

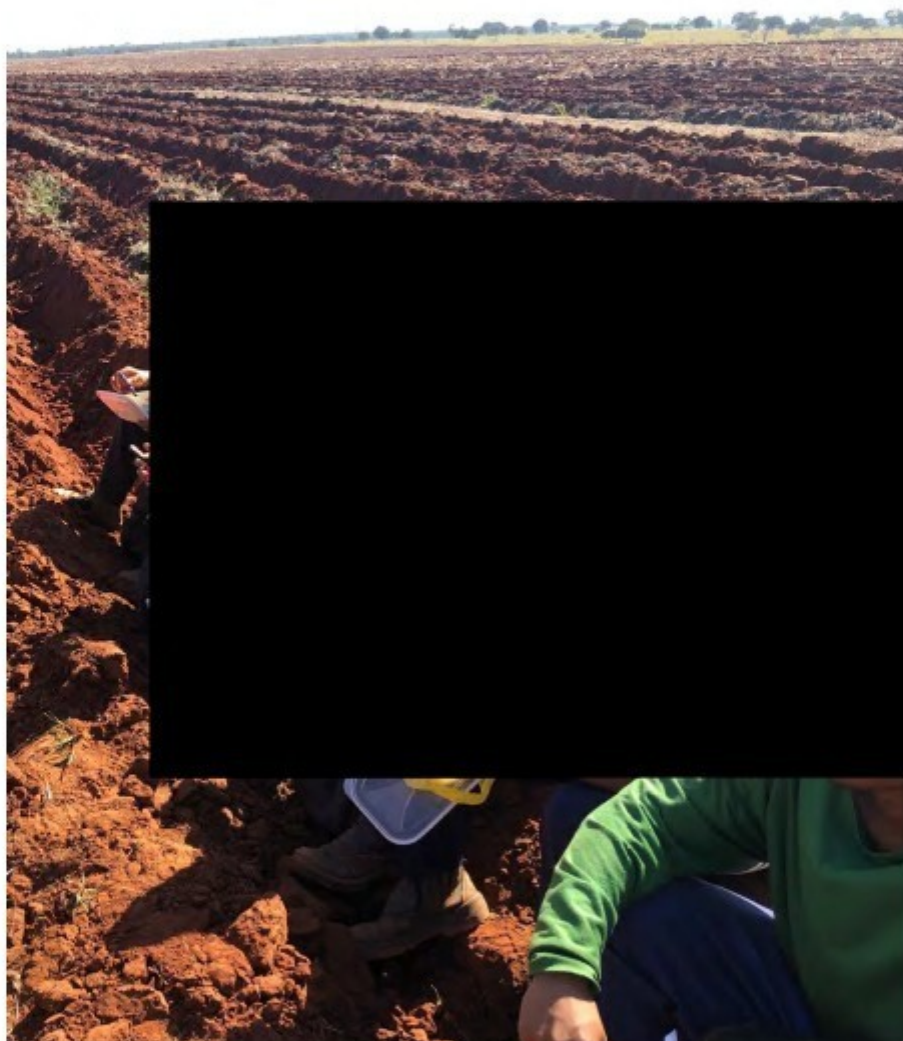


MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S.A.
USINA VALE DO TIJUCO
CNPJ: 08.493.354/0001-27

PERÍODO: 11/05/2021 a 20/08/2021



LOCAL: Fazenda Paraíso do Prata, Zona rural do município de PRATA/MG
e alojamentos no município de UBERABA/MG

ATIVIDADE: Cultivo de cana-de-açúcar

CNAE: 0113-0/00

VOLUME I/I



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Sumário

- EQUIPE.....	5
- DO RELATÓRIO	
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	6
1.1. Cessionário de Contrato de Parceria.....	7
1.2. Empresa de propriedade do cessionário usada para contratar trabalhadores...	7
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	8
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	9
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	12
5. DOS LOCAIS INSPECIONADOS	
5.1. Localização das frentes de trabalho.....	12
5.2. Localização dos alojamentos dos trabalhadores.....	14
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA.....	14
7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL.....	17
8. DA FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES.....	25
9. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	35
10. DO DESCUMPRIMENTO DE OUTRAS OBRIGAÇÕES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.....	76
10.1. Manter em serviço trabalhador com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos.....	76
10.2. Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.....	76
10.3. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.....	77
10.4. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.....	78
10.5. Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.....	79
11. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR	81
11.1. Manter moradia coletiva de famílias.....	81
11.2. Deixar de adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos ou adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.....	82
11.3. Fornecer água para banho em desacordo com os usos e costumes da região ou com a forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo.....	84



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

11.4. 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.....	84
11.5. Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.....	85
11.6. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.....	86
11.7. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao Atestado de Saúde Ocupacional.....	86
11.8. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.....	87
11.9. Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica	88
11.10. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos.....	89
11.11. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores.....	90
11.12. Deixar de adotar as medidas previstas na NR-31, quando constatada a ocorrência ou agravamento de doença ocupacional ou verificada alteração em indicador biológico com significado clínico.....	91
11.13. Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.....	92
11.14. Deixar de manter plano de resgate dos trabalhadores para cada frente de trabalho.....	93
11.15. Deixar de garantir que qualquer trabalho em altura só se inicie depois de adotadas as medidas de proteção definidas na NR 35.....	94
11.16. Permitir a realização de trabalho em altura sem prévia Análise de Risco....	96
11.17. Permitir que seja realizado trabalho em altura sem supervisão.....	98
11.18. Deixar de promover treinamento teórico e prático para trabalho em altura e/ou deixar de promover treinamento para trabalho em altura com carga horária mínima de oito horas e/ou deixar de contemplar, no treinamento para trabalho em altura, o conteúdo programático mínimo constante nas alíneas "a" a "g" do item 35.3.2 da NR-35.....	99
11.19. Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores.....	100
12. CONCLUSÃO.....	101



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

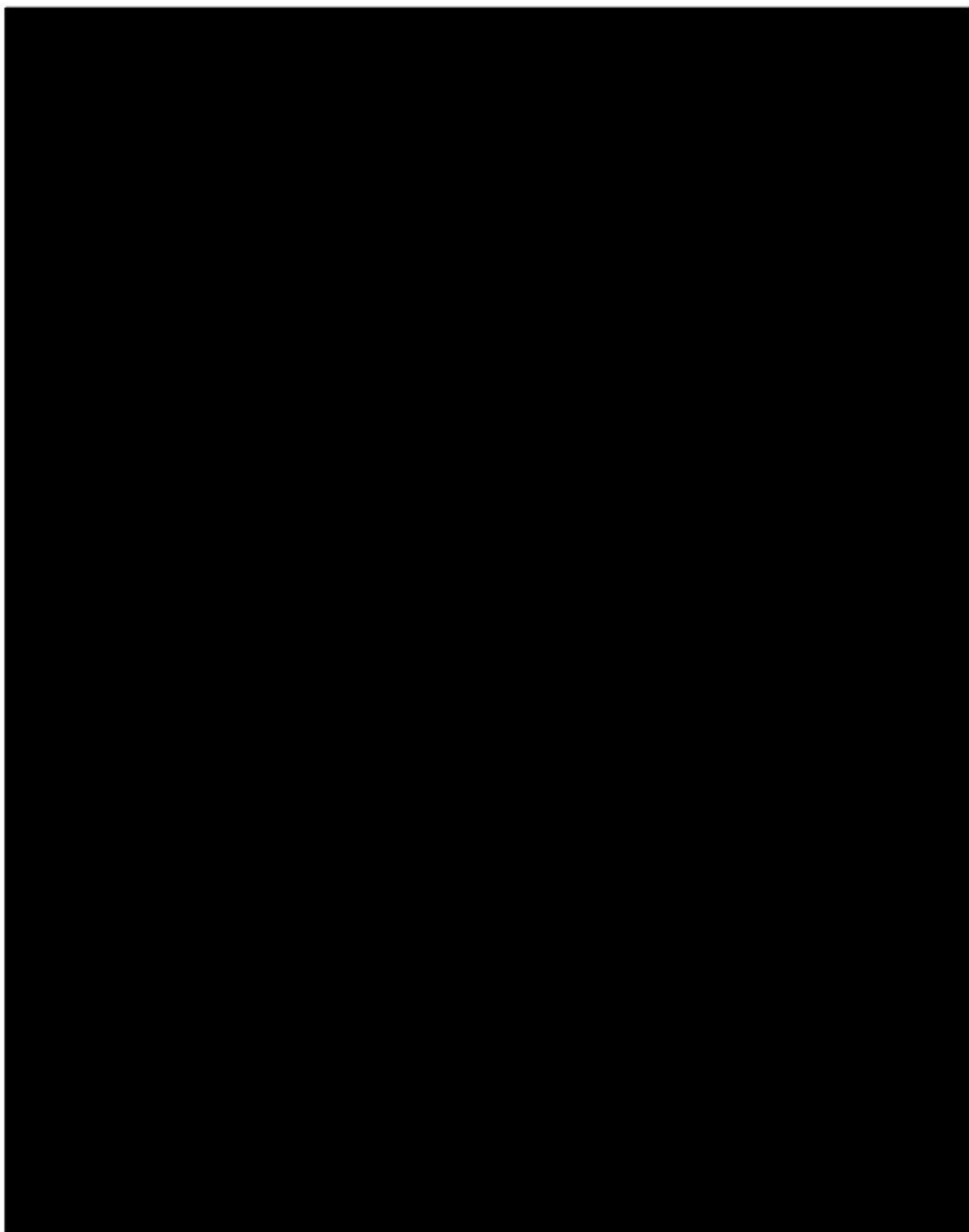
ANEXOS

- I – Autos de Infração (com anexos)**
- II – Termos de depoimento**
- III – Termo de interdição com relatório técnico**
- IV – Notificações**
- V – Atas de audiências (MPT)**
- VI – Contratos celebrados pela empregadora:**
 - Parceria;
 - Cessão de parceria;
 - Compra e venda futura de produção.
- VII – CNPJ: Vale do Tijuco Açúcar e Alcool S.A.**
- VIII – Documentos: Nunes Transportes e Serviços Agrícolas Ltda.**
- IX – Informações:** [REDACTED]
- X – Termos de rescisão dos contratos de trabalho - TRCTs**
- XI – Guias de Seguro Desemprego**
- XII – Documentos de identidade de trabalhadores**
- XIII – Caderno de produção**
- XIV – Recibos de salário em branco**



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

EQUIPE





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

EMPREGADOR

Razão social: VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S.A.
Nome de fantasia: USINA VALE DO TIJUCO
CNPJ: 08.493.354/0001-27

Endereço e contatos:

Rodovia BR-050, s/n - Km 116
Área rural de Uberaba - Uberaba/MG
CEP: 38099-899

Email: tributario.uvt@cmaa.ind.br

Telefone: (34) 3228-7300

Empreendimento fiscalizado

FAZENDA PARAÍSO DO PRATA
Zona rural de Prata – Prata/MG
Coordenadas geográficas da sede da fazenda:
19° 19' 44.7"S / 48° 36' 38.5"W
-19.329088 / -48.610680

Atividade fiscalizada:

Cultivo de cana-de-açúcar
CNAE: 0113-0/00



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

1.1. Cessionário de Contrato de Parceria (no caso, prestador de serviço de fato)

[REDACTED]

[REDACTED]

1.2. Empresa de propriedade do cessionário usada para contratar trabalhadores

Razão social: NUNES TRANSPORTES E SERVIÇOS AGRÍCOLAS LTDA.

Nome de fantasia: NUNES TRANSPORTES E SERVIÇOS AGRÍCOLAS

CNPJ: 16.567.945/0001-20

Endereço e contatos:

[REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	68
Registrados durante ação fiscal	0
Empregados em condição análoga à de escravo	52
Resgatados - total	52
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	8
Adolescentes (menores de 16 anos)	1
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	2
Trabalhadores estrangeiros	0
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	0
Trabalhadores estrangeiros resgatados	0
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	0
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	0
Trabalhadores estrang. - Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	0
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	52
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	0
Valor bruto das rescisões e salários atrasados (excluído dano m.i.)	R\$ 315.133,14
Valor líquido recebido	R\$ 290.374,12
FGTS/CS recolhido (em atraso + rescisório)	-
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	R\$ 590.000,00
Valor Danos Morais Coletivos	-
Valor/passagem e alimentação de retorno	-
Número de Autos de Infração lavrados	26
Termos de Apreensão de documentos	0
Termos de Interdição Lavrados	1
Termos de Suspensão de Interdição	0
Prisões efetuadas	0
Número de CTPS Emitidas	0
Constatado tráfico de pessoas	SIM



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	221057617	0017272	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
2	221057765	0017752	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
3	221213601	0014273	Manter em serviço trabalhador com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos.	Art. 403, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
4	221213678	0016039	Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	221173404	0000361	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	Art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	221173455	0020893	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados.	Art. 74, §2º da CLT.
7	221173315	0011460	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	221212574	1313983	Manter moradia coletiva de famílias.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.11.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
9	221130489	1310143	Deixar de adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos ou adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "I", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
10	221130501	1313622	Fornecer água para banho em desacordo com os usos e costumes da região ou com a forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
11	221130519	1313630	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
12	221130527	1313711	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
13	221130551	1313720	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
14	221130608	1317156	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao Atestado de Saúde Ocupacional.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.3 e 31.5.1.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
15	221130641	1317164	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.5.1.3.6 e 31.5.1.3.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
16	221130659	1317172	Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.9, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
17	221130675	1318071	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
18	221130683	1318101	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.23.9 e 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
19	221130691	1314114	Deixar de adotar as medidas previstas na NR-31, quando constatada a ocorrência ou agravamento de doença ocupacional ou verificada alteração em indicador biológico com significado clínico.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.11 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
20	221130713	1317989	Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c itens 31.20.1 e 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
21	221135430	1350889	Deixar de manter plano de resgate dos trabalhadores para cada frente de trabalho.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 4.2, do Anexo I, da NR-35, com redação da Portaria nº 593/2014.
22	221135901	1350072	Deixar de garantir que qualquer trabalho em altura só se inicie depois de adotadas as medidas de proteção definidas na NR 35.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 35.2.1, alínea "g", da NR-35, com redação da Portaria 313/2012.
23	221136126	1350293	Permitir a realização de trabalho em altura sem prévia Análise de Risco.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 35.4.5 da NR-35,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
				com redação da Portaria 313/2012.
24	221136762	1350277	Permitir que seja realizado trabalho em altura sem supervisão.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 35.4.3 da NR-35, com redação da Portaria 313/2012.
25	221136860	1350137	Deixar de promover treinamento teórico e prático para trabalho em altura e/ou deixar de promover treinamento para trabalho em altura com carga horária mínima de oito horas e/ou deixar de contemplar, no treinamento para trabalho em altura, o conteúdo programático mínimo constante nas alíneas "a" a "g" do item 35.3.2 da NR-35.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 35.3.2, alíneas "a" a "g", da NR-35, com redação da Portaria 313/2012.
26	221136959	1317946	Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores.	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A ação fiscal aqui relatada teve como motivação a notícia recebida pela coordenação do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais – SRT/MG, acerca da ocorrência de graves irregularidades de ordem trabalhista que estariam ocorrendo na propriedade objeto da inspeção e nos alojamentos dos trabalhadores ali em atividade.

