de Documentos: | A001; |
| 2. Cópia do CNPJ da empresa: | A003; |
| 3. Contrato Social e documentos afins da empresa: | A004; |
| 4. Ata de reuniões realizadas nos dias 11/02/2011 e 14/02/2011: | A023; |
| 5. Ata de reunião do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, FETAEMG e Sindicato de Trabalhadores Rurais da região: | A025; |
| 6. Denúncia dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais de João Pinheiro, Paracatu , Unai e Brasilândia de Minas/MG: | A027; |
| 7. Denúncia de trabalhadores rurais da região: | A041; |
| 8. Notificação para apresentação de documentos Ortolam Com. De Peças e Serv. Ltda: | A044 |
| 9. CNPJ da empresa Ortolam Comércio de Peças e Serviços Ltda: | A046; |
| 10. Relações de empregados apresentadas pela empresa: | A047; |
| 11. Cópias dos contratos de parceria/arrendamento agrícola: | A059; |
| 12. Auto de Apreensão e Guarda nº 03428212011: | A182; |
| 13. Cópia Xerox dos discos de tacógrafo: | A183; |
| 14. Relação dos Autos de Infração: | A191; |
| 15. Cópias dos Autos de Infração: | A193; |
| 16. Termo de Declaração de trabalhador: | A319; |

1. 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. Essa inclusão 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 aliciamento de trabalhadores e, em casos mais graves, a identificação de trabalho análogo ao de escravo no setor.

O Estado de Minas Gerais é, hoje, um dos principais pólos produtores de açúcar e de álcool etanol no Brasil, ao lado de Estados como São Paulo e Pernambuco. O avanço dessa atividade econômica em nossa Região sofreu forte incremento nos últimos anos, havendo atualmente mais de meia centena de usinas em atividade em nosso Estado, ao lado de outras dezenas de plantas industriais na fase de projetos ou conclusão. Segundo projeções do site



Portal Rede Energia (www.redeenergia.org), até final do ano de 2013 serão mais 56 unidades instaladas em Minas Gerais.

Conforme dados extraídos do site Portal Rede-Energia (disponível em: www.redeenergia.org), o Estado de Minas Gerais ocupa atualmente a 3^a posição no ranking dos Estados com maior moagem de cana-de-açúcar, com 35.723.246 m³ (metros cúbicos). Segundo essa mesma fonte, o Estado mantém a mesma posição no que se refere a produção de etanol, com 1.776.760 m³, caindo para quarto lugar, no que se refere a produção de açúcar, com 2.117.696 toneladas. Ainda de acordo com dados contidos no site acima identificado, houve – em Minas Gerais - um crescimento da área da cana-de-açúcar na margem de 17,88% a.a (ao ano) na produção de cana-de-açúcar, 14,13% a.a em açúcar e 22,59% a.a em etanol.

Um dos principais problemas decorrentes desse crescimento exponencial experimentado pelo setor, principalmente nessa última década, tem sido a carência de mão de obra local qualificada para a atuação na fase agrícola (preparo do solo, plantio, tratos culturais e corte). Muitas Usinas foram criadas sem um estudo prévio de seus idealizadores acerca da suficiência de força de trabalho naquelas regiões escolhidas. Em decorrência disso, temos hoje enormes déficits de trabalhadores nos locais escolhidos por algumas usinas para implementação de sua atividade, levando essas a “buscarem”, através de meios diretos ou indiretos (migração forçada) trabalhadores de outros Estados da Federação, criando um sério foco de irregularidades e acarretando graves problemas sociais nos municípios que recebem esses trabalhadores (alojamentos precários, falta de condições sanitárias, superpopulação, etc...).

Assim, a relevância dessa atividade agro-industrial dentro da economia e seus reflexos no mercado de trabalho em nosso Estado justificaram o enquadramento das empresas do setor dentro do planejamento estratégico deste Órgão Ministerial. O acerto na inclusão desse setor econômico dentro do planejamento anual da Superintendência Regional de Minas Gerais, com a disponibilização de pessoal próprio e destinação de recurso específico para realização de inspeções periódicas e programadas nas empresas produtoras da cadeia do açúcar e álcool fica ainda mais evidente quando identificamos - em várias situações – casos de infração às normas de proteção trabalhista e de desrespeito aos mais cemezinhas direitos humanos de seus trabalhadores.

Por fim, buscamos subsidiar as ações fiscais dentro desse planejamento anual da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais com informações e dados obtidos através de denúncias específicas de trabalhadores, colhidas pelos Sindicatos de Trabalhadores Rurais das bases territoriais respectivas, aproveitando, também, o apoio de equipe própria de Procuradores do Trabalho nas ações fiscais levadas a efeito, sempre com o aparato dos agentes da Polícia Rodoviária Federal (Núcleo de Operações Especiais – NOE).

2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

Razão Social: BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S/A

CNPJ: 08.793.343/0001-62

CNAE: 0113-0/00 (cultivo de cana-de-açúcar)

Endereço: Rod. BR 181, Km 85, Estrada da Fazenda São Geraldo, s/n, Zona Rural de João Pinheiro, MG

Coordenadas geográficas da sede: S17°06'00"80/O46°18'15"4



Unidades fiscalizadas: Fazendas Colorado e Colorado lote 87, Fazenda do Oládio, Fazenda São Geraldo.

Localização: Zona rural de Paracatu, Unaí e João Pinheiro, MG.

Prenostos:

[REDACTED] - [REDACTED] ou [REDACTED]
[REDACTED] ou [REDACTED]
[REDACTED] ou [REDACTED]

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA “PRESTADORA DE SERVIÇOS”:

Razão Social: Ortolan Comércio de Peças e Serviços Ltda.

CNPJ: 10.762.019/0001-29

CNAE: 33.14-7-08

Endereço: Av. Maria Lídia Neves Spindola, 987 – Pontal – SP

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

Trabalhadores em atividade no estabelecimento: 372
Homens: 280 Mulheres: 92 Menores: 00
Empregados alcançados: 375
Homens: 283 Mulheres: 92 Menores: 00
Trabalhadores sem reconhecimento do vínculo empregatício: 00
Homens: 00 Mulher: Menores:
Registrados durante ação fiscal: 00
Homens: 00 Mulher: 00 Menor: 00
Trabalhadores considerados sem registro em virtude de terceirização ilícita: 06
Homens: 06 Mulheres: 00 Menor: 00
Registrados durante ação fiscal (terceirização ilícita): 00
Homens: 00 Mulher: 00 Menor: 00
Trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho: 00
Homens: 00 Mulher: 00 Menor: 00
Trabalhadores resgatados: 00
Homens: 00 Mulher: 00 Menor: 00
Adolescente com mais de 16 anos exercendo atividade proibida: 00
Valor bruto das rescisões: R\$ 0,00
Valor líquido recebido: R\$0,00
Número de Autos de Infração lavrados: 17
Número de Termos de Interdição lavrados: 00
Número de Termos de Apreensão e Guardas lavrados: 01
Número de Guias de Seguro-Desemprego emitidas: 00
Número de CTPS emitidas: 00
Número de CAT emitidas: 00

Observações:

Foram inspecionadas no curso da mesma ação fiscal três empresas integrantes de grupo econômico para fins trabalhistas (Rio Paracatu S.A, Capua S.A e Bio Energética Vale do Paracatu S.A). Tendo em vista tratar-se de empresas com personalidade jurídica própria, cada qual com capital social autônomo e empregados próprios, a inspeção fiscal e lavratura dos autos se deram de forma individualizada, para cada uma das



empresas. Igualmente, tendo em vista a individualidade de cada uma destas, foram confeccionados relatórios de fiscalização distintos, uma para cada empresa inspecionada.

4. INTRODUÇÃO:

4.1. Composição da equipe de fiscalização:

A presente fiscalização foi programada e implementada pelo Setor de Fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais, Coordenação de Trabalho Rural, a fim de atender o planejamento fiscal estratégico deste ano (2011) e analisar – especificamente - denúncias de irregularidades trabalhistas praticadas pela empresa fiscalizada. Essas denúncias foram apresentadas – coletivamente - pelos Sindicatos dos Trabalhadores Rurais de Brasilândia de Minas, Sindicato de Trabalhadores Rurais de João Pinheiro, Sindicato de Trabalhadores Rurais de Paracatu e Sindicato de Trabalhadores Rurais de Unaí, MG.

O procedimento de fiscalização instaurado ficou a cargo de equipe multidisciplinar de Auditores Fiscais do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais, acompanhados por representantes do Ministério Público do Trabalho da 3^a Região e de agentes do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

A integração entre esses três Órgãos (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Polícia Rodoviária Federal), cada qual dentro da esfera de suas competências institucionais e de suas 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 Brasileiro.

A atuação dos auditores fiscais nas frentes de trabalho - com a coleta de entrevistas e depoimentos dos trabalhadores, a análise do meio ambiente de trabalho, a inspeção em ônibus e máquinas mantidas pela empresa, bem como a lavratura dos Autos de Infração e de Termos de Interdição pertinentes - somada com as ações (extrajudiciais e eventualmente judiciais) dos Procuradores do Ministério Público do Trabalho, atuando como curadores dos direitos sociais, individuais homogêneos e coletivos dos trabalhadores formam um poderoso instrumento do Estado na proteção dos direitos Fundamentais dos trabalhadores.

4.2. Preliminarmente: da constatação da existência de grupo econômico (relação jurídica de coordenação) entre as empresas Bioenergética Vale do paracatu S/A (BEVAP), Capuan Agrícola S/A e Rio Paracatu Agrícola e Comercial S/A: Fiscalização individualizada para cada empresa integrante do grupo econômico:

De início cumpre ressaltar que as empresas Bioenergética Vale do Paracatu S/A (BEVAP), Capuan Agrícola S/A e Rio Paracatu Agrícola e Comercial S/A integram grupo econômico formal, nos termos da legislação cível e trabalhista em vigor (artigo 3º, §2º da lei 5889/73):

Art. 3º, §2º: Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo



econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Conforme se depreende da análise dos contratos sociais acostados ao presente relatório, as empresas acima identificadas possuem quadro societário em comum, composto pelas empresas: Planova Planejamento e Construções ; Vialco Construções e Participações; CCI Bioenergia S.A, NF Mota Construções e Comercio Ltda, Telar Engenharia e Comercio Ltda, Jotagê Engenharia e Comercio Ltda, Cartellone do Brasil Ltda, Codi do Brasil Ltda, Goetze Lobato Engenharia Ltda e ANPE Participações Ltda.

A solidariedade passiva entre as empresas é um efeito jurídico incontestável da figura do grupo econômico. Isso significa que as entidades pertencentes ao conglomerado respondem de forma solidária junto aos seus empregados, pelos créditos trabalhistas oriundos da relação de emprego.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2004, p 402):

[...] as entidades do grupo econômico respondem pelos créditos laborais oriundos de certo contrato de emprego, ainda que firmado este exclusivamente com uma única dessas entidades. Tal solidariedade passiva está claramente insculpida na Lei n. 5.889/73, ao estatuir que as empresas integrantes do grupo “(...) serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

O objetivo evidente do ordenamento pátrio (art. 2º, §2º, CLT; art. 3º, §2º, Lei n. 5.889/73) foi assegurar maior garantia aos créditos dos trabalhadores, em virtude da crescente despersonalização do empregador, ou seja, a responsabilidade solidária passiva foi instituída em benefício do empregado, haja visto o poder do grupo econômico e o fato de que indiretamente todos os seus componentes se beneficiam do labor prestado a um deles. O empregado, por isso, deve ter o direito e pretensão em face do grupo.

A solidariedade passiva entre as diversas entidades integrantes de um mesmo grupo econômico, portanto, possui expressa previsão legal, especificamente **no que respeita a garantia dos créditos dos trabalhadores e obrigações contratuais decorrentes da relação empregatícia (empregado x empregador)**.

No tocante à solidariedade ativa, esta não encontra guarida legal em nosso ordenamento jurídico.

Edilton Meireles (2002, p.201) nos ensina que:

(...) a solidariedade é passiva por ser óbvia a razão, porquanto sendo a coligação uma organização de fato, destinada a alcançar apenas uma finalidade empírica, o direito só toma conhecimento dela para proteger interesses de terceiros, pois não lhe confere subjetivação jurídica, sob a figura de pessoa, o único ente capaz de ter e exercitar direitos.

A presente fiscalização envolveu a inspeção física e entrevista com trabalhadores nas frentes de trabalho mantidas pelas três empresas integrantes do grupo econômico BEVAP



S.A, bem como a análise dos documentos correspondentes a cada uma destas empresas, cada uma com personalidade jurídica própria, com empregados próprios, com atos individualizados praticados por seus gestores. Foram emitidas no curso desta ação notificação para apresentação de documentos (NAD) em separado, para cada uma das empresas; foram identificados empregados prejudicados pelo descumprimento da legislação tutiva do trabalho, em cada uma das empresas do grupo, bem como lavrados autos de infração para cada irregularidade, praticada por cada uma das empresas integrantes do grupo econômico, vistas estas como responsáveis individualmente pela prática dos ilícitos administrativos identificados no curso da ação fiscal.

Vale ressaltar – mais uma vez – que a responsabilidade do grupo empresarial econômico para fins de direito é solidária, **no que pertine especialmente a garantia dos créditos dos trabalhadores, não alcançando os atos punitivos praticados pela administração pública.**

Tal fato explica e justifica a cisão da presente fiscalização em tantas quantas as empresas integrantes do grupo econômico BEVAP (Rio Paracatu S.A, Capua Agricola S.A e Bio Energética Vale do Paracatu, S.A).

O poder de polícia administrativa, que se exterioriza em determinadas situações através de atuações punitivas (autos de infração) pelos agentes estatais deve incidir sobre cada uma das empresas integrantes de grupo econômico, as quais praticam – cada qual – atos próprios e individualizados, que atingem seus empregados, nada obstante tenham estes como garantia de eventuais créditos trabalhistas o patrimônio de todo o grupo econômico.