Tal notícia dava conta de que nas frentes de trabalho de plantação de cana-de-açúcar na Fazenda Paraíso do Prata, município de Prata/MG, explorada pela USINA VALE DO TIJUCO, empresa acima qualificada, bem como nos alojamentos por ela disponibilizados aos trabalhadores, situados no município de Uberaba/MG, havia diversos empregados sendo laborando e alojados sob condições as mais precárias, tais como: trabalhadores em atividade não registrados, estando os empregados na informalidade; trabalho em condições perigosas sem medidas de eliminação de risco e sem uso de equipamentos de proteção, que não estariam sendo fornecidos; alojamentos desprovidos de estruturas básicas, como camas, colchões e chuveiros; ausência de banheiros nas frentes de trabalho; não fornecimento de água potável; e, supressão do descanso semanal remunerado. Tais informações apontavam, assim, a possível ocorrência de trabalho em condições análogas às de trabalho escravo, dentre outras irregularidades.

Como se verá ao longo do presente relatório, a ocorrência de fato de situações como as acima descritas foi confirmada cabalmente na fiscalização, além de terem sido verificadas ainda outras infrações trabalhistas de diferentes naturezas e gravidade, também aqui relatadas em detalhe.

5. DOS LOCAIS INSPECIONADOS

5.1. Localização das frentes de trabalho

A primeira parte da inspeção presencial se deu na propriedade rural denominada Fazenda Paraíso do Prata, localizada na zona rural do município de Prata/MG, ocasião em que foram inspecionadas as áreas onde era realizada a atividade de plantio de cana-de-açúcar.

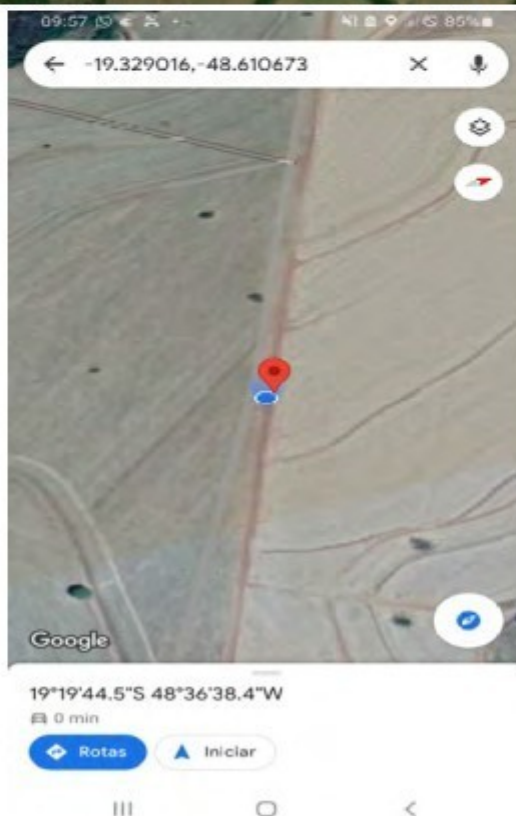
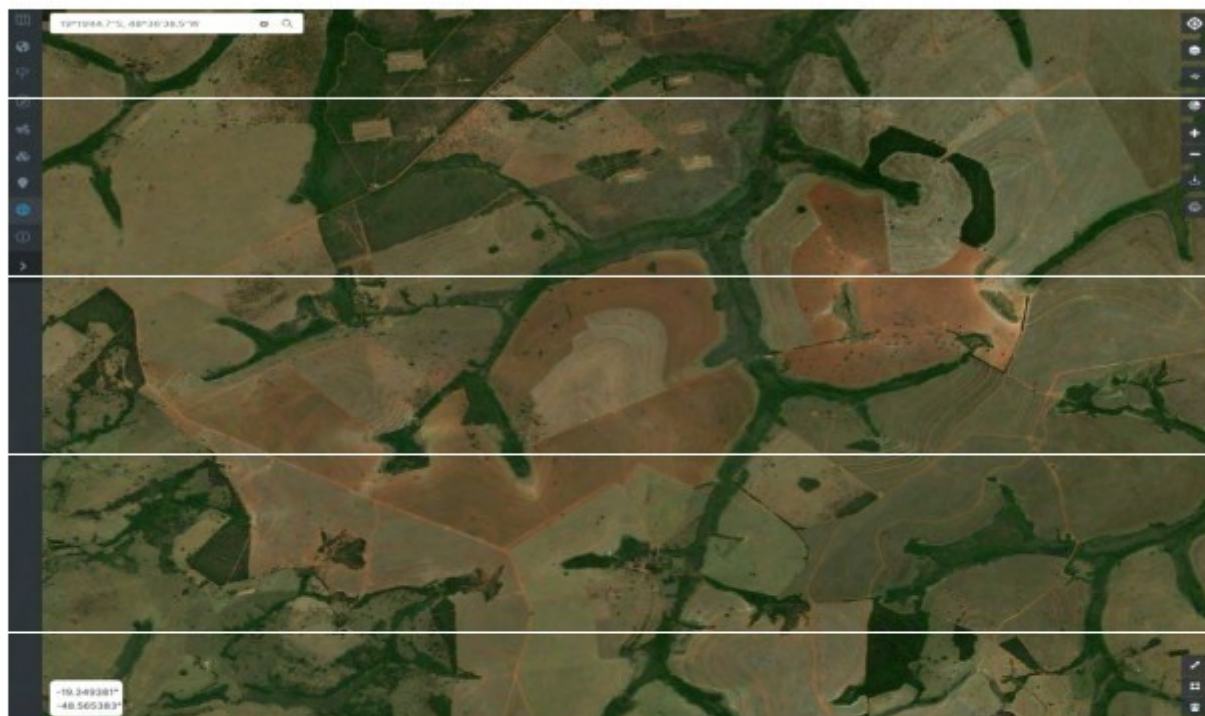
Foi vistoriada uma área extensa preparada para o plantio, que se realizava no momento da chegada da Fiscalização, onde estava a maior parte dos trabalhadores ali em atividade, e também uma área menor com cana-de-açúcar já plantada e madura, onde alguns trabalhadores efetuavam o corte das mudas que seriam utilizadas para o plantio.

São as seguintes as coordenadas geográficas da sede da fazenda: 19° 19' 44.7"S / 48° 36' 38.5"W, ou -19.329088 / -48.610680.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Lavoura da Fazenda Paraíso do Prata – Prata/MG





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

5.2. Localização dos alojamentos dos trabalhadores

Após a inspeção nas frentes de trabalho acima citadas, a Fiscalização procedeu à vistoria das instalações onde estavam alojados os trabalhadores migrantes, que não tinham residência na região.

Foi utilizado pelo empregador para fins de alojamento dos trabalhadores que lhe prestavam serviço um total de 10 (dez) imóveis, todos situados no município de Uberaba/MG, dos quais a seguir informa-se o endereço.

Necessário informar que um desses imóveis (o de nº 3 na lista abaixo), no qual estavam instalados dois trabalhadores mais o gerenciador de mão de obra, sr. [REDACTED] se tratava da residência de parente deste, também relacionado a mais um dos trabalhadores que ali se encontrava. De qualquer forma foi igualmente utilizado pelo empregador para fins de alojamento e apresentava condições que também não atendiam às exigências legais mínimas para que pudesse se prestar a tanto.

Alojamentos de trabalhadores situados em Uberaba/MG

Alojamento	Endereço	Nº trabalhadores
1	R. (Prof.) André Roberto Borges, 99, ap. 3	4
2	R. (Prof.) André Roberto Borges, 99, ap. 6	2
3	R. Enéas Guerra Terra, 330	2
4	R. Henrique Guillaumon, 205, ap. 3	7
5	Av. Lago Azul, 169	9
6	Av. Lago Azul, 173	6
7	R. Leopoldo Pardi, 109, ap. 9	4
8	R. Sérgio Augusto Carvalho Ramos, 196, ap. 6	5
9	R. Sérgio Augusto Carvalho Ramos, 196, ap. 12	6
10	R. Valter Fernandes, 113	7
		Total: 52

6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

Conforme se verifica de sua inscrição no CNPJ, a empresa ora autuada tem como uma de suas atividades principais o cultivo de cana-de-açúcar, tendo sido esta a atividade inspecionada e na qual foram encontrados trabalhando os empregados que vieram a ser resgatados.

Como a atividade primária da autuada é a fabricação de álcool (CNAE 1931-4/00), ficou evidenciado que a plantação de cana objeto da fiscalização tinha como objetivo suprir a usina de matéria prima pra consecução de seu objeto principal.

A fiscalização, como já dito, se deu na Fazenda Paraíso do Prata, situada no município de Prata/MG, uma lavoura de cana que estava no estágio de plantio, tendo sido



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

os trabalhadores encontrados exercendo as diversas atividades afeitas a essa fase da produção.

A seguir, descrevemos como se dava esse processo de plantio e, em seguida, os riscos envolvidos nessa atividade. Antes que se dê a descrição das atividades convém ressaltar que os trabalhadores informaram que não havia funções fixas desempenhadas por eles, e sim que eram feitas trocas constantes de função, pelo que praticamente todos acabavam por exercer todas as funções envolvidas no processo. Essas funções normalmente variavam entre corte de cana para extração de mudas (“cortador”), arremesso das mudas de cima da carroceria do caminhão para os trabalhadores do solo (“jogador”), espalhamento das mudas nas valas previamente abertas com maquinário (“espalhador”), desgalhamento das mudas já espalhadas, e outras atividades afins.



Assim, no plantio de cana-de-açúcar para utilização industrial fiscalizado as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores consistiam na sulcagem da terra com utilização de trator e implementos agrícolas, corte manual de cana para extração de mudas, distribuição das mudas pelos sulcos - o que é feito pela passagem de um caminhão cheio de mudas com um trabalhador sobre a carga de mudas jogando-as nos sulcos já abertos-, desgalhamento e espalhamento feitos por trabalhadores no solo, das mudas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

despejadas dos caminhões e, ainda, recobrimento das valas com terra através do uso de um trator com uma posterior e mais elaborada cobertura com terra de forma manual.

Para a execução de tais tarefas e outras atinentes ao plantio de cana na propriedade foram recrutados 68 (sessenta e oito) trabalhadores, entre pessoas de ambos os sexos, sendo 52 (cinquenta e dois) migrantes oriundos do Estado do Maranhão, aliciados por recrutadores e intermediadores de mão de obra, conhecidos como “gatos”.

Necessários salientar a existência de diversos riscos aos quais os trabalhadores estão expostos na atividade aqui tratada, o que restou agravado, no caso, pela ausência de quaisquer medidas para redução ou eliminação de tais riscos.

Destacamos, assim, os principais riscos ocupacionais existentes nas atividades de plantio de cana:

- **Exposição à radiação não ionizante ultravioleta solar** – todos os trabalhadores, exceto os que trabalham em cabines de máquinas ou outros veículos, ficam sujeitos durante toda a jornada de trabalho à exposição solar. Cabe ressaltar que na frente de trabalho inspecionada não havia sequer uma árvore ou outra estrutura que proporcionasse abrigo do sol no raio aproximado de 1 km (um quilômetro). Não existia nenhum abrigo para proteção contra a radiação solar nem mesmo para o horário de tomada de refeições.
- **Ruído dos motores de máquinas, tratores e caminhões** – especialmente os operadores desses veículos ficam expostos ao ruído produzido pelos motores durante grande parte da jornada de trabalho. Os trabalhadores que atuam próximos desses equipamentos ficam expostos em tempo menor. Embora os responsáveis tenham apresentado um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, não foi realizado o levantamento quantitativo do ruído, nem medidas efetivas para redução da exposição.
- **Vibração de corpo inteiro** - também presente em função do trabalho sobre máquinas e equipamentos, tratores e caminhões. A vibração também não foi quantificada e nem mesmo reconhecida no PPRA. Todos os trabalhadores que atuam operando máquinas autopropelidas ou motorizadas permanecem sobre plataformas vibratórias, sendo que o nível de vibração e os danos potenciais decorrentes dependem de vários fatores, inclusive da manutenção das máquinas.
- **Riscos químicos** - representados pela exposição aos agrotóxicos utilizados durante o plantio. Embora a mistura de agrotóxicos já viesse preparada da USINA VALE DO TIJUCO, a aspersão dos mesmos era realizada pelos operadores de tratores. A equipe de fiscalização não esteve presente durante as pulverizações, portanto não pode acompanhar o desenvolvimento dessa atividade. Os trabalhadores manipulavam também combustíveis, especialmente óleo diesel, e ficavam expostos a lubrificantes e graxas.
- **Riscos de natureza ergonômica** – na atividade diária os trabalhadores permaneciam em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

praticando o levantamento e transporte manual de cargas, com trabalho em pé durante toda a jornada, atividade repetitiva e esforço físico, entre outros riscos ergonômicos.