Esse entendimento que melhor se coaduna com os princípios peculiares do direito do trabalho, mormente o Princípio Protetivo que permeia este ramo especial da ciência jurídica.

Entender de forma diversa seria privilegiar os grandes descumpridores da legislação de proteção do trabalho (conglomerados industriais, grandes holdings), os quais acabariam sendo beneficiados pelo fato de constituírem grupo econômico, limitando a atuação do Estado, através de seu ao poder punitivo a apenas uma das empresas do grupo econômico.

Mais uma vez ressalta-se: a figura do “grupo econômico” (art. 3º, §2º da CLT e art. 2º, §2º da Lei 5889/73), para efeitos trabalhistas, surge para beneficiar o trabalhador, aumentando a garantia de solvência de seu crédito em face de todas as empresas integrantes do “grupo” (responsabilidade solidária passiva), não tendo o condão de beneficiar os grandes grupos econômicos, dando-lhes carta branca para infrigir a legislação do trabalho.

Assim, justifica-se a cisão da presente fiscalização (e dos correlatos relatórios de inspeção ora encaminhados) referente às empresas Bioenergética Vale do Paracatu S/A, Capuan Agricola S/A e Rio Paracatu Agrícola e Comercial S/A.

4.3. Da atividade econômica praticada pela empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A e da delimitação do objeto da presente ação fiscal.

Como já mencionado no presente relatório, a agroindústria do açúcar e álcool tem se destacado, atualmente, como um dos principais segmentos econômicos em nosso país. Além da grande participação no mercado interno, o álcool desponha como *commoditie* de grande



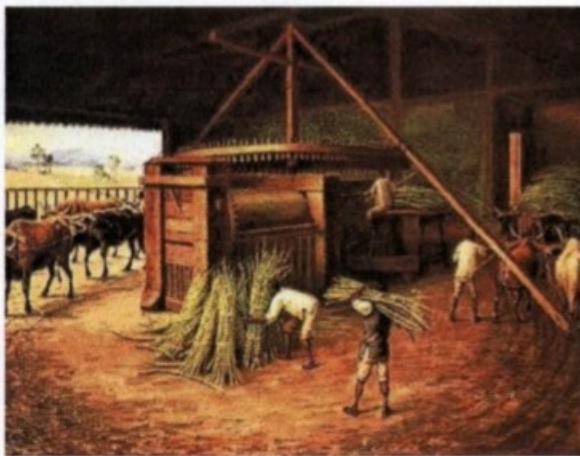
valor no mercado internacional, ainda mais com a crescente exportação deste combustível para grandes mercados consumidores externos.

Ultrapassada a crise financeira que assolou o mundo a partir de meados do ano de 2008, o setor sucroalcooleiro 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 açúcar e 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 (seja ele o açúcar ou 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.

A lucratividade das empresas desse segmento em questão faz com que sejam gastos anualmente milhões de reais 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.



A realidade retratada em pintura do século XVI é praticamente a mesma encontrada nas frentes de trabalho hoje, em pleno século XXI. Apesar da evolução tecnológica experimentada pelo setor canavieiro, ao longo dos séculos, as condições de labor dos trabalhadores nos canaviais permanecem estagnadas, paradas no tempo. Os trabalhadores continuam submetidos a atividades extenuantes, sem respeito aos seus direitos mais básicos.

A presente fiscalização direcionou-se às condições de trabalho presentes nas frentes de trabalho de plantio mecanizada, de aplicação de agrotóxicos, bem como o setor de oficina mecânica da empresa fiscalizada, sendo analisadas as condições de labor e de meio ambiente



de trabalho dos trabalhadores rurais, sendo este o objeto de atuação desse grupo especial de fiscalização rural da SRTE/MG.

4.4. Metodologia de trabalho e evolução da ação fiscal:

A metodologia de trabalho utilizada pela equipe de fiscalização, acompanhada por representantes do Ministério Público do Trabalho e de agentes do Departamento de Polícia Rodoviária Federal consistiu em inspeção física nas frentes de trabalho mantidas pela empresa fiscalizada, onde foram entrevistados os trabalhadores encontrados em atividade e colhidos termos de declaração de alguns desses, para subsidiar o convencimento dos agentes fiscais. Foram também vistoriadas as frentes de aplicação de agrotóxicos e o respectivo depósito destes produtos, bem como o setor de oficina mecânica mantido pelas empresas do grupo econômico BEVAP, na Fazenda dos Três Rios, no município de Unaí, MG. Nesta fase inicial, foram também lavrados – de imediato – os respectivos termos de interdição/embargo, sempre levando-se em conta cada empresa separadamente. Após análise de campo, com base nas informações obtidas dos trabalhadores e pela percepção global do ambiente de trabalho, seguiu-se a segunda etapa, onde cada uma das empresas integrantes do grupo econômico BEVAP foram individualmente notificadas (juntamente com suas respectivas prestadoras de serviços) para apresentar documentos de interesse da fiscalização. Na terceira etapa foram analisados os documentos apresentados. Posteriormente, lavrados os autos de infração pertinentes pelas irregularidades constatadas. Durante todo o curso da ação fiscal foram realizadas constantes reuniões com os prepostos das empresas, visando regularizar as situações mais graves constatadas durante a operação.



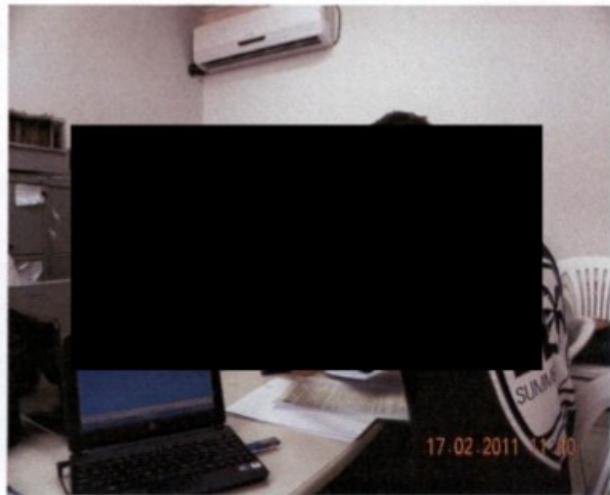
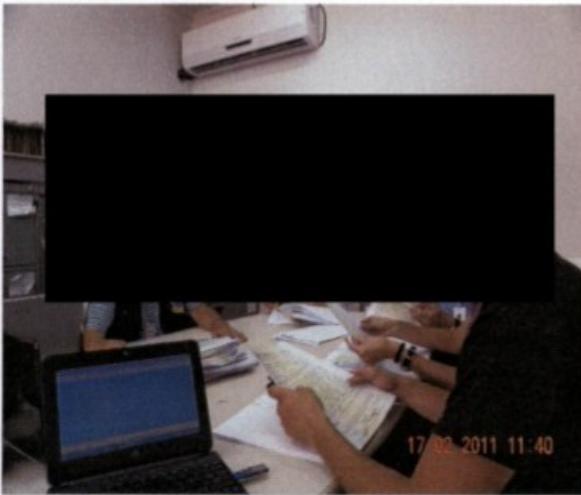
Na primeira etapa da operação (dias 08, 09 e 10.02.2011) foram inspecionadas as frentes de corte e plantio mantidas pela empresa.