- **Riscos de acidentes** – havia manipulação de instrumentos cortantes (podões), utilização de máquinas e equipamentos, ferramentas manuais (não havendo utilização de capas para os instrumentos cortantes) e havia também uma tarefa especialmente arriscada: para jogar as mudas nos sulcos onde são plantadas, o trabalhador permanecia de pé sobre a carga do caminhão (carga de mudas de cana, piso totalmente irregular e flexível) de onde, com o caminhão em movimento, ia pegando e lançando as mudas sobre os sulcos. Nessa situação o trabalhador fica “solto” sobre a carga, num piso flexível e com o caminhão trafegando em solo irregular. Não havia utilização de cinto de segurança ou linha de vida. Tal atividade foi objeto de interdição, tendo em vista o risco grave e iminente de queda do trabalhador. Havia também risco de acidentes com picadas por animais peçonhentos, como cobras, aranhas, escorpiões, abelhas e outros.

7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

A presente ação fiscal se deu em razão da notícia de irregularidades trabalhistas de natureza grave, com possível caracterização de trabalho em condições análogas às de trabalho escravo, em propriedades produtoras de cana-de-açúcar, em fase de plantio, localizadas na região do Triângulo Mineiro, dentre as quais estava a propriedade abordada no presente relatório, a Fazenda Paraíso do Prata, situada no município de Prata/MG, na qual, por ocasião da inspeção, estava sendo efetuado o plantio para a Usina Vale do Tijuco, qualificada no item 1 acima.

Quanto aos procedimentos de fiscalização em si, trata-se aqui de ação fiscal na modalidade fiscalização mista, conforme Regulamento de Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto Federal nº 4.552, de 27/12/2002, art. 30, § 3º, iniciada aos 11 (onze) dias do mês de maio de 2021, realizada pelo Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRTb/MG, com participação da Procuradoria Regional do Trabalho de Minas Gerais e da Polícia Rodoviária Federal.

Como as lotações funcionais dos membros da equipe abrangiam diferentes partes do estado, os mesmos convergiram para a localidade definida como base da operação, o município de Uberaba/MG, em 10 de maio de 2021, para dar início à operação em 11 de maio, o que efetivamente se deu, tendo a operação sido iniciada nesta data na propriedade acima referida.

Como se detalhará a seguir, realizou-se inspeção presencial em frentes de trabalho de cultivo de cana-de-açúcar na fazenda denominada Paraíso do Prata, situada na zona rural do município de Prata/MG, nas coordenadas geográficas 19°19'44.7"S /



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

48°36'38.5"W, bem como nos alojamentos onde estavam instalados os trabalhadores migrantes alcançados pela fiscalização, tendo sido inspecionados 10 (dez) alojamentos, os quais estavam localizados no município de Uberaba/MG. Reitere-se, a atividade laboral vistoriada, que inclusive estava sendo realizada no momento da inspeção, foi o plantio da cana de açúcar para utilização industrial pela VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S/A.

Assim, no dia 11 de maio de 2021, a equipe de fiscalização se deslocou do município de Uberaba em direção à zona rural do município de Prata, onde se situa a propriedade objeto da inspeção. Após um longo deslocamento, que passou por rodovias diversas e depois por um longo trecho de estradas de terra, num trajeto com total de mais de duas horas, a equipe, depois de passar por outras propriedades da região onde também se realizava o cultivo de cana, logrou localizar a Fazenda Paraíso do Prata, a qual se encontrava em plena atividade de cultivo quando da chegada da Fiscalização.



Ali chegando, na área de um largo campo arado e sulcado para plantio, havia a presença de dezenas de trabalhadores executando diversas funções inerentes ao plantio de cana. Esses trabalhadores estavam espalhados pelo campo ou ainda sobre caminhões e tratores, conforme a função que faziam no momento. Havia outros que estavam efetuando o corte de mudas em um canavial próximo, os quais foram abordados em momento posterior.

Anunciada a chegada da Fiscalização, solicitou-se que os trabalhadores fossem reunidos para que se procedesse à investigação das condições de trabalho e se iniciasse a coleta de outras informações necessárias ao andamento da inspeção, o que se verificou apenas parcialmente, uma vez que, posteriormente, ficou-se sabendo que um dos turmeiros [REDACTED] tinha instruído parte de seus trabalhadores a se esconder em canavial próximo.

Não obstante, foi possível identificar que naquela área de plantio estavam atuando trabalhadores de duas turmas distintas, todos prestando serviço no plantio de cana-de-açúcar para a Vale do Tijuco Açúcar e Álcool S.A., intermediados pelo prestador



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

de serviços (irregular, como se verá) [REDACTED] e tendo sido contratados por meio de arregimentadores de mão de obra (“gatos”).

A maior dessas turmas, com um total de 52 (cinquenta e dois) trabalhadores, se tratava de migrantes, oriundos do estado do Maranhão, que haviam sido arregimentados por [REDACTED] e seu assistente, [REDACTED], para virem trabalhar no plantio de cana para as usinas da região e que estavam instalados em alojamentos no município de Uberaba. A outra turma se compunha de 14 (quatorze) trabalhadores que residiam no município de Uberaba e foram arregimentados pelo turmeiro identificado apenas pela alcunha de [REDACTED]. Ressalte-se que todos esses trabalhadores estavam em situação irregular quanto ao registro em relação à Usina Vale do Tijuco, considerando que nenhum deles teve seu vínculo formalizado com essa empresa, sua real empregadora.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Durante essa parte da inspeção foram colhidos os dados de todos os trabalhadores que ali se encontravam. Apurou-se também que todos os trabalhadores se deslocavam diariamente entre a Uberaba e a frente de trabalho, em ida e volta, em trajeto que demorava cerca de duas horas e meia em cada trecho. Ainda, no local não se encontrava nenhum dos dois turmeiros principais ([REDACTED]), mas estava presente o citado [REDACTED] o qual, além de auxiliar [REDACTED] na arregimentação de trabalhadores vindos do Maranhão, trabalhava também como motorista e como fiscal de lavoura.



Dando seguimento aos procedimentos da inspeção, a equipe vistoriou todas as condições de trabalho no local onde este era executado. Após análise presencial, entrevistas com trabalhadores, vistoria em máquinas, equipamentos, veículos, vestimentas, ferramentas, acessórios e outros itens, foram identificadas diversas irregularidades de diversas ordens, as quais são descritas em itens específicos ao longo deste relatório. Apenas como exemplo, cita-se que, além do caráter de informalidade no qual se encontravam os trabalhadores, foram encontradas irregularidades referentes a ausência de sanitários, de local para refeições, de equipamentos de proteção, de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

fornecimento de água potável, de concessão de intervalos e folgas, de diversas outras medidas obrigatórias de proteção à segurança e a saúde, dentre outras.

Além dessas situações, a fiscalização se deparou ainda com condição de trabalho que colocava trabalhadores em grave e iminente risco, referente ao trabalho em altura realizado sobre caminhões em movimento sem condições mínimas de segurança. Os detalhes de execução dessa atividade e dos riscos inerentes estão descritos também em item próprio deste relatório. Necessário acrescentar apenas que, diante da patente condição insegura e do evidente risco dali decorrente, foi feita de imediato a interdição formal da atividade de trabalho em altura nos moldes que vinham sendo executados pela empresa.

Tendo obtido as informações referentes à frente de trabalho, a equipe já ali iniciou a investigação da condição em que tais trabalhadores estavam alojados. Assim, foi informada a situação acima adiantada, na qual se tratava de uma turma de migrantes e outra com residência fixa na cidade de Uberaba. A partir daí, apurou-se, pelas informações prestadas pelos próprios trabalhadores, que as condições dos alojamentos dos trabalhadores migrantes estavam em situação bastante precária, também com muitas irregularidades, o que veio a ser confirmado posteriormente quando da vistoria dos alojamentos pela Fiscalização, o que se descreve também ao longo do presente relatório.

Ao final da manhã, finalizando a inspeção naquela parte da frente de trabalho, foi feita a interdição do trabalho em altura, como informado acima, e procedeu-se à obtenção de dados para notificação da empresa. O fiscal da lavoura de nome [REDACTED] foi orientado a reunir sua turma e levá-la para os alojamentos em que os trabalhadores estavam instalados, em Uberaba, os quais seriam objetos de vistoria ainda naquela data. Esse deslocamento dos trabalhadores foi feito no ônibus que era usado diariamente para o transporte dos mesmos, o qual também foi objeto de vistoria e em relação ao qual também foram encontradas irregularidades, as quais somaram-se ao fato de o funcionário que trabalhava como motorista (o próprio [REDACTED]) não possuir habilitação para dirigir nenhum tipo de veículo, como informado pelo próprio.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Em seguida, já no caminho de retorno, mas ainda dentro da propriedade, a equipe, por indicação do citado [REDACTED], após instado a fazê-lo, parou numa área em que havia outros trabalhadores de sua turma em atividade, tratando-se ali de uma área de cana já plantada e madura na qual se executavam cortes para obtenção de mudas que eram levadas para a área de plantio. Foram colhidos pela Fiscalização os dados também destes trabalhadores, após o que os mesmos embarcaram no ônibus e seguiram com os demais para Uberaba.

Quanto à equipe de fiscalização, definiu-se por se fazer, naquele momento, por necessário, uma divisão, em decorrência da qual parte dos agentes seguiu para Uberaba para dar início à vistoria dos alojamentos e à tomada de depoimentos formais de trabalhadores, enquanto outra parte se dirigiu à sede da Usina Vale do Tijuco para colocar seus representantes a par da situação, apresentar as notificações cabíveis e informar as providências que deveriam se tomadas.

Nesse primeiro contato com a empresa, a princípio não foram colocados óbices à fiscalização. No entanto, a empresa alegou entender que aqueles trabalhadores não eram seus empregados, mas, de qualquer forma, se comprometeu a contribuir no que entendesse cabível para o bom desfecho da operação, juntamente com aquele apontado por ela como sendo o empregador, o citado intermediário [REDACTED]. Ao longo dos dias seguintes os representantes da empresa estiveram presentes e atuantes em todos os atos da inspeção que demandavam a participação da parte empregadora.

Como havia sido definido, a parte de equipe que seguiu para Uberaba iniciou a vistoria dos alojamentos e a tomada de depoimentos formais. No entanto, verificando que se tratava de dez locais diferentes, cujos endereços e localizações ainda precisariam ser obtidos com mais precisão, optou-se por fazer a divisão da vistoria entre a equipe e entre aquela data e a seguinte.





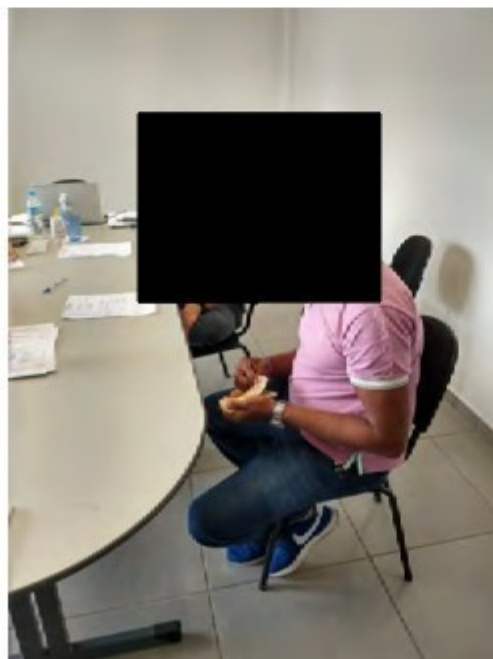
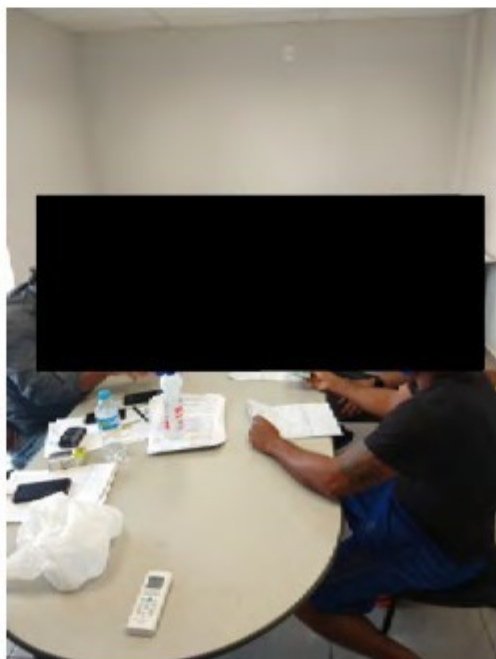
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Assim, ao final do dia seguinte, 12 de maio de 2021, obteve-se êxito em vistoriar todos os dez endereços em que estavam alojados os trabalhadores migrantes vindos do Maranhão, tendo-se também tomado depoimentos formais de vários dos trabalhadores alojados, conforme a situação de cada um.

Como já adiantado, assim como nas frentes de trabalho, também nos alojamentos as condições eram um tanto precárias, tendo sido constatadas irregularidades das mais diversas, como ausência de camas, de colchões, de água potável, de chuveiro, de armários, de local para guarda de alimentos de água aquecida, dentre outras, tudo conforme igualmente descrito neste relatório.

Ao final da vistoria tanto na frente de trabalho quanto nos alojamentos, ficou patente que aqueles trabalhadores migrantes estavam inquestionavelmente submetidos a condições degradantes de trabalho e alojamento, entendimento consensual entre todos os participantes da equipe, dos diversos órgãos ali atuantes, pelo que deu-se seguimento ao procedimento de resgate desses trabalhadores, nos termos previstos em lei.

Diante de tal definição, o coordenador da equipe e o Procurador do Trabalho procederam às tratativas com os representantes da Vale do Tijuco, do sr. [REDACTED] e com o próprio, procedimentos estes que possibilitaram que, já em 14 de maio de 2021, os trabalhadores resgatados viessem a ter seus acertos rescisórios realizados a contento, tendo ainda cada trabalhador resgatado recebido valores referentes a danos morais individuais em montantes que variaram de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), conforme critérios estabelecidos junto ao Ministério Público do Trabalho.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Assim, em 14 de maio procedeu-se, na sede da Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG, ao acompanhamento, pela Fiscalização, das rescisões contratuais dos 52 (cinquenta e dois) trabalhadores resgatados, todos, como dito, migrantes oriundos do Maranhão. Na ocasião também foi efetuado, concomitantemente aos acertos rescisórios,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

o pagamento dos valores referentes a danos morais individuais, nos termos acima informados.

Dentre as citadas tratativas feitas junto aos empregadores, foi acertado que providenciariam também o transporte de retorno dos trabalhadores para seus locais de origem no Maranhão, o que foi feito já na mesma data, 14/05/2021, por meio de fretamento de ônibus.

Assim, tendo essa primeira fase da fiscalização terminando em bom termo, a equipe se desmobilizou nos dias seguintes, retornando a seus locais de lotação, onde foi dada continuidade aos demais procedimentos pertinentes à inspeção, tais como lavratura de autos de infração e envio respectivo, acompanhamento de procedimentos de regularização, inserção de dados nos sistemas oficiais, elaboração de relatórios, dentre outros.

8. DA FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES

Após análise de diversos documentos, entrevistas com empregados, com arregimentadores de mão de obra, com o intermediário encarregado pela usina de executar o plantio de cana na propriedade citada, bem como com representantes do empregador, ficou evidenciado que este escudou-se em um contrato de parceria para admitir e manter empregados seus sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, conforme se vê a seguir.

Foi obtida a informação de que a usina em questão integra a Companhia Mineira de Açúcar e Alcool – CMAA, que é uma empresa de capital aberto (Categoria B) e um dos maiores produtores de etanol, açúcar VHP e bioeletricidade no Estado de Minas Gerais. Em 2013, a Indoagri (Grupo Salim - Indofood) - multinacional com sede em Jacarta, Indonésia, que atua no setor agrícola e na indústria e distribuição de alimentos - adquiriu a participação de 50% na Companhia, a qual tem atualmente três usinas, todas no Triângulo Mineiro.

Para obtenção dos seus resultados a empresa autuada também realiza a produção de cana-de-açúcar em larga escala, sendo que no local fiscalizado, Fazenda Paraíso do Prata, houve a realização de Contrato de Parceria Agrícola - VT-P-34-2019, com os proprietários da terra, onde ficou estabelecida a cessão de 300 ha (trezentos hectares) de terra para exploração, em regime de parceria, de lavouras de cana-de-açúcar e culturas de rotação. O contrato de parceria é datado de 27 de novembro de 2019, com reconhecimento de firmas dos proprietários de terra em 31 de março de 2020, constando em anexo a este relatório.

Analisando-se o citado instrumento, vê-se que ficou acordado, no item 5, que a posse da área de 300 ha a ser cultivada seria dada à VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S.A. em 15 de setembro de 2020, até 30 de setembro de 2028, podendo o prazo final ser prorrogado ou renovado.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

No subitem 17.10 há previsão de cessão da parceria para terceiros, total ou parcial, já com anuência dos proprietários concedida.

No subitem 17.11 é estabelecido o seguinte compromisso: "As partes declaram que não utilizam trabalho infantil, na forma do inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, escravo ou forçado, para a realização de suas atividades, respeitando a segurança e as condições saudáveis do ambiente do trabalho e da comunidade, garantindo a harmonização e valorização das diversidades étnicas e culturais dos seus colaboradores."

Posteriormente, em contrato datado de 8 de fevereiro de 2021, a usina assina o Contrato de Cessão Parcial de Direitos e Obrigações - VT-CP-07-2021, na qualidade de cedente, sendo cessionário o Sr. [REDAZIDO], CPF [REDAZIDO]. O objeto do contrato foi a cessão dos 300 ha para lavoura de cana-de-açúcar e culturas de rotação da Fazenda Paraíso do Prata, por aproximadamente 5 (cinco) safras, cujo plantio estava previsto para o ano de 2021, estimando-se o primeiro corte para a safra 2022/2023 e o último corte para a safra 2028/2029. Cópia de tal contrato também se encontra anexa a este relatório.

No subitem 2.3 do referido contrato o Sr. [REDAZIDO] se comprometeu a conduzir a lavoura de cana-de-açúcar dentro dos critérios técnicos determinados pela Vale do Tijuco, os quais seriam fornecidos e informados durante a execução da Cessão.

Também há previsão (subitem 3.3) de exclusão de qualquer responsabilidade trabalhista, previdenciária ou tributária da Vale do Tijuco pelas contratações para execução das atividades produtivas na área objeto da parceria.

Na mesma data, em 8 de fevereiro de 2021, a Vale do Tijuco e o Sr. [REDAZIDO] assinam o Contrato de Compra e Venda Futura da Cana-de-Açúcar - VT-CV-07-2021, sendo a compradora a Vale do Tijuco e o vendedor o Sr. [REDAZIDO]. O objeto deste contrato é a quota integral que o vendedor possui na cessão de parceria assinada com a Vale do Tijuco e no subitem 1.2, define expressamente que a Vale do Tijuco é compradora exclusiva, em caráter irrevogável e irretratável, da totalidade da cana-de-açúcar. Ainda, no subitem 1.6 estabelece que ao vendedor está proibida a venda a terceiros da cana-de-açúcar. A exemplo dos anteriores este contrato também tem sua cópia juntada entre os anexos deste relatório.

Para executar o cultivo da cana-de-açúcar o Sr. [REDAZIDO] utilizou-se de dois intermediadores de mão-de-obra para o trabalho no campo. Os trabalhadores oriundos do Maranhão, num total de 52 (cinquenta e dois), dentre eles 3 (três) menores de 18 anos de idade, sendo 1 (um) menor com 15 anos de idade, foram intermediados, segundo informação dada por [REDAZIDO], mediante negociação com o arregimentador chamado [REDAZIDO] cunhado de outro arregimentador que atuava na região, chamado [REDAZIDO]. Das entrevistas com os trabalhadores pôde-se concluir que [REDAZIDO] era o responsável por trazer todos os trabalhadores do Maranhão, sendo o [REDAZIDO] um mero preposto seu. Inclusive houve relato que o [REDAZIDO] passou pela frente de trabalho no dia anterior à visita da Inspeção do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

A Auditoria Fiscal do Trabalho ainda identificou outra turma de trabalhadores, estes, porém, residentes em Uberaba. Estes trabalhadores eram intermediados pelo preposto do Sr. [REDACTED], conhecido pela alcunha de [REDACTED]. No momento da inspeção, alcançou-se apenas 14 (quatorze) trabalhadores dentre os que estavam vinculados ao turmeiro [REDACTED] pois, ao que se apurou, uma parte dos trabalhadores desta turma foi escondida no canavial, onde realizavam corte de cana para o plantio.

São esclarecedoras as informações prestadas pelo Sr. [REDACTED] em audiência perante o Ministério Público do Trabalho, em conjunto com o Coordenador do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo, de cuja ata reproduzimos trechos a seguir:

"Questionado sobre o responsável pela exploração da propriedade rural denominada Fazenda Paraíso do Prata, o Sr. [REDACTED] disse que sua pessoa é a responsável, mas os empregados encontrados na Fazenda Paraíso do Prata foram registrados na empresa Nunes Transportes e Serviços Agrícolas Ltda.

(...)

O depoente afirmou que recebeu a área Fazenda Paraíso do Prata em razão de contrato de cessão de contrato de parceria. Que a obrigação do Sr. [REDACTED] é sulcar e adubar, cortar a muda, transportar a muda, jogar no sulco e tampar e fazer a retampa. Após, aplica o herbicida e quebra o lombo (passar a gradinha). O Sr. [REDACTED] também é responsável pelo combate ao fogo na área. A sua obrigação é entregar a área pronta para o corte, transporte e carregamento (CTC) da cana-de-açúcar para a Usina Vale do Tijucu.

O Sr. [REDACTED] afirmou que a Usina disponibiliza área para a retirada da muda da cana-de-açúcar e também fornece adubo e herbicida, sendo que a muda, adubo e herbicida são descontados dos valores a serem pagos no final da colheita.

Questionado sobre a obrigação final decorrente do contrato com a Usina, o Sr. [REDACTED] disse que é entregar a área para o corte da cana, o que é feito diretamente pela Usina.

O Sr. [REDACTED] disse que a Usina não realiza nenhuma fiscalização sobre as condições de trabalho na área.

Sobre os trabalhadores encontrados na propriedade Fazenda paraíso do Prata, o Sr. [REDACTED] afirmou que foi procurado pelo Sr. [REDACTED] para oferecer a turma de trabalhadores, que então foram contratados para trabalhar naquela área, sendo que não houve contrato escrito para prestação de serviço. O Sr. [REDACTED] é responsável por dirigir o veículo e recebe por quilômetro rodado.

O Sr. [REDACTED] disse que não conhece o Sr. [REDACTED] mas sabe que é cunhado do Sr. [REDACTED] e acredita que o ônibus seja do Sr. [REDACTED].

Em relação ao contrato de parceria, o Sr. [REDACTED] informou que a Usina é responsável por pagar para o dono da terra o valor da parceria equivalente a 43 toneladas de cana-de-açúcar por alqueire."



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Viu-se, assim, que o Sr. [REDACTED] utilizou a empresa da qual é sócio, Nunes Transportes e Serviços Agrícolas Ltda., CNPJ 16.567.945/0001-20, para realizar a formalização de alguns contratos de trabalho, como foi constatado pelas informações do FGTS, sendo que, até a data inicial da fiscalização, não havia nenhum contrato informado no eSocial. Tal empresa tem como capital social o valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais), demonstrando não ter estrutura econômica para arcar com tantas contratações no meio rural como aquelas demandadas pelo empreendimento fiscalizado.

Em nova consulta ao eSocial, no dia 25/05/2025, constatou-se que a Nunes Transportes Serviços Agrícolas Ltda, CNPJ 16.567.945/0001-20, informou os seus vínculos empregatícios nos dias 11, 13 e 14 de maio de 2021, portanto, motivada pela inspeção trabalhista. Porém, não houve a informação dos trabalhadores intermediados pelo [REDACTED] além de 7 (sete) trabalhadores da turma de [REDACTED] quais sejam:

[REDACTED]

Ainda, em consulta ao Cadastro Nacional de Informação Social – CNIS, a Auditoria fiscal do Trabalho constatou que o Sr. [REDACTED] é beneficiário de auxílio doença previdenciário, código 31, desde outubro de 2015, portanto, não deveria sequer estar exercendo atividade empresarial, ou seja, não deveria estar à frente de um contrato de gestão do cultivo de 300 hectares de cana de açúcar, havendo graves indícios de fraude ao sistema previdenciário.

O Estatuto da Terra, Lei n.º 4.504, de 30 de novembro de 1964, estabelece que não pode haver venda exclusiva para o parceiro outorgante, in verbis:

"Art. 93. Ao proprietário é vedado exigir do arrendatário ou do parceiro:

I – (...);

II - exclusividade da venda da colheita; (...)"

O mesmo dispositivo consta do decreto regulamentador do Estatuto da Terra, no art. 13, inciso VII, alínea b do Decreto 59.566, de 14 de novembro de 1966.

Assim, a Vale do Tijuco utilizou sorrateiramente do contrato de cessão de parceria, casado com uma compra futura de produção, para se tornar compradora exclusiva da produção oriunda do contrato de parceria na Fazenda Paraíso do Prata.

Como visto, a Vale do Tijuco sequer realizava qualquer fiscalização sobre os trabalhadores contratados, como informou o Cessionário [REDACTED] incorrendo em descumprimento contratual com os parceiros outorgantes do contrato primevo da parceria, onde declararam que não utilizavam trabalho infantil e nem escravo para alcançar os objetivos da atividade econômica rural.