Foram realizadas, no curso da ação fiscal, reuniões constantes entre os membros da equipe (Auditores Fiscais do Trabalho e Procuradores do Trabalho) e os prepostos da empresa, visando regularizar as irregularidades mais graves identificadas durante a operação.



Entre os dias 10.02.2011 e 17.02.2011 foram analisados os documentos apresentados pela empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A, bem como pelas empresas “terceirizadas”. Foram, também, colhidos depoimentos de prepostos dessas, pelos integrantes da equipe de fiscalização.



A ação fiscal encerrou-se em 17.02.2011, com a entrega dos autos de infração lavrados em face das irregularidades mais graves apuradas. Em 18.02.2011 a equipe de auditores fiscais retornou as suas respectivas cidades de lotação.



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

	Nº do AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1	02222078-0	000036-1	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2	02406912-4	000018-3	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	02406921-3	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.
4	02406925-6	001168-1	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	02406917-5	001161-4	Deixar de descontar da folha de pagamento do empregado, relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por esse devida.	Art. 582, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	02406922-1	001461-3	Deixar de incluir no salário do empregado, para todos os efeitos legais, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens e abonos pagos pelo empregador..	Art. 457, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
7	02406915-9	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	02405683-9	001488-5	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.
9	02405684-7	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.
10	02224487-5	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.
11	02224485-9	001405-2	Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
12	02222082-8	001458-3	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, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
13	02222076-3	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.
14	02224476-0	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.
15	02406909-4	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
16	02224477-8	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. Pagar salários diferentes a empregados que prestam trabalho de igual valor, com idêntica função, na mesma localidade, com distinção de sexo, nacionalidade ou idade.	Art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 461, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
17	02405682-0	011147-9		

6. DOS RESULTADOS DA AÇÃO FISCAL:

A análise das condições ambientais de trabalho, juntamente com as entrevistas e depoimentos colhidos dos trabalhadores no campo, além da análise dos documentos apresentados à fiscalização demonstraram a ocorrência de inúmeras e graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte da empresa acima identificada.



Foram essas as principais irregularidades identificadas pela equipe de fiscalização, objetos de autuações específicas na empregadora, nos termos do artigo 628, *caput*, da CLT:

Com relação às normas de proteção do trabalho previstas na Consolidação das leis do Trabalho e demais diplomas normativos constatamos as seguintes infrações:

6.1.1. MANTER EMPREGADO TRABALHANDO SOB CONDIÇÕES CONTRÁRIAS ÀS DISPOSIÇÕES DE PROTEÇÃO AO TRABALHO. (ART. 444 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Nas inspeções realizadas pela equipe de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, acompanhada por Procuradores do Trabalho nas frentes de trabalho mantidas pela empresa supra e das análises dos documentos apresentados por esta 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, princípio esculpido 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 do setor sucroalcooleiro 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) À duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (Inciso XIII); b) Reconhecimento das convenções e acordos coletivos (Inciso XXVI), dentre outros.**

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. Foram, dentre outras, descumpridas normas de proteção do trabalho contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), **nos seguintes dispositivos: a) artigo 41, caput; b) artigo 59; c) artigo 66 ; d) artigo 444; e) artigo 459, § 1º, dentre outros.**

Da legislação esparsa, foram descumpridas, as disposições contidas na Lei 5889/73 (trabalho rural), 605/49 (repouso semanal remunerado), bem como os artigos 23, 24 e 25 da Instrução Normativa nº 76 do Ministério do trabalho e Emprego.

6.1.1.1 Da contratação de trabalhadores em outras cidades e Estado da Federação: descumprimento dos artigos 23 e seguintes da IN nº 76 do MTE.

Constatamos na ação fiscal, a partir das entrevistas colhidas em campo, e pelos depoimentos de prepostos da empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S/A, que esta realizou – através de empresa contratada – seleção, recrutamento e contratação de trabalhadores de outras cidades do Estado e inclusive de outros Estados da Federação, sem a observância da Instrução Normativa nº 76 do MTE.

Trata-se da empresa EBA Consultoria Empresarial que foi “contratada” pela empresa ora autuada (e pelas demais empresas do grupo econômico BEVAP S.A) para selecionar e contratar trabalhadores em outras cidades e mesmo fora do Estado.

Devemos mencionar que a empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A está localizada em região onde a mão de obra é limitada e não possui as características que o corte de cana de açúcar demanda, não sendo à força de trabalho local suficiente para atender toda a necessidade de trabalho gerada por esta empresa no período da safra. Portanto, é comum a utilização, pela mesma, de mão de obra de trabalhadores migrantes nos serviços de plantio manual e mecanizado, preparo do solo, corte da cana de açúcar e irrigação durante a época de safra. Tais trabalhadores saem de suas cidades e de seus Estados de origem em busca apenas de trabalho, não tendo interesse – a grande maioria - em fixar moradia no local da prestação dos serviços.

Ocorre que parte desta “migração” de trabalhadores não é “espontânea”, e sim provocada pela própria empresa, que age nas cidades de origem dos mesmos, através de prepostos que atuam em nome desta, prometendo empregos, salários e boas condições de labor aos “candidatos”.

Foi o que ocorreu no caso em tela, quando a empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A – assim como as demais empresas do grupo econômico BEVAP S.A – utilizou-se dos serviços da firma EBA Consultoria Empresarial para que esta efetuasse a contratação de trabalhadores em outras cidades e até mesmo fora do Estado de Minas Gerais.

Conforme noticiado por vários trabalhadores entrevistados no campo, representantes da EBA (agindo em nome da BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A) foram até suas cidades e divulgaram a existência de vagas para trabalho nas frentes de plantio e corte de cana-de-açúcar desta, trazendo os trabalhadores para as frentes de trabalho localizadas nas cidades de Unaí, João Pinheiro e Paracatu, MG.

Em virtude da dificuldade de contratação de trabalhadores nesses locais, foram ofertados a alguns destes, como incentivo para essa empreitada, “ajudas de custo” a serem



pagas pela empresa, em valores que chegavam a quase 2 mil reais, parceladas em quatro, às vezes cinco vezes.

Estes trabalhadores foram, assim, trazidos de suas cidades de origem para laborar nas frentes de trabalho da BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A., devendo ser aplicado, neste caso, as regras previstas na IN 76 do MTE, que versa sobre o tema.