Sobre o histórico das contratações dos plantadores de cana-de-açúcar alcançados pela fiscalização cumpre trazer o depoimento do preposto de [REDACTED] o motorista do ônibus (e fiscal de lavoura) que transportava os trabalhadores diariamente de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Uberaba/MG até a frente de trabalho da Fazenda Paraíso do Prata, [REDACTED] de alcunha [REDACTED] que assim declarou:

"Que seu trabalho é como fiscal em lavouras de cana na região do Triângulo Mineiro; Que atualmente não está trabalhando fichado para nenhuma empresa ou empregador; Que reside em Bela Vista no Maranhão; que antes morava em São Bento, no Maranhão, com a família; Que esse ano veio para trabalhar na região em fevereiro de 2021, a convite de um turmeiro chamado [REDACTED]. Que veio em ônibus de carreira, junto com outros trabalhadores; que não combinou serviço com nenhum trabalhador que veio do Maranhão; Que veio para Delta mas desde o início já se estabeleceu em Uberaba; Que chegando em Uberaba o [REDACTED] pediu para o depoente arrumar casa para os trabalhadores que viriam trabalhar no plantio de cana; que as casas alugadas foram conseguidas por intermédio de amigos do depoente que já moravam em Uberaba; que o [REDACTED] era dono da turma que prestava serviço para o plantador [REDACTED]; que seu serviço era auxiliar o [REDACTED] a conseguir os trabalhadores para a cana, vindos do Maranhão, e também a montar a estrutura para os trabalhadores se estabelecerem em Uberaba; que alguns dos trabalhadores vieram chamados pelos próprios trabalhadores que vieram antes; que veio para trabalhar como fiscal de lavoura; que o [REDACTED] colocou o depoente para trabalhar como motorista do ônibus de transporte dos trabalhadores e falou que depois contrataria um motorista; que esse motorista nunca foi contratado e o depoente até hoje está fazendo a função de motorista, ao mesmo tempo que trabalha como fiscal de lavoura; que não tem habilitação (para conduzir qualquer veículo), que esse serviço é puxado; ...; que desde o início o transporte que o depoente faz é para o [REDACTED]; que o [REDACTED] foi mandado embora pelo [REDACTED] porque mentiu para os trabalhadores sobre o dinheiro disponibilizado para os gastos na chegada; que o depoente continuou trabalhando para o [REDACTED] mesmo depois de o [REDACTED] ter sido mandado embora; que é cunhado do proprietário do ônibus, o [REDACTED]; que o [REDACTED] já tinha negociado com o [REDACTED] o frete e aluguel do ônibus antes do depoente chegar na região; que o depoente não recebe nada pelo ônibus, só pelo serviço de motorista; que quem deve receber pelo ônibus é o [REDACTED] mas que acha que o [REDACTED] ainda não pagou nada pelo ônibus; que na chegada dos trabalhadores, no início de fevereiro, [REDACTED] afirmou que teria dado ao [REDACTED] duas parcelas de R\$ 1.000,00 (mil reais) para fazer compras básicas, mas que o depoente só recebeu do João duas parcelas, uma de R\$ 300,00 (trezentos reais) e outra de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais); que como esse dinheiro não foi suficiente, o [REDACTED], por volta do dia 16 de fevereiro, 3 (três) dias antes do trabalho começar, repassou ao depoente mais R\$ 2.000,00 (dois mil reais), que foram usados para comprar mantimentos e despesas de cada casa, a título de um adiantamento para ser acertado até o final do plantio."

Pelos esclarecimentos prestados pelo trabalhador [REDACTED] que trabalhava na função de jogador de cana e esparramador nos sulcos, fica claro, dentre outros detalhes relevantes para a compreensão da situação daqueles trabalhadores, que o responsável pela montagem das turmas foi o citado [REDACTED]:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

"Que ficou sabendo do serviço através do Jarmison, que é marido da prima do declarante; Que a turma foi organizada pelo [REDACTED] e informaram que era para trabalhar na cana; Que podia vir sem dinheiro, sendo que a passagem foi cobrada no valor de R\$300,00; Que o declarante pegou somente R\$100,00 e está devendo R\$200,00; Que a informação que rolava na cidade era que teria alojamento pronto para morar e ia ser fornecido uma cesta básica; Que foi um engodo e no alojamento não tinha nada, dormindo no chão em cima da rede que não tinha como pendurar e cesta básica nunca apareceu; Que despesa com alimentação no trajeto MA-MG foi por conta dos trabalhadores; Que o ônibus de turismo veio lotado para trabalhar na cana, tudo sob a responsabilidade do [REDACTED] Que saiu no dia 05 do MA e chegaram em Delta no dia 7 a noite; Que no dia seguinte foi para Uberaba e ficou alojado na casa do tio [REDACTED] que é empregado da Usina Vale do Tijuco; Que participa dos custos de manutenção da casa; Que começou a trabalhar com o [REDACTED] no dia 20/02/2021; Que recebeu apenas a caneleira para o trabalho, pois já tinha botina e deixou para os demais trabalhadores; Que há cerca de 28 dias atrás, informaram que seriam registrados e solicitaram assinatura de recebimento de diversos EPI, assim sendo orientado pelo funcionário do escritório do [REDACTED] Que também foi na clínica, respondeu algumas perguntas sobre se fumava e bebia, mediram a pressão e assinou um documento lá; Que trabalhou em cima de caminhão e não teve treinamento sobre o serviço em altura e não havia nenhum dispositivo de segurança para evitar quedas; Que na frente de trabalho não tem sanitário para homens e nem local para refeição, sendo que já realizou seu almoço sentado nas canas, em cima do caminhão; Que também já teve contato com cobras no molho de cana que se joga no chão, mas não sofreu acidente com as cobras; Que já se acidentou no assoalho do caminhão, que encerrando a jogada das canas encaixou a perna no assoalho aberto, o que causou uma torção e ficou afastado 2 dias do serviço e não prestaram nenhum socorro; Que sentiu muita dor, se automedicou com anti-inflamatório e voltou ao serviço sentindo dor na mesma função; Que não havia fornecimento de água potável ou garrafa térmica; Que a sua garrafa térmica abastecia na torneira sem filtro de onde mora, mas logo depois um caminhão passou por cima dela e não houve reposição; Que hoje utiliza as garrafas térmicas dos colegas; Que de 47 trabalhadores, no máximo têm 15(quinze) garrafas para o grupo; Que - na frente de trabalho - não há como esquentar a marmita e sempre come fria; Que usufrui apenas de 15 a 20 minutos para descanso e alimentação; Que há cerca de 15 dias que eles estão disponibilizando reposição de água, que também não é filtrada; Que não houve nenhuma orientação para evitar contaminação do COVID-19 ou fornecimento de máscara."

Quanto às contratações dos trabalhadores, apurou-se, no caso concreto, que a intermediação de mão de obra, com caráter de ilicitude, praticada pela Vale do Tijuco, travestida em contrato de cessão de parceria, além de ilegal, devido ao contrato de exclusividade de compra e venda firmado entre a cedente e a cessionária - o que por si só descaracterizaria o contrato de parceria-, implicou também na precarização das condições



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

de trabalho dos trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar. Como se vê no presente relatório, durante a ação fiscal foram constatadas inúmeras e graves irregularidades no cumprimento das normas trabalhistas referentes a jornada, descanso e saúde e segurança do trabalho.

O grande número de irregularidades trabalhistas constatado revela que a utilização dos contratos de cessão de parceria e de compra e venda futura exclusiva da produção serviria como um manto de aparência de legalidade para que a real empregadora, a VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S.A., pudesse se distanciar das responsabilidades trabalhistas decorrentes da atividade, tendo se utilizado, para tanto, de terceiro sem capacidade econômica ou técnica para gerir o negócio, o que acabou por ofertar condições indignas de trabalho e alojamento aos empregados que ali prestavam serviço.

Assim, as inúmeras infrações aos direitos e à dignidade dos obreiros, conforme aqui descrito, foram suficientes para evidenciar que uma parcela dos trabalhadores foi submetida ao tráfico de pessoas e um quantitativo maior ao trabalho análogo ao de escravo, grave situação que exigiu das instituições públicas ali atuantes o resgate das vítimas, com acompanhamento do pagamento de suas verbas rescisórias e monitoramento de seus retornos aos locais de origem, no caso, no estado do Maranhão.

Cumprir esclarecer, assim, diante do exposto, que os fatos encontrados pela equipe de fiscalização nas frentes de trabalho de plantio e corte de cana-de-açúcar da empregadora, na Fazenda Paraíso do Prata, não guardam qualquer proximidade com aquilo que se denomina parceria rural legítima. Não se pode admitir que, sob o argumento de se estar produzindo por parceria rural, se provoque como resultado a precarização dos direitos laborais mais básicos, a imposição de tráfico de pessoas e a prática de promover trabalho análogo ao de escravo aos trabalhadores envolvidos neste processo.

Inexistindo no caso o cumprimento dos requisitos legais que qualificam e legitimam a parceria rural, haja vista que no caso o contrato usado se constitui apenas em um simulacro voltado a encobrir a mera transferência de responsabilidade pelos vínculos formais de emprego, a situação aqui relatada se revela em fraude ao regime geral de emprego que se impõe entre o trabalhador e o real empregador, beneficiário final de sua mão de obra, pelo que atrai a aplicação do artigo 9º da CLT. Aquele que, mesmo através de prepostos, dirige os serviços, fiscaliza, imprime a intensidade das tarefas e expõe o trabalhador aos riscos da atividade ao inseri-lo no processo produtivo é o real empregador, portanto, responsável direto pelas obrigações trabalhistas. A Vale do Tijuco criou um falso parceiro, sendo que no mesmo dia contrariou o instituto da parceria ao se estabelecer como compradora exclusiva da produção de cana-de-açúcar, visando, ao que se evidenciou, transferir custos e riscos da contratação direta que lhe cabia.

Ainda, cumprir informar que a Auditoria Fiscal do Trabalho constatou que os elementos caracterizadores do vínculo empregatício com a real empregadora, a Vale do Tijuco, estavam presentes para obtenção do cultivo da cana-de-açúcar. A subordinação se operava por meio do pretenso parceiro [REDACTED], que contratou dois



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

turneiros para execução das tarefas do cultivo da cana-de-açúcar, os quais dirigiam e fiscalizavam a execução dos serviços realizados pelos empregados sob ordens do intermediário [REDACTED] em atendimento a critérios determinados pela Vale do Tijuco e nos moldes por essa determinados. A pessoalidade se mostrava evidente por meio da presença de cada trabalhador exercendo atividades laborais diárias nas frentes de trabalho, sendo a produtividade pessoal de cada um lançada separadamente em caderno pelo fiscal/motorista e preposto do arregimentador de mão de obra. Ainda, esses trabalhadores foram contratados em razão de suas relações de conhecimento e proximidade com os arregimentadores, não havendo possibilidade de que nenhum deles se fizesse substituir. A onerosidade se consubstanciou pelo pagamento dos salários aos obreiros combinado e efetivamente praticado, se tratando a maior parte de pagamento individualizado conforme a produção aferida. A não eventualidade se verificou por meio da verificação de que o serviço era regularmente prestado pelos obreiros em todos os dias da semana, até mesmo com supressão da folga semanal, estando eles a disposição permanente da autuada.

Inobstante todos os elementos apresentados que conduziram a Auditoria Fiscal do Trabalho a verificar a invalidade dos contratos pactuados para fins das relações trabalhistas verificadas, vale destacar que a empresa apresenta compromissos morais em seu código de conduta publicado em sua página da internet (www.cmaa.ind.br/pt/codigo-de-conduta), dentre os quais o de respeito aos direitos humanos e trabalhista, o zelo pela segurança e saúde das pessoas, o respeito às leis, às recomendações de acordos e convenções, nacionais e internacionais. Em outro trecho, ressalta a obrigação de respeito ao código de conduta por parte de todos os fornecedores.

Contudo, como ficou evidente, a fiscalização não constatou quaisquer medidas organizacionais objetivando monitorar, ou ao menos acompanhar, as relações laborais pactuadas pelo interposto da empregadora, travestido de parceiro, no cultivo da cana-de-açúcar, que fornece o insumo primordial de seu objeto produtivo principal.

Considerando uma cadeia produtiva diminuta e geradora do produto elementar da atividade econômica da empresa, cujo cultivo é por ela acompanhado desde a escolha das mudas até o monitoramento dos teores de sacarose da cana-de-açúcar em fase de corte, resta evidente que o mecanismo engendrado não se limita aos conceitos de culpa *in vigilando* ou *in eligendo*, mas sim de um ato de desconhecimento consciente quanto a seu processo produtivo, com o uso de contratos fraudulentos, caracterizando a prática da chamada cegueira deliberada nas relações laborais, com consequências nefastas ao atendimento da legislação laboral.

Ressalte-se, por fim, que, conforme se vê dos documentos que acompanham o presente relatório, todo o processo de formalização de contratos dos empregados sem registro, bem como de formalização das rescisões respectivas, foi assumido no primeiro momento pela empresa intermediária, a NUNES TRANSPORTES E SERVIÇOS AGRÍCOLAS LTDA., acima qualificada, de propriedade de [REDACTED] [REDACTED] também qualificado no item 1 acima, uma vez que, mesmo diante de sua evidente



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

responsabilidade como real empregadora, a VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S.A. se recusou a assumir os ônus que lhe cabiam em decorrência de todas as irregularidades encontradas em relação aos trabalhadores que lhe prestavam serviço.