Vale ressaltar que a situação descrita pelos trabalhadores nos depoimentos aos Auditores Fiscais do Trabalho e aos membros do Ministério Público do Trabalho presentes na ação fiscal foi comprovada nos autos do **Processo Judicial nº 00448-2010-096-03-00-0**, movido pelo trabalhador [REDACTED] perante a Vara do Trabalho de Unaí, MG. Neste processo, após dilação probatória, constatou o MM. Juiz do trabalho que:

"O contexto probatório revela que houve a seleção de trabalhadores pela empresa EBA Consultoria para que pudessem ser contratados pela Ré (...) Certo é que a testemunha Rita de Cássia Cordeiro em depoimento que se revelou firme, tranquilo, sincero e desinteressado, afirmou categoricamente que uma mulher entregou uma caixa contendo CTPS de vários trabalhadores para a Secretaria Adriele, incumbindo-lhe de repassar a caixa ao Sr. Fábio, Secretário Municipal de Agricultura de Dom Bosco, que auxiliou o pessoal da EBA na divulgação da contratação de trabalhadores (...) que o Sr. Fábio manteve contato com o pessoal de Brasilândia e que foi o responsável pela contratação dos trabalhadores (...) afirmou ainda que o pessoal da referida empresa realizou a inscrição de trabalhadores para contratação na segunda quinzena do mês de maio de 2010 e devolveu a caixa contendo a CTPS dos trabalhadores somente no inicio de julho de 2010".

Constatamos, assim, migração forçada de mão de obra, com a inobservância dos termos da Instrução Normativa nº 76 do MTE, que dispõe sobre o recrutamento de trabalhadores:

"DO RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES

Art. 23. Para o transporte de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem é necessária a comunicação do fato às SRTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT).

Parágrafo único. O aliciamento e transporte de trabalhadores para localidade diversa de sua origem constitui, em tese, crime previsto no art. 207 do Código Penal.

§1º O empregador poderá optar por realizar os exames médicos admissionais na localidade onde será prestado o serviço, caso não haja serviço médico adequado no local da contratação, desde que tal providência ocorra antes do início da atividade laboral."

§2º Na hipótese de o trabalhador não ser considerado apto para o trabalho, o empregador será responsável pelo custeio das despesas de transporte até o local de origem, bem como pelo pagamento das verbas salariais decorrentes do encerramento antecipado do contrato de trabalho.

6.1.1.2. Da falsa promessa de pagamento de ajuda de custo para alguns trabalhadores trazidos de outras cidades/Estados:

Além da não observância dos trâmites exigidos pela citada Portaria ministerial nº 76, a empregadora agiu, ainda, de forma ilícita nessa fase pré-contratual ao prometer a alguns trabalhadores o pagamento de "ajudas de custo", em valores que alcançaram mais de R\$ 1500 (mil e quinhentos reais) como um *plus* salarial (incentivo).



Primeiro, porque tais verbas - pagas fora da folha de pagamento, sem nenhuma formalização contábil pela empregadora - constituem verbas com nítido cunho salarial, eis que pagas aos trabalhadores como forma de incremento salarial, como contraprestação pelo trabalho futuramente prestado. Conforme informaram os prepostos da empresa, à equipe de auditores fiscais do trabalho, a forma encontrada pela empregadora para conseguir “convencer” alguns trabalhadores a aceitarem um emprego fora de sua cidade natal foi mediante a utilização deste artifício, prometendo um ganho a mais, uma gratificação, incentivando sua vinculação na relação de emprego junto à BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A.

Foi fornecida pela empresa uma planilha, constando o nome de trabalhadores que receberam parcelas desse benefício.

Outrossim, houve casos de empregados entrevistados nas frentes de trabalho a quem fora prometido o pagamento desta “ajuda de custo”, porém nada receberam ao chegar no local de trabalho, consubstanciando na quebra do elo da boa-fé objetiva (dever de lealdade contratual) que deve permear a relação de trabalho, inclusive em sua fase pré-contratual.

6.1.1.3. Da discriminação no processo seletivo e exigência de atestado de antecedentes criminais dos trabalhadores contratados:

Da análise dos documentos contidos nas pastas admissionais apresentados pela empregadora à equipe de fiscalização, constatamos a adoção de práticas discriminatórias e ofensivas à dignidade dos trabalhadores pela mesma, quando dos procedimentos de seleção e recrutamento.

A Constituição Federal proclama que não haverá discriminação de pessoas em razão da cor, do sexo, da religião, ou do exercício de qualquer profissão. Também estabelece a presunção de inocência, segundo a qual ninguém será considerado condenado antes do trânsito em julgado de uma sentença judicial declarando isso.

Assim, tem-se por ilegal a conduta empresarial de exigir dos seus empregados, no ato de admissão, a comprovação de bons antecedentes criminais, como condição necessária à celebração do contrato de trabalho.

Outra conduta ilícita adotada pela empresa, ainda na fase pré-admissional, consta da vexatória e discriminatória conduta de obrigar o trabalhador a preencher “questionário” onde, dentre outras perguntas, são os mesmos questionados sobre sua religião, seus hábitos pessoais e sociais e, inclusive se são consumidores de bebidas alcoólicas, fatos estes que não tem nenhuma relação com sua condição de empregado e afetam não só sua intimidade como sua dignidade como ser humano, expondo-os a constrangimentos perante o empregador.

6.1.1.4. Da adoção de jornada de trabalho na modalidade 5 x 1 sem autorização em Acordo ou Convenção Coletiva do Trabalho:

Analizados os registros de controle de jornada de trabalho apresentados pela empregadora, constatamos que a mesma vem exigindo de seus empregados o labor em jornada 5 x 1 (cinco dias de trabalho com a folga rotativa no 6º dia).



Tal jornada é prejudicial aos trabalhadores, eis que lhes tiram o direito ao descanso nos domingos e prejudicam seu convívio social, familiar e religioso.

Outrossim, trata-se (a jornada 5 x 1) de exceção às regras ordinárias referentes à “jornada de trabalho”, previstas na CLT, exigindo – pois – autorização específica em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

De fato, inexiste atualmente Convenção Coletiva de Trabalho que autorize a jornada excepcional de trabalho na modalidade 5 x 1, nas bases territoriais onde se localizam as frentes de labor da empresa (João Pinheiro, Unaí, Brasilândia de Minas e Paracatu, MG).

Sequer existe qualquer acordo coletivo firmado pela empregadora junto aos Sindicatos de Trabalhadores Rurais dessa região, tendo sido frustrada a tentativa de negociação (mediação sindical) intermediada pela equipe de fiscalização, juntamente com membros do Ministério Público do Trabalho, em virtude da ausência injustificada de prepostos da empregadora na reunião com os Sindicatos de Trabalhadores marcada para o dia 15.02.2011 às 15:00 hs na sede da BEVAP S.A.

6.1.2. ADMITIR OU MANTER EMPREGADO SEM O RESPECTIVO REGISTRO EM LIVRO, FICHA OU SISTEMA ELETRÔNICO COMPETENTE.(ART. 41, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Através de inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, identificamos a existência de 06 (seis) trabalhadores contratados irregularmente através de empresa terceira, para prestação de serviços ligados à atividade fim da tomadora (cultivo de cana-de-açúcar). Tais trabalhadores foram formalmente contratados pela empresa Ortolan Comércio e Peças Ltda nas atividades de soldador e auxiliar de mecânico das máquinas agrícolas. Nos moldes do artigo 9º da CLT, em consonância com os preceitos contidos no Enunciado 331 do TST reconhecemos a existência de vínculo empregatício direto destes trabalhadores, dado o enquadramento das atividades delegadas dentro do objetivo social da tomadora (atividades fins), com a presença de todos os elementos fáticos jurídicos insitos à relação empregatícia (subordinação, pessoalidade, continuidade e onerosidade). Pela infração foi lavrado o competente auto.

6.1.3. 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.)

Durante a ação fiscal identificamos pelas entrevistas com trabalhadores e prepostos da empresa, bem como análise dos documentos apresentados, em especial os espelhos dos cartões de ponto de 2010, constatamos que a autuada BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU SA mantinha seus empregados trabalhando ao domingo sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.



6.1.4. DEIXAR DE EFETUAR, ATÉ O 5º (QUINTO) DIA ÚTIL DO MÊS SUBSEQÜENTE AO VENCIDO, O PAGAMENTO INTEGRAL DO SALÁRIO MENSAL DEVIDO AO EMPREGADO. (ART. 459, § 1º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

No curso da ação fiscal, através de inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, constatamos que o empregador deixou de remunerar, no prazo legal, as horas *in itinere*, referentes ao tempo de deslocamento de seus empregados, de suas residências até as frentes de trabalho, em transporte cedido pela empregadora. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.5. 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, § 2º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Como mencionado acima, constatamos no curso da ação fiscal que a empregadora não vem considerando como tempo à disposição o período referente ao deslocamento entre as residências dos trabalhadores e as frentes de trabalho por esta mantida (horas *in itinere*). Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.6. DEIXAR DE CONCEDER AO EMPREGADO UM DESCANSO SEMANAL DE 24 (VINTE E QUATRO) HORAS CONSECUTIVAS. (ART. 67, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Analizados os documentos apresentados no curso da ação fiscal constatamos que o empregador em epígrafe deixou de conceder aos seus empregados um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, conforme exigência legal. Cabe ressaltar que a semana considerada pelo legislador é a hebdomadária, ou seja, após sete dias consecutivos de trabalho o empregado faz jus a um repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. Nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial 410, publicada recentemente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que diz:

"Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro".

Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.7. 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 N° 5.889, DE 8.6.1973, COMBINADO COM O § 1º DO ART. 5º DO REGULAMENTO APROVADO PELO DECRETO N° 73.626, DE 12.2.1974.)



Através de inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, em especial os espelhos dos cartões de ponto dos meses de novembro e dezembro de 2010, constatou-se que a empregadora deixou de conceder aos seus empregados o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.8. 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.)

Através de inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, em especial os espelhos dos cartões de ponto de 2010, constatamos que a autuada mantinha seus empregados trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem ocorrência de necessidade imperiosa de serviço. Dentre os empregados prejudicados identificamos trabalhadores da empresa Bioenergética Vale do Paracatu S.A. Pela infração foi lavrado o competente auto.

6.1.9. DEIXAR DE PRESTAR AO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO OS ESCLARECIMENTOS NECESSÁRIOS AO DESEMPENHO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS. (ART. 630, § 3º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Durante a ação fiscal, na data de 16.02.2011, solicitamos da preposta da empresa, Sr. [REDACTED] e do representante Sr. [REDACTED] informações sobre o nome dos empregados ativos e demitidos, desde 01/2010, bem como o número de seu PIS (Programa de Integração Social) e respectivas funções. Tais informações eram necessárias para o levantamento de débito de FGTS mensal dos empregados que receberam parcela salarial, travestida sob a forma de "ajuda de custo", complementando planilha anteriormente fornecida pela empresa, após notificada pela fiscalização. Vale ressaltar, outrossim, que além de não prestar tais informações relevantes para a fiscalização, não foi disponibilizado pelos prepostos da empresa acesso ao sistema eletrônico de registro de empregados, sob a alegação de que o mesmo não estava em perfeito funcionamento. Neste particular, vale ressaltar que é ônus da empresa que opta pela adoção de registro eletrônico de trabalhadores o imediato e irrestrito acesso das autoridades fiscais aos dados nele constantes. Por tudo o exposto, ficou evidenciada a negativa de prestação de informações relevantes pela empresa, embaraçando a ação fiscal no que respeita principalmente ao atributo FGTS. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.10. DEIXAR DE INCLUIR NO SALÁRIO DO EMPREGADO, PARA TODOS OS EFEITOS LEGAIS, AS COMISSÕES, PERCENTAGENS, GRATIFICAÇÕES AJUSTADAS, DIÁRIAS DE VIAGENS E ABONOS PAGOS PELO EMPREGADOR. (ART. 457, § 1º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)



Através de inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, constatamos que a empregadora acima identificada estava infringindo o artigo 457, §1º da CLT, que prevê a integração, no salário do empregado, não só da importância fixa estipulada, como também das comissões, percentagens e gratificações ajustadas pelo empregador. O artigo 457 da Consolidação das leis do trabalho fixa o conceito de "remuneração", como sendo a soma do "salário" pago diretamente pelo empregador com as gorjetas recebidas pelos obreiros de terceiros, em virtude do contrato de trabalho. Buscando identificar o conceito do termo "salário", a doutrina trabalhista tem entendido que este engloba todo o complexo de verbas recebidas pelo trabalhador em decorrência da relação empregatícia mantida com seu empregador ("efeito expansionista circular"). Assim, o conceito de "salário" engloba também parcelas como "gratificações", "prêmios", e outras parcelas que seja, pagas aos obreiros como contraprestação pelos serviços prestados. No caso, identificamos que vários trabalhadores da empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S/A foram contratados com a promessa de receberem, além dos salários mensais, parcelas fixas mensais (2 parcelas de R\$ 450 e 5 parcelas de R\$ 250,00) a título de "ajuda de custo". Apesar da nomenclatura utilizada pela empresa ("ajuda de custo") tratam-se de parcelas com nítida natureza salarial, eis que pagas pelo empregador, no curso de relação de emprego, como contraprestação pelos serviços prestados, não estando vinculadas diretamente ao ressarcimento de custos do trabalhador com gastos como aluguel ou outro qualquer. Trata-se, na verdade, de verba com natureza de "prêmio" (salário vinculado a fatores de ordem pessoal do trabalhador), devendo ser aplicado o artigo 9º da CLT para reconhecer a natureza salarial dessas parcelas, para todos os fins previstos de direito, especialmente para repercutir sobre as parcelas "férias", 13º salário, horas extras, DSR, etc. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.11. DEIXAR DE COMPUTAR, PARA EFEITO DE CÁLCULO DOS DEPÓSITOS DO FGTS, PARCELA INTEGRANTE DA REMUNERAÇÃO. (ART. 23, § 1º, INCISO IV, DA LEI N° 8.036, DE 11.5.1990.)