Os trabalhadores prejudicados pela situação aqui descrita, num total de 66 (sessenta e seis), estão a seguir relacionados, iniciando-se a lista pelo nome de (1) [REDAZIDO] e terminando com o nome de (66) [REDAZIDO]

ID	Admissão	Afast.
1	05/02/2021	11/05/2021
2	25/04/2021	11/05/2021
3	05/02/2021	11/05/2021
4	25/04/2021	11/05/2021
5	22/04/2021	11/05/2021
6	05/02/2021	11/05/2021
7	05/02/2021	11/05/2021
8	12/04/2021	
9	22/04/2021	
10	08/03/2021	11/05/2021
11	22/02/2021	
12	05/02/2021	11/05/2021
13	05/02/2021	11/05/2021
14	29/03/2021	
15	05/02/2021	11/05/2021
16	05/02/2021	11/05/2021
17	05/02/2021	11/05/2021
18	25/04/2021	11/05/2021
19	05/02/2021	11/05/2021
20	12/04/2021	
21	22/02/2021	
22	08/03/2021	11/05/2021
23	05/02/2021	11/05/2021
24	05/02/2021	11/05/2021
25	05/02/2021	11/05/2021
26	22/04/2021	11/05/2021
27	25/04/2021	11/05/2021
28	15/02/2021	11/05/2021
29	25/04/2021	11/05/2021
30	05/02/2021	11/05/2021



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

31		05/02/2021	11/05/2021
32		15/04/2021	
33		25/04/2021	11/05/2021
34		05/02/2021	11/05/2021
35		29/03/2021	
36		15/02/2021	11/05/2021
37		15/03/2021	
38		05/02/2021	11/05/2021
39		05/02/2021	11/05/2021
40		05/02/2021	11/05/2021
41		05/02/2021	11/05/2021
42		22/04/2021	11/05/2021
43		22/04/2021	11/05/2021
44		05/02/2021	11/05/2021
45		05/02/2021	11/05/2021
46		05/02/2021	11/05/2021
47		05/02/2021	11/05/2021
48		22/04/2021	11/05/2021
49		15/03/2021	
50		05/02/2021	11/05/2021
51		05/02/2021	11/05/2021
52		05/02/2021	11/05/2021
53		05/02/2021	11/05/2021
54		05/02/2021	11/05/2021
55		19/02/2021	11/05/2021
56		05/02/2021	11/05/2021
57		12/04/2021	
58		05/02/2021	11/05/2021
59		25/04/2021	11/05/2021
60		22/02/2021	
61		22/02/2021	
62		05/02/2021	11/05/2021
63		19/02/2021	11/05/2021
64		22/02/2021	
65		05/02/2021	11/05/2021
66		05/02/2021	11/05/2021



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

9. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Conforme descrito no item 7 acima, realizou-se inspeção presencial na propriedade rural denominada Fazenda Paraíso do Prata, localizada no município de Prata/MG, estabelecimento no qual a autuada desenvolvia atividades produtivas relativas ao cultivo de cana de açúcar. Também como consta da referida descrição, após a vistoria nas frentes de trabalho os procedimentos fiscais tiveram sequência no município de Uberaba/MG, onde os trabalhadores encontrados estavam instalados em dez alojamentos, todos vistoriados na inspeção, e onde se situa a Gerência Regional do Trabalho de Uberaba, em cuja sede deu o atendimento aos trabalhadores, aos intermediários, ao empregador e a seus representantes.

Quanto à atividade fiscalizada em si, o plantio de cana, verificou-se que as tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores consistiam na sulcagem da terra com utilização de trator e implementos agrícolas, corte manual de cana para extração de mudas, distribuição das mudas pelos sulcos, o que é feito pela passagem de um caminhão cheio de mudas com um trabalhador sobre a carga de mudas jogando-as nos sulcos já abertos, desgalhamento e espalhamento, por trabalhadores no solo, das mudas despejadas dos caminhões, recobrimento das valas com terra através do uso de um trator e uma posterior e mais elaborada cobertura com terra de forma manual.

Para a execução de tais tarefas e outras atinentes ao plantio de cana na propriedade foram recrutados 68 (sessenta e oito) trabalhadores, entre pessoas de ambos os sexos, sendo 52 (cinquenta e dois) migrantes oriundos do Estado do Maranhão, aliciados por recrutadores e intermediadores de mão de obra, conhecidos como “gatos”.

Os 52 (cinquenta e dois) trabalhadores migrantes foram alojados em 10 (dez) imóveis na cidade de Uberaba, de onde se deslocavam diariamente a partir das 4:00 horas da manhã e percorriam um trajeto aproximado de 80 km, parte significativa em estrada de terra, percurso que levava em média 2h30min de ida e 2h30min de volta. Somando-se essas horas de deslocamento às 8 (oito) horas de trabalho diárias, os trabalhadores perfaziam 13 (treze) horas por dia à disposição do empregador. Ressalte-se, além de conduzidos em ônibus, diariamente, por cerca de 5 (cinco) horas, os trabalhadores estavam sendo transportados ainda por motorista não habilitado. Mais ainda, os trabalhadores estavam sendo privados do descanso intrajornada, das folgas semanais, haja vista o recorrente trabalho aos domingos e feriados, e estavam, ainda, sujeitos a inúmeros riscos ocupacionais, os quais são apontados abaixo.

No que concerne à situação dos trabalhadores, apurou-se, inicialmente, que haviam sido irregularmente contratados por [REDACTED]

[REDACTED] através da empresa Nunes Transportes Serviços Agrícolas Ltda., CNPJ 16.567.945/0001-20, por meio de quem era exectuada a atividade de plantio de cana de açúcar nas frentes de trabalho fiscalizadas. Tal atividade se realizava por meio de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

“Contrato de Cessão Parcial de Direitos e Obrigações” e “Contrato de Compra e Venda Futura de Cana de açúcar” firmados entre o citado sr. [REDACTED] e a ora autuada, contratos estes que a fiscalização verificou terem sido elaborados com o intuito de burlar a legislação de proteção do trabalho (art. 9º da CLT, c/c arts. 2º e 3º da CLT) na busca de se mascarar uma contratação direta e eximir a autuada da responsabilidade pelos trabalhadores que ali estavam, conforme relatado no auto de infração de número 22.105.776-5, capitulado no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, lavrado por se admitir e manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente e anexado ao presente relatório.

As condições das frentes de trabalho, que não possuíam sanitários dotados de lavatórios, local para refeição, fornecimento e reposição de água potável, dentre outras irregularidades, bem como os alojamentos em que estavam instalados os trabalhadores, sem camas - inclusive com trabalhadores dormindo diretamente no chão-, sem armários, sem local para refeição, sem água potável, também dentre outras irregularidades, foram, em seu conjunto, consideradas como caracterizadoras de degradância pela Auditoria Fiscal do Trabalho, nos termos da legislação aplicável. Concluiu-se, assim, que os 52 (cinquenta e dois) trabalhadores migrantes que laboravam no cultivo da cana de açúcar para a autuada estavam submetidos a condição análoga à de escravo, conforme artigo 149 do Código Penal, assim como de acordo com a Instrução Normativa SIT/MTb nº 139/2018, com ocorrência agravante de tráfico de pessoas, como se descreve no presente item deste relatório.

Antes de se adentrar no detalhamento das condições específicas de trabalho e alojamento nas quais os trabalhadores foram encontrados, enumera-se os riscos aos quais estavam eles expostos na atividade fiscalizada, ressaltando-se a respectiva falta de medidas para redução ou eliminação dos mesmos.

RISCOS OCUPACIONAIS DAS ATIVIDADES NO PLANTIO DE CANA

Exposição à radiação não ionizante ultravioleta solar – todos os trabalhadores, exceto os que trabalham em cabines de máquinas ou outros veículos, ficam sujeitos durante toda a jornada de trabalho à exposição solar. Cabe ressaltar que na frente de trabalho inspecionada não havia sequer uma árvore ou outra estrutura que proporcionasse abrigo do sol no raio aproximado de 1 km (um quilômetro). Não existia nenhum abrigo para proteção contra a radiação solar nem mesmo para o horário de tomada de refeições.

Ruído dos motores de máquinas, tratores e caminhões – especialmente os operadores desses veículos ficam expostos ao ruído produzido pelos motores durante grande parte da jornada de trabalho. Os trabalhadores que atuam próximos desses equipamentos ficam expostos em tempo menor. Embora os responsáveis tenham apresentado um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, não foi



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

realizado o levantamento quantitativo do ruído, nem medidas efetivas para redução da exposição.

Vibração de corpo inteiro - também presente em função do trabalho sobre máquinas e equipamentos, tratores e caminhões. A vibração também não foi quantificada e nem mesmo reconhecida no PPRA. Todos os trabalhadores que atuam operando máquinas autopropelidas ou motorizadas permanecem sobre plataformas vibratórias, sendo que o nível de vibração e os danos potenciais decorrentes dependem de vários fatores, inclusive da manutenção das máquinas.

Riscos químicos - representados pela exposição aos agrotóxicos utilizados durante o plantio. Embora a mistura de agrotóxicos já viesse preparada da USINA VALE DO TIJUCO, a aspersão dos mesmos era realizada pelos operadores de tratores. A equipe de fiscalização não esteve presente durante as pulverizações, portanto não pode acompanhar o desenvolvimento dessa atividade. Os trabalhadores manipulavam também combustíveis, especialmente óleo diesel, e ficavam expostos a lubrificantes e graxas.

Riscos de natureza ergonômica – na atividade diária os trabalhadores permaneciam em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, praticando o levantamento e transporte manual de cargas, com trabalho em pé durante toda a jornada, atividade repetitiva e esforço físico, entre outros riscos ergonômicos.

Riscos de acidentes – havia manipulação de instrumentos cortantes (podões), utilização de máquinas e equipamentos, ferramentas manuais (não havendo utilização de capas para os instrumentos cortantes) e havia também uma tarefa especialmente arriscada: para jogar as mudas nos sulcos onde são plantadas, o trabalhador permanecia de pé sobre a carga do caminhão (carga de mudas de cana, piso totalmente irregular e flexível) de onde, com o caminhão em movimento, ia pegando e lançando as mudas sobre os sulcos. Nessa situação o trabalhador fica “solto” sobre a carga, num piso flexível e com o caminhão trafegando em solo irregular. Não havia utilização de cinto de segurança ou linha de vida. Tal atividade foi objeto de interdição, tendo em vista o risco grave e iminente de queda do trabalhador. Havia também risco de acidentes com picadas por animais peçonhentos, como cobras, aranhas, escorpiões, abelhas e outros.

DA FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES

Como já apontado na introdução do presente auto de infração, apurou-se que os trabalhadores foram irregularmente contratados por [REDACTED] através da empresa Nunes Transportes Serviços Agrícolas Ltda, CNPJ 16.567.945/0001-20, a quem estavam vinculados 68 (sessenta e oito) trabalhadores plantadores de cana, todos sem a devida informação no eSocial, estando alguns apenas informados pelo recolhimento do FGTS. Dentre os trabalhadores alcançados pela fiscalização, havia 52 (cinquenta e dois) migrantes do nordeste, dentre eles 3 (três)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

menores, sendo 2 (dois) menores de 18 (dezoito) anos e 1 (um) menor com 15 (quinze) anos.

A contratação, constatada como sendo irregular pela Auditoria Fiscal do Trabalho, teve como anteparo jurídico contrato de parceria agrícola firmado pela autuada e os proprietários da Fazenda Paraíso do Prata, parceria esta que foi cedida pelo parceiro outorgado original, Usina Vale Tijuco, para o Sr. [REDACTED] através de “Contrato de Cessão Parcial de Direitos e Obrigações”. As partes firmaram, ainda, “Contrato de Compra e Venda Futura de Cana-de-açúcar” com exclusividade de fornecimento da cana-de-açúcar produzida para a cedente (USINA VALE DO TIJUCO), prática essa que é vedada pela legislação ao se estabelecer um contrato de parceria. Apurou-se também, através de análise documental e fática, que o Sr. [REDACTED] não possuía capacidade econômica e técnica para gerir o empreendimento a que se propôs.

A Auditoria Fiscal do trabalho verificou, portanto, que os contratos acima referenciados foram elaborados com o intuito de burlar a legislação de proteção do trabalho (art. 9º da CLT, c/c arts. 2º e 3º da CLT), sendo a autuada a verdadeira empregadora dos trabalhadores encontrados em atividade, conforme minuciosamente relatado no auto de infração de número 22.105.776-5, capitulado no art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, lavrado por admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o qual, como já dito, consta anexado a este relatório.

DA CONTRATAÇÃO IRREGULAR E DO TRÁFICO DE PESSOAS

Conforme afirmado acima, a Auditoria Fiscal do Trabalho apurou que dos 68 (sessenta e oito) trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar alcançados pela fiscalização, 52 (cinquenta e dois) eram migrantes e vieram de suas cidades de origem, a maior parte do estado do Maranhão, para laborar no Triângulo Mineiro. Apesar dos fortes indícios de que todos os trabalhadores migrantes foram aliciados para trabalhar na região, seja nas lavouras de cana-de-açúcar, batata ou cebola, para fins da presente fiscalização verificou-se ser de responsabilidade da autuada o aliciamento, por intermédio dos arregimentadores (“gatos”) [REDACTED] e [REDACTED]

[REDACTED] de 21 (vinte e um) destes trabalhadores, os quais vieram de suas cidades de origem diretamente para trabalhar nas lavouras de cana-de-açúcar da USINA VALE DO TIJUCO. Apurou-se, à fatura de depoimentos, que tais trabalhadores foram deslocados de seus locais de origem com falsas promessas de boa remuneração, boas condições de trabalho e alojamento.