Por ocasião da análise documental, complementada pelas entrevistas e depoimentos colhidos nas frentes de trabalho, constatamos que a empresa deixou de computar parcela de natureza remuneratória (salário) na base de cálculo do FGTS mensal. Trata-se de parcela erroneamente chamada, pela empresa, de "ajuda de custo", que apesar da nomenclatura utilizada pela empresa trata-se de parcela com nítida natureza salarial, eis que paga pelo empregador, no curso de relação de emprego, como contraprestação pelos serviços prestados, não estando vinculadas diretamente ao ressarcimento de custos do trabalhador com gastos como aluguel ou outro qualquer. Tendo natureza salarial e, portanto, remuneratória, aplica-se o artigo 9º da CLT, considerando que tais valores integram a base de cálculo para fins de recolhimento de FGTS mensal aos trabalhadores, nos moldes da Lei 8036/90. Pela ausência de recolhimento de FGTS mensal sob parcela de natureza salarial foi lavrado auto e levantado o débito de FGTS com a lavratura de Notificação para recolhimento (NFGC), transmitida no curso da ação fiscal.

6.1.12. EFETUAR DESCONTOS NOS SALÁRIOS DO EMPREGADO SALVO OS RESULTANTES DE ADIANTAMENTO, DE DISPOSITIVOS DE LEI, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO (ART. 462, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)



Através de inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, constatou-se que a empresa acima qualificada efetuava descontos nos salários dos empregados fora das hipóteses permitidas pelo art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Conforme declaração de preposto da empresa, os referidos descontos referiam-se as refeições fornecidas, a título oneroso, pela empresa terceirizada JC Paracatu Refeições Ltda. O contrato de compra e venda das refeições, realizado entre empregados e a empresa terceirizada, possui natureza civil e, portanto, está dissociado dos contratos de trabalho celebrados entre os empregados e a empregadora, razão pela qual não poderia ser descontado em folha de pagamento pela empresa. Ademais, o referido desconto estava fora das hipóteses permitidas pela Súmula 342 do Tribunal Superior do Trabalho. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.13. DEIXAR DE CONCEDER PERÍODO MÍNIMO DE 11 (ONZE) HORAS CONSECUTIVAS PARA DESCANSO ENTRE DUAS JORNADAS DE TRABALHO. (ART. 5º DA LEI N° 5.889, DE 8.6.1973.)

Na presente ação fiscal constatamos que a empresa acima qualificada deixou de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas aos trabalhadores para descanso entre duas jornadas de trabalho, afetando a saúde e segurança dos mesmos e transgredindo norma legal expressa. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.14. DEIXAR DE APRESENTAR DOCUMENTOS SUJEITOS À INSPEÇÃO DO TRABALHO NO DIA E HORA PREVIAMENTE FIXADOS PELO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. (ART. 630, § 4º, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

A empresa em tela foi notificada para apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho, no dia 10.02.2011 às 09:00 min, na planta industrial da empresa integrante do grupo econômico, BEVAP S/A. Na data designada deixaram de ser apresentados os seguintes documentos: a) Comprovantes de quitação das GFIPs e GRFC's, referente ao período da notificação; b) Comprovantes de retorno de depósitos bancário dos salários, referente ao período da notificação; c) Termos de rescisão de contrato de trabalho acompanhados do respectivo comprovante de depósito bancário das parcelas rescisórias. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.15. DEIXAR DE DESCONTAR DA FOLHA DE PAGAMENTO DO EMPREGADO, RELATIVA AO MÊS DE MARÇO DE CADA ANO, A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL POR ESSE DEVIDA. (ART. 582, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Constatamos no curso da ação fiscal, pela análise das folhas de pagamento do período da inspeção que a empresa deixou de proceder, no prazo legalmente fixado, ao desconto na folha de pagamento, da contribuição sindical por esse devida. Conforme informações prestadas pelos prepostos da empregadora, confirmadas pela analise das folhas de pagamento de março de 2010, de todos os trabalhadores, a mesma não efetua o desconto, tampouco o



recolhimento das contribuições sindicais dos seus empregados por entender não existir acordo coletivo de trabalho firmado com os respectivos sindicatos da base profissional (Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Brasilândia de Minas, Unaí, Paracatu e João Pinheiro, MG). Ocorre que independentemente da existência de instrumento negociado firmado entre a empresa e a entidade representativa dos obreiros, o desconto em favor dos sindicatos beneficiários são devidos, por força de lei (art. 582, caput, da CLT). Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.16. PRORROGAR A JORNADA NORMAL DE TRABALHO, ALÉM DO LIMITE LEGAL DE 2 (DUAS) HORAS DIÁRIAS, SEM QUALQUER JUSTIFICATIVA LEGAL. (ART. 59, CAPUT C/C ART. 61, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

Nas inspeções nas frentes de trabalho, na oficina de manutenção e no depósito de agrotóxicos, bem como depoimentos e entrevistas dos trabalhadores e prepostos das empresas, após a análise de documentos apresentados, constatamos que a empregadora acima identificada estava exigindo de seus trabalhadores labor em jornada excessiva, para além do limite legal máximo de 2 horas permitidas pelo artigo 59 da CLT. Tal situação afronta a legislação protetiva do trabalho e expõe os obreiros a riscos de acidentes e lesões, em virtude do cansaço físico decorrente do trabalho excessivo sob condições climáticas adversas, nas frentes de trabalho de plantio de cana-de-açúcar mantidas pela empresa e oficina de manutenção de máquinas e implementos agrícolas. Pela violação da norma legal foi lavrado o respectivo auto de infração.

6.1.17. PAGAR SALÁRIOS DIFERENTES A EMPREGADOS QUE PRESTAM TRABALHO DE IGUAL VALOR, COM IDÊNTICA FUNÇÃO, NA MESMA LOCALIDADE, COM DISTINÇÃO DE SEXO, NACIONALIDADE OU IDADE. (ART. 461, CAPUT, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.)

7. DAS PRINCIPAIS IRREGULARIDADES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO CONSTATADAS NO CURSO DA AÇÃO FISCAL QUE FORAM LEVADAS AO CONHECIMENTO DA EMPRESA, EM REUNIÃO COM PREPOSTOS DESTA, NÃO SENDO REGULARIZADAS:

7.1. Pagamento de verba remuneratória “ajuda de custo” a todos os trabalhadores a quem tal benefício fora prometido, conforme depoimentos colhidos nas frentes de trabalho:

Como já fora noticiado acima, durante as inspeções físicas realizadas nas frentes de trabalho, pela equipe de fiscalização e representantes do Ministério Público do Trabalho, vários trabalhadores narraram que foi prometido pela empregadora (através de terceira pessoa: EBA Ltda.) o pagamento de “ajuda de custo”, como incentivo para que estes “migrassem” de suas cidades natal e aceitassem a oferta de emprego feita pela empregadora.

Os próprios prepostos da empresa fiscalizada, dentre eles os responsáveis pela Assistência Social e pelo Setor de Recursos Humanos, nos afirmaram a dificuldade da empresa em contratar mão de obra “de fora”, tendo sido necessário em certo momento oferecer benefícios extras aos trabalhadores para que estes viessem a aceitar a oferta de trabalho praticada.



A questão (pagamento desta “ajuda de custo” aos trabalhadores a quem foi prometido tal benefício remuneratório) foi objeto de duas reuniões entre os Auditores Fiscais do Trabalho, Procuradores do Trabalho e representantes da empresa.

Na ocasião foram lavradas atas de reuniões (anexas ao presente relatório).