Os demais trabalhadores, apesar de terem se deslocado para a região ludibriados e/ou transportados pelos mesmos aliciadores, inicialmente vieram para trabalhar em outras atividades ou em empresa diferente. Somente depois, quando já instalados e já tendo prestado serviços para outros empregadores, passaram a trabalhar para o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

intermediador de mão de obra da autuada, escudado este, como se viu, num contrato de cessão de parceria rural. Os 21 (vinte e um) trabalhadores aliciados para trabalhar diretamente para a autuada saíram de sua cidade natal no dia 05/02/2021, e, depois de 2 (dois) dias de viagem, chegaram ao destino, no dia 07/02, vindo a iniciar as atividades para a USINA VALE DO TIJUCO no dia 20/02/2021. Outros trabalhadores foram inicialmente para o município de Delta/MG e somente depois vieram a ser transferidos para Uberaba/MG.

Os 21 (vinte e um) migrantes aliciados por [REDACTED], segundo informações prestadas pelos trabalhadores, foram arregimentados no estado do Maranhão, nas cidades de São Vicente Ferrer, Santa Helena, São Bento, dentre outras, para trabalhar nas lavouras de cana do triângulo mineiro. Os trabalhadores interessados teriam que dispor de R\$300,00 (trezentos reais) para custear o transporte até o município de Uberaba/MG, distante cerca de 2.500km (dois mil e trezentos quilômetros) de suas cidades de origem. O transporte do Maranhão para Minas Gerais foi feito de forma clandestina, em ônibus fretado, e a alimentação e outros custos no percurso de mais de trinta horas de viagem transcorreu por conta dos trabalhadores. Alguns trabalhadores levaram suas próprias redes e roupa de cama. Chegando nos alojamentos, muitos deles usaram como colchão as próprias redes ou cobertas estendidas no chão, principalmente nos primeiros dias, após o que alguns adquiriram seus próprios colchões. No entanto, muitos ainda permaneciam sem colchão até a data da fiscalização. Apurou-se ainda que vários trabalhadores estariam devendo dinheiro aos aliciadores e ao próprio Sr. [REDACTED] que havia adiantado parcialmente salários para os trabalhadores cobrirem despesas de instalação em Uberaba, com previsão de descontos dos valores adiantados.

A viagem dos trabalhadores teve início no dia 05/02/2021, chegando eles ao município de Uberaba/MG, no dia 07/02. No entanto, os trabalhadores só iniciaram os trabalhos na usina no dia 20/02/2021. No período que antecedeu o início da prestação laboral na Usina, os 21 (vinte e um) trabalhadores ficaram parados, aguardando a concretização da contratação, sem receber qualquer remuneração. Em Uberaba, ficaram alojados em casas e apartamentos alugados por [REDACTED] ou pelo fiscal de turma conhecido por [REDACTED] - que era um prestador de serviços do cedente/arrendatário, [REDACTED], ou ainda por [REDACTED] que também arregimentava trabalhadores à distância através de contato com trabalhadores que tinham parentes no Maranhão.

Foi apurado que o processo de aliciamento organizado por [REDACTED] está alicerçado na grande demanda por mão-de-obra nas lavouras do Triângulo Mineiro, especialmente na cana-de-açúcar, cujas usinas e produtores rurais da região estimulam e contam com o êxodo desses trabalhadores, conforme indícios colhidos. Esse excesso de demanda se coaduna com a imensa falta de oferta de trabalho nas cidades de origem dos trabalhadores, vindos geralmente da região Nordeste, como no caso em tela. Os aliciadores se aproveitam da vulnerabilidade dos trabalhadores, que acabam se submetendo a qualquer condição para conseguirem trabalho. As informações fornecidas pelos arregimentadores aos trabalhadores acerca de alojamento, alimentação, custo de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

manutenção nos locais de destino e outros aspectos do trabalho que irão executar são no mais das vezes contraditórias e pouco claras, quando não inverídicas. Aliada à informalidade da contratação nas cidades de origem, há a crença por parte dos trabalhadores de que ficarão instalados em bons alojamentos, terão acesso à boa alimentação e boa remuneração. No entanto, ao chegarem no destino, começam a se endividar com o próprio aliciador ou empregador, que lhes adiantam o salário para que possam comprar colchão, alimento, fogão, geladeira, dentre outros gastos necessários para instalarem-se na cidade destino. Na presente situação, a Fiscalização se deparou com todas as ocorrências aqui descritas.

No caso em tela, a USINA VALE DO TIJUCO é a grande beneficiária da contratação desses trabalhadores, cabendo-lhe inquestionavelmente zelar pelas condições em que eram mantidos. No entanto, além de não o fazer, se utilizou ainda de contratos que não correspondiam à realidade dos fatos, na clara tentativa de afastar de si da responsabilidade pela realidade nefasta e desumana a que foram submetidos os trabalhadores de suas lavouras de cana-de-açúcar, responsabilidade esta a qual, como aqui demonstrado, lhe cabe integralmente. Por esse prisma, pode inclusive ser responsabilizada pelo êxodo ilegal de trabalhadores para a região onde está instalada e pela exploração nefasta da força de trabalho ocorrida, esta realizada, ainda, com artifícios para afastar não só suas obrigações legais como a responsabilidade social de proporcionar postos de trabalho dignos, com condições de trabalho e alojamento que atendessem às exigências legais.

A seguir trazemos declarações do arregimentador/"gato" [REDACTED] e de trabalhadores resgatados, as quais explicitam e corroboram as constatações da Auditoria Fiscal do Trabalho aqui descritas.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]:

"[...] Que chegando em Uberaba o [REDACTED] pediu para o depoente arrumar casa para os trabalhadores que viriam trabalhar no plantio de cana; que as casas alugadas foram conseguidas por intermédio de amigos do depoente que já moravam em Uberaba; que o [REDACTED] era dono da turma que prestava serviço para o plantador [REDACTED] que seu serviço era auxiliar o [REDACTED] a conseguir os trabalhadores para a cana, vindos do Maranhão, e também a montar a estrutura para os trabalhadores se estabelecerem em Uberaba; que alguns dos trabalhadores vieram chamados pelos próprios trabalhadores que vieram antes; que veio para trabalhar como fiscal de lavoura; que o [REDACTED] colocou o depoente para trabalhar como motorista do ônibus de transporte dos trabalhadores e falou que depois contrataria um motorista; que esse motorista nunca foi contratado e o depoente até hoje está fazendo a função de motorista, ao mesmo tempo que trabalha como fiscal de lavoura; que não tem habilitação, que esse serviço é puxado; que recebeu duas parcelas de R\$ 3.000,00, num total de R\$ 6.000,00 para os dois serviços, desde fevereiro 20 de fevereiro; que desde o início o transporte que o depoente faz é para o [REDACTED]; que o [REDACTED] foi mandado embora pelo [REDACTED] porque mentiu para os trabalhadores sobre o dinheiro disponibilizado para



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

os gastos na chegada; que o depoente continuou trabalhando para o [REDACTED] mesmo depois de o [REDACTED] ter sido mandado embora; que é cunhado do proprietário do ônibus, o [REDACTED] que o [REDACTED] já tinha negociado com o [REDACTED] o frete e aluguel do ônibus antes do depoente chegar na região; que o depoente não recebe nada pelo ônibus, só pelo serviço de motorista; que quem deve receber pelo ônibus é o [REDACTED], mas que acha que o [REDACTED] ainda não pagou nada pelo ônibus; que na chegada do trabalhador; que na chegada dos trabalhadores, no início de fevereiro, [REDACTED] afirmou que teria dado ao [REDACTED] duas parcelas de R\$ 1.000,00 (mil reais) para fazer compras básicas, mas que o depoente só recebeu do [REDACTED] duas parcelas, uma de R\$ 300,00 (trezentos reais) e outra de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais); que como esse dinheiro não foi suficiente, o [REDACTED], por volta do dia 16 de fevereiro, 3 (três) dias antes do trabalho começar, repassou ao depoente mais R\$ 2.000,00 (dois mil reais), que foram usados para comprar mantimentos e despesas de cada casa, a título de um adiantamento para ser acertado até o final do plantio.”

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDACTED]

[REDACTED]: “Que foi convidado para trabalhar pelo [REDACTED]; Que nasceu em Açailândia/MA; Que veio sem seus pais; Que estes ficaram em Açailândia; Que foi o próprio [REDACTED] o responsável por trazer os trabalhadores do Maranhão; Que foram 47 pessoas que vieram para trabalhar em Minas Gerais; Que não possui CTPS em papel e que “essa CTPS Digital ainda não foi assinada pelo empregador”; Que o empregador se chama [REDACTED] que foi combinado que receberiam por produção; Que, em média, recebe R\$115,00 por dia; Que exerce a função de picador de cana; Que saiu junto com os demais trabalhadores, dia 05/02/21 do Maranhão, chegando à Minas Gerais, dia 07/02/2021; Que trabalha 8:00h/dia (“desconsiderando as 2:30h de deslocamento de ida e as 2:30 de volta” (sic)); Que trabalha todos os dias, de “segunda à segunda” (sic); Que não há descanso semanal. Que, em relação às condições de saúde e segurança, não foi submetido a exame médico admissional;[...]”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDACTED]

[REDACTED]: “Que veio para Delta e depois para Uberaba com a tia do declarante ([REDACTED]); Que chegou em Delta no dia 07/05, ficou uns 10 dias e veio para Uberaba, conforme definição do [REDACTED] Que no Maranhão mora com os pais na Zona Rural de São Vicente Ferrer; Que é a primeira vez que saiu de casa para trabalhar; Que ficou sabendo que a tia vinha trabalhar e resolveu também vir; Que entrou no ônibus e ninguém pediu nada além do documento, que foi olhado e devolvido; Que os pais deram R\$350,00 para vir, sendo que pagou R\$300,00 de passagem; Que o [REDACTED] que trouxe o pessoal para o alojamento; Que não perguntaram sua idade, entrou no ônibus para trabalhar e foi para a Fazenda; [...]”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

“Que ficou sabendo do serviço através do [REDACTED], que é marido da prima do declarante; Que a turma foi organizada pelo [REDACTED] e informaram que era para trabalhar na cana; Que podia vir sem dinheiro, sendo a passagem foi cobrada no valor de R\$300,00; Que o declarante pegou somente R\$100,00 e está devendo R\$200,00; Que a informação que rolava na cidade era que teria alojamento pronto para morar e ia ser fornecido uma cesta básica; Que foi um engodo e no alojamento não tinha nada, dormindo no chão em cima da rede que não tinha como pendurar e cesta básica nunca apareceu; Que despesa com alimentação no trajeto MA-MG foi por conta dos trabalhadores; Que o ônibus de turismo veio lotado para trabalhar na cana, tudo sob a responsabilidade do [REDACTED]; Que saiu no dia 05 do MA e chegaram em Delta no dia 7 a noite; Que no dia seguinte foi para Uberaba e ficou alojado na casa do tio [REDACTED] que é empregado da Usina Vale do Tijuco; Que participa dos custos de manutenção da casa;”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]:

“[...] Que foi convidado para trabalhar, em Minas Gerais, por [REDACTED]; Que é natural de Santa Helena/Maranhão; Que foi o próprio [REDACTED] quem fez o transporte dos trabalhadores do Maranhão à Minas Gerais; Que saíram, ao todo, aproximadamente quarenta (40) trabalhadores do Maranhão; Que entregaram as CTPS à funcionária do empregador, mas estas não foram devolvidas; Que o empregador se chama [REDACTED] Que o acordado foi salário por produção; Que em média, recebe R\$120,00/dia; Que, em relação a Jornada de Trabalho, trabalha 8:00h/dia (não considerando as 2:30h de deslocamento de ida e as 2:30h de volta); Que trabalha “de segunda feira à segunda feira”(sic); Que não há folga semanal; Que saíram dia 05/02/21 do Maranhão, chegando à MG dia 07/02; [...]”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]:

“[...] Que foi contratada para trabalhar por um funcionário do [REDACTED] que foi o próprio [REDACTED] o responsável por transportar os trabalhadores de São Bento/Maranhão; Que chegaram em Delta/MG dia 07/02 (após dois dias de viagem); Que veio “um ônibus cheio de trabalhadores” (sic); Que, aproximadamente, no dia 20/02/21 iniciou o trabalho no plantio de cana; Que exercia principalmente o trabalho de Fiscal, mas também “já picou e esparramou cana” (sic); Que entregou sua CTPS, dia 02/04/2021, mas até o momento, ainda não foi devolvida; [...]”.

Como se vê do exposto, ficou evidenciado que a autuada impôs ilegalmente aos trabalhadores uma série de procedimentos que caracterizam o que modernamente se qualifica como Tráfico de Pessoas Para Fins de Exploração Laboral. Sobre a questão vale transcrever partes do artigo 149-A, do Código Penal, que tipifica a conduta aqui descrita, praticada pela autuada pelos intermediários supra nomeados:

“Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

(...)

*II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;
(Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016)".*

Além das falsas promessas e do transporte irregular de trabalhadores, que compõem a caracterização do tráfico de pessoas, acima demonstrado, os trabalhadores saíram da cidade de origem sem que tivesse sido feito o registro na CTPS ou no e-Social e sem se submeterem aos exames médicos admissionais, em desacordo com o que prevê a legislação pertinente ao caso. Ressalta-se que é permitido que o exame médico admissional seja realizado na cidade de destino do trabalhador, desde que antes do início da prestação laboral (§ 1º do art. 24 da Instrução Normativa SIT/MTE nº 76, de 15 de maio de 2009.), o que igualmente não ocorreu.

A Instrução Normativa SIT/MTE nº 76/2009 estabelece que a efetivação dos contratos de trabalho de obreiros recrutados em local diverso daquele onde ocorrerá a prestação dos serviços deve ocorrer ainda no local de origem, antes do processo de deslocamento para o local onde será prestado o serviço.