Porém, restou infrutífera a tentativa de solução administrativa da questão, negando-se a empresa a honrar com os compromissos firmados com os trabalhadores a quem foram prometidos tais benefícios.

7.2. Do não pagamento em dobro (Hora extra 100%) dos dias domingos e feriados trabalhados, para todos os trabalhadores ativos, desde o início dos contratos de trabalho:

Também constatamos, via análise documental e depoimentos de trabalhadores, que a empregadora não vinha efetuando o pagamento, em dobro – conforme determinação legal – dos dias de domingos e feriados trabalhados pelos empregados.

No curso da ação fiscal o tema foi pauta de duas reuniões realizadas entre os Auditores Fiscais do Trabalho, Procuradores do Trabalho e representantes da empresa, tendo a mesma negado-se a regularizar a situação, com o pagamento retroativo das diferenças havidas aos trabalhadores.

Vale ressaltar que a empresa praticava jornada de trabalho na modalidade 5x1, sem haver autorização para tanto, em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo em vigor.

7.3. Do não pagamento de horas *in itinere* aos trabalhadores, computado o tempo de deslocamento até as frentes de trabalho:

Durante a ação fiscal, quando das inspeções físicas realizadas nas frentes de trabalho, das entrevistas colhidas dos trabalhadores no campo e visita nos depósitos de agrotóxicos, oficina mecânica e demais ambientes da empregadora, bem como pela análise dos documentos apresentados, constatamos que a mesma não vem efetuando o pagamento das horas de percurso (horas *in itinere*) aos trabalhadores, nos termos da legislação trabalhista em vigor.

Refazendo o trajeto dos trabalhadores, principalmente das cidades de Brasilândia de Minas/MG e João Pinheiro/MG até a Planta Industrial da Usina, e de lá até algumas das frentes de trabalho mantidas pela empregadora constatamos que o trabalhador leva em alguns casos não menos do que 01h30min min (uma hora e trinta minutos) de percurso entre sua residência e o local efetivo de trabalho, e mais o mesmo tempo, do trabalho para casa, ao final da jornada.

Vale ressaltar que existem frentes de trabalho muito distantes da estrada de acesso à Planta Industrial, com acesso dificultado pelas condições da via (estrada de chão), havendo caso de acesso apenas por via de “balsa”, de uma margem a outra do rio que corta o percurso.



08.02.2011 08:45

O percurso entre a residência dos trabalhadores e os locais de trabalho (frentes de corte e plantio) não é considerado pela empresa como hora *in itinere*, não sendo computado na jornada de trabalho dos empregados. Apenas a distância entre o asfalto e a planta industrial alcança mais de 15 km, de estrada de terra. De lá até as frentes de trabalho outros vários quilômetros existem, havendo trechos com acesso limitado, via "balsa".

Pelo exposto, nos moldes da legislação trabalhista em vigor, segundo entendimento jurisprudencial sufragado pelo Tribunal Superior do Trabalho, faz jus o trabalhador ao pagamento das horas *in itinere*, como se horas extras fossem.

Visando regularizar tal atributo, foram realizadas reuniões com os representantes da empregadora, a fim de efetuar o pagamento dessas horas *in itinere* sonegadas dos trabalhadores, de forma retroativa.

Porém, a empresa – apesar de admitir a ausência de pagamento destas horas de trajeto – negou-se a regularizar a situação, restando infrutífera a tentativa de composição administrativa do caso.

A fim de subsidiar a constatação ora mencionada, bem como servir como meio de prova em eventual ação judicial a ser proposta pelos membros do Ministério Pùblico do Trabalho que participaram desta operação, foram apreendidos alguns "discos" de Tacógrafos, de ônibus que transportaram trabalhadores de suas residências até os locais de trabalho, em dias variados. Nos referidos documentos fica demonstrada a existência de um longo interregno (superior a uma hora) entre o movimento do veículo, no início da viagem (que traz os trabalhadores de suas residências) e o desligamento dos motores (quando chega na frente de trabalho).

7.4. Da falta de compromisso da empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A com as entidades Sindicais representativas dos trabalhadores:

Outra irregularidade grave identificada no curso da ação fiscal, que demonstra o descompromisso da empresa para com a legislação trabalhista traduz-se no desprezo para com os entes sindicais representativos das categorias profissionais.

Conforme declarações dos próprios prepostos da empresa, a mesma não reconhece a representatividade dos Sindicatos de Trabalhadores Rurais com abrangência territorial sobre seus empregados.

Também não cumpre as obrigações legais, como o pagamento das contribuições sindicais obrigatórias (patronal e do trabalhador).



Vale ressaltar que durante a ação fiscal foi tentada mediação entre a empresa e os Sindicatos dos Trabalhadores, visando a elaboração de acordo coletivo que tratasse, dentre outros temas, da jornada 5 x1 (praticada pela empresa ao arrepio da autorização convencional), bem como das horas *in itinere*. Porém, a empresa – após agendada previamente a reunião com os Sindicatos, os membros do Ministério Público do Trabalho e Auditores Fiscais do Trabalho – desmarcou a reunião, demonstrando novamente um desinteresse em negociar com os entes que representam seus empregados.

8. CONCLUSÃO

Concluindo, diante dos fatos descritos nesse relatório, apurados com minuciosa investigação realizada em campo, com visita nas frentes de trabalho mantidas pela empresa BIOENERGÉTICA VALE DO PARACATU S.A (integrante do grupo econômico BEVAP S.A), no período de 07.02.2011 a 18.02.2011, a equipe constatou as irregularidades apontadas ao longo deste relatório.

Salientamos que não foi identificado, no caso concreto, a partir das inspeções realizadas nas frentes de trabalho, bem como entrevistas com os trabalhadores, situação de manutenção de empregados sob condições degradantes, a ponto de justificar eventual “resgate” desses, com emissão das guias de seguro desemprego próprias. Houve, sim, um conjunto de infrações à legislação trabalhista e do meio ambiente do trabalho pela empresa, as quais motivaram a lavratura dos competentes autos de infração.

Justificada, assim, pela gravidade das infrações constatadas, a inclusão pela Secretaria da Inspeção do Trabalho, no planejamento de 2011, das ações fiscais no setor sucroalcooleiro, que está constantemente a desafiar as inspeções trabalhistas com os seus rearranjos para o mundo do trabalho.

É o relatório que apresentamos à (1) Chefia de Fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, solicitando seja encaminhado cópias à (2) Secretaria da Inspeção do Trabalho, propondo, ainda, envio de cópia integral ao (3) Ministério Público do Trabalho, ofício de Patos de Minas (MG) para as providências judiciais e administrativas cabíveis. Sugiro, outrossim, encaminhamento de cópia simples do presente relatório aos (4) Sindicatos de Trabalhadores Rurais de João Pinheiro, de Unaí, de Brasilândia de Minas e de Paracatu, MG, para conhecimento e (5) a Vara do Trabalho de Unaí (MG), em virtude da existência de reiterados processos judiciais movidos por trabalhadores da empresa, na jurisdição desta.

Uberlândia, 25 de fevereiro de 2011