Por óbvio, já estando os trabalhadores contratados no local de origem, são eles considerados empregados desde tal contratação, que deve ser formalizada antes do deslocamento, sendo que todas as despesas referentes a tal deslocamento para a prestação dos serviços são de responsabilidade do empregador, obrigação esta que, como visto, também foi descumprida no caso presente. Assim, despesas com transporte e alimentação no deslocamento, assim como as referentes aos alojamentos, devem ser suportadas pelo empregador e não impingidas às vítimas, como se deu no caso.

Dos trabalhadores encontrados em situação degradante são vítimas do Tráfico de Pessoas um total de 21 (vinte e um,) obreiros, abaixo relacionados:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

15.
16.
17.
18.
19.
20.
21.

DAS CONDIÇÕES DAS FRENTES DE TRABALHO

As precárias condições das frentes de trabalho chamaram atenção da Auditoria Fiscal do Trabalho. De fato, durante inspeção nas frentes de plantio de cana-de-açúcar foram constatadas inúmeras irregularidades que, somadas ao tráfico de pessoas e às péssimas condições dos locais de alojamento - que serão a seguir relatadas -, deixaram evidente, em seu conjunto, a supressão da dignidade dos obreiros, sujeitando-os à condição análoga à de escravo.

Segue a abaixo a descrição das condições encontradas na inspeção realizada em 11/05/2021 na frente de trabalho de plantio de cana de açúcar da USINA VALE DO TIJUCO, em terras, com produção em parceria, da Fazenda Paraíso do Prata, zona rural do município do Prata/MG.

Material necessário à prestação de primeiros socorros – inexistente na frente de trabalho vistoriada e nos alojamentos. Houve relato de acidente de trabalho com pelo menos dois trabalhadores, sendo, um deles, o menor [REDACTED] que machucou a perna enquanto descarregava cana do alto de um caminhão. Apurou-se que não houve qualquer assistência do empregador ou seus prepostos, tendo o trabalhador tido que aguardar o final da jornada para procurar atendimento médico. O mesmo foi auxiliado, após a jornada de trabalho, por sua tia que também laborava na lavoura de cana de açúcar e o acompanhou no atendimento médico de emergência do SUS de município. O trabalhador ficou afastado por 10 (dez) dias do trabalho (depoimento transcrito abaixo).

Fornecimento de água potável – o ônibus que conduzia os trabalhadores diariamente para o local de trabalho e para os alojamentos à tarde possuía um tanque de água no seu terço posterior, contendo 300 (trezentos) litros de água. Havia uma abertura com tampa depois da porta traseira com uma torneira onde podia-se obter água. Os trabalhadores não receberam garrafas térmicas e se utilizavam de garrafas de plástico “pet” para obter água quando seu suprimento terminava. Não ficou comprovada por nenhum meio a potabilidade da água fornecida para consumo pessoal dos empregados em atividade. A água que traziam de casa (alojamentos) era água tirada diretamente das torneiras da rede de abastecimento e não passava por filtros, dada a inexistência deste recurso, o que foi verificado presencialmente em todos os alojamentos vistoriados. Apurou-se ainda que, apesar das atividades de plantio de cana-de-açúcar terem se iniciado em 20/02/2021, havia apenas cerca de 20 dias antes do início da inspeção que o ônibus



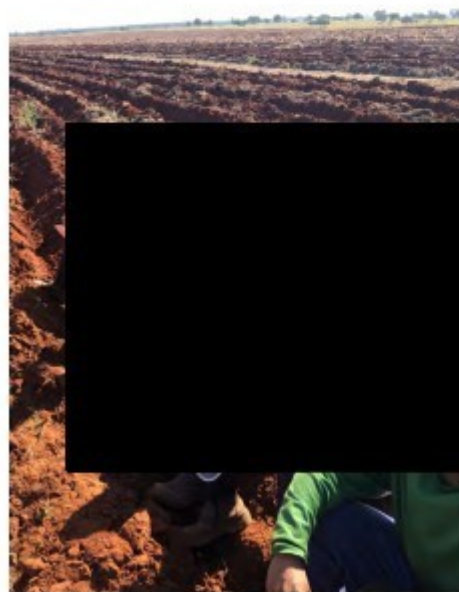
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

havia passado a transportar água para reposição dos recipientes dos trabalhadores, sendo que muitos trabalhadores relataram ter passado sede durante o trabalho antes dessa data.

A reposição hídrica satisfatória só pode ser obtida mediante acesso constante a água potável, fresca e em condições higiênicas, o que, em vista do exposto, não era possível.

A desidratação proporciona mudanças no desempenho físico e mental do indivíduo, elevando os riscos e danos à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, podendo afetar sua capacidade cognitiva em decorrência da desidratação durante suas atividades laborais, o que pode desencadear a realização de suas atividades de maneira insegura e inadequada, aumentando inclusive a probabilidade de acidentes de trabalho.

Abrigo e local para refeição – em toda a área de trabalho que se estendia por um raio maior que 01 km não havia qualquer abrigo ou local destinado à tomada de refeições. As refeições eram feitas diretamente sob o sol ou sob máquinas (sombra de tratores ou caminhões) com os trabalhadores sentados no chão ou em algum artefato improvisado. Foi observado que grande parte preferia ficar sentado em montes de terra, ao lado dos sulcos preparados para o plantio e com os pés dentro dos sulcos de plantio, que parecia ser a forma mais “confortável” do ponto de vista postural, embora sem encosto. Necessário ressaltar que a alimentação era preparada pelos próprios obreiros, por volta das 3:00 horas da manhã, antes da passagem do ônibus. Os recipientes com comida eram colocados em mochilas e essas mochilas ficavam no sol até o momento do consumo, pois não havia local para o seu acondicionamento e conservação. Há que se comentar sobre a baixa qualidade nutricional da alimentação, tendo em vista que os próprios trabalhadores adquiriam e preparavam suas refeições, compostas basicamente de carboidratos (arroz, farináceos, macarrão). De regra, não havia suprimento de proteínas.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Instalações sanitárias na frente de trabalho – foram encontrados 03 (três) banheiros químicos, com condição de conservação e limpeza bastante precárias e, ainda, não havia papel higiênico. Agravando as más condições de higiene, em nenhum dos locais onde se encontravam os banheiros químicos e em nenhuma outra parte da frente de trabalho havia lavatório para higienização das mãos.

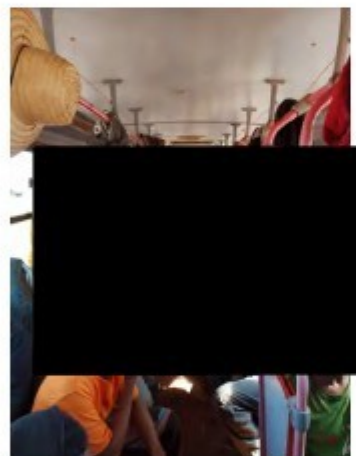
Equipamentos de proteção individual – EPI – os encarregados responsáveis pelo grupo de trabalhadores não comprovaram a compra nem a distribuição gratuita dos EPI. Apurou-se que alguns trabalhadores usavam EPI próprios, que já possuíam, enquanto outros informaram que pagaram pelos EPI (o responsável pela administração dos EPI era o Sr. [REDACTED] que atuava como agenciador de mão-de-obra, motorista, fiscal e principal assessor do responsável, Sr. [REDACTED]). Na lavoura havia trabalhadores trabalhando de tênis, sem perneiras e muitos sem luvas, em atividades que assim o exigiam. Parcela dos trabalhadores declararam não ter recebido nenhum EPI para executar as tarefas laborativas. No entanto alguns informaram que assinaram uma declaração de recebimento de EPI quando foram comunicados, havia cerca de um mês antes da fiscalização, que iriam formalizar a contratação dos trabalhadores.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Transporte de trabalhadores – os empregados ficavam alojados em casas alugadas na cidade de Uberaba. Embarcavam diariamente para o trabalho em torno das 4:00/4:30 horas da manhã, chegando ao seu destino por volta das 6:30 h às 7h, quando iniciavam as suas atividades laborais diárias. O veículo utilizado era um ônibus de placa [REDACTED] ano de fabricação 2.006. O veículo se apresentava em precárias condições de conservação e limpeza, não possuindo para choques nem dianteiros nem traseiros e com lanternas de sinalização danificadas. Tinha capacidade para 46 (quarenta e seis) pessoas sentadas e não possuía cintos de segurança. Não possuía também compartimento separado para transporte de ferramentas. O motorista do veículo era o Sr. [REDACTED] de alcunha [REDACTED] o qual não possuía carteira de habilitação para a condução de nenhum tipo de veículo, o que foi confirmado pelo próprio. Não foi apresentado nenhum documento do veículo nem autorização para transporte de trabalhadores, nem no momento da abordagem, nem posteriormente, até o término da ação fiscal. O veículo circulava diariamente por rodovias estaduais e federais conduzindo trabalhadores.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Trabalho em altura - devido ao grave risco de queda, a atividade de distribuição de toletes de canas nos sulcos formados nas áreas de plantio com o uso de caminhões de plantio foi interditada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, através do Termo de Interdição Nº 4.049.066-1. Descrição sucinta da atividade interditada: cada um dos caminhões apoiava uma equipe de 11 trabalhadores. Quatro deles permaneciam na carroceria do veículo, laborando de pé, sem corda de apoio, cinto ou qualquer mecanismo de segurança, por sobre a carga de toletes de cana-de-açúcar (a cerca de 4 metros de altura), lançando as varas nos sulcos previamente formados com o uso de implementos agrícolas. Quatro trabalhadores seguiam o veículo “esparramando” os toletes nos sulcos, e três trabalhadores, por fim, seguiam “picando” os toletes para posterior cobertura dos brotos realizada por tratores e implementos.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Os riscos de queda eram evidentes em razão da rudimentariedade da forma de execução do trabalho, da ausência de qualquer medida de proteção contra queda de altura (cerca de 04 metros) e da ausência de capacitação específica e consequente inaptidão dos trabalhadores para a execução de tais tarefas.

No que concerne às circunstâncias acima expostas, declarações dos trabalhadores novamente vêm a corroborar as constatações da Auditoria Fiscal do Trabalho.

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR

"[...] Que quanto ao EPI, teve de pagar por ele; Que as ferramentas também foram descontadas; Que nunca viu material de primeiros socorros na frente de trabalho; que frequentemente, encontra cobras no local de trabalho; Que só há um banheiro químico na frente de trabalho; Que faz suas necessidades no mato; Que o banheiro químico não possui condições de uso (não possui papel higiênico, lixeira ou sabão); Que frequentemente passam sede na frente de trabalho; Que a água fornecida era quente e "só recentemente passaram a fornecer água gelada" (sic); Que houve vezes "Que a água acabou durante o serviço e os trabalhadores continuaram a trabalhar com sede"; Que o empregador não fornece almoço; Que café e janta também não são fornecidos; Que leva a marmita de casa, dentro da mochila; Que já comeu "marmita azeda"; Que já passou fome nesses 3 meses de trabalho; [...]"

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR

"[...] Que entraram no ônibus, ninguém pediu documento, e foram trabalhar, sendo que o motorista era o [...] Que EPI como luva, perneira e podão pegou no ônibus, material usado, sendo que a bota usava uma própria; Que tinha trabalhado na batata em Sacramento; Que achou as tarefas no cultivo da cana-de-açúcar mais cansativas; Que trabalhou e nunca ninguém perguntou a idade do declarante; Que passava protetor solar da mãe para proteger, mas a empresa e seus responsáveis nunca forneceram protetor solar ou outro utensílio para proteger do sol; [...] Que não tinha disponibilizado sanitário na frente de trabalho e nem local para refeição, comendo sempre a comida fria; Que sabe cozinhar, mas vai pouco para cozinha, minha comida sempre é feita pela minha mãe; Que água para a frente de trabalho é levada de casa e extraída da torneira, sem filtrar; Que reposição de água não tinha na frente de trabalho, mas há cerca de 20 dias colocaram água gelada no ônibus para reposição; Que é cansativo o ritmo de trabalho, ainda mais com um longo deslocamento entre a residência e trabalho; Que levantava 4h da manhã, pegava o ônibus no ponto às 4h30min e chegava na frente de trabalho entre 6h50min e 7h, retornava por volta de 16h ou 16h30min, chegando em casa às 19h ou 19h30min; Que chegava e ficava um pouco com o celular e depois se banhava; Que dormia entre 22h ou um pouco mais e sempre acordava 4h; Que o único lazer aqui é o celular; [...]"



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDACTED]

"[...] Que a função no cultivo de cana era pesado, realizando a tarefa no alto do caminhão, em cima da cana-de-açúcar que poderia chegar a 5m de altura, jogando molhos de cana no chão para seu plantio; Que achou a experiência do trabalho ruim, se pudesse não repetiria; [...] Que há cerca de 2(dois) meses sofreu um acidente de trabalho ao descarregar a cana-de-açúcar e derrapar a perna no piso do caminhão, abrindo uma grande ferida; Que não apareceu nenhum provimento de primeiro socorro e nenhum atendimento médico; Que voltou para casa e limpou o machucado com água e sabão; Que ainda no outro dia foi trabalhar e por volta de 10h, não aguentou e foi para o ônibus com febre e teve que esperar até as 16h para o ônibus retornar para casa; Que a tia chamou um taxi e foram para o hospital, chegando lá por volta das 16h30min, sendo atendido depois de algumas horas e realizado exames, Que só foram liberados à 1h da manhã; Que ficou uns 10 dias recuperando em casa; Que no período que não foi trabalhar pagaram R\$60,00 de diária; Que ainda a ferida não fechou totalmente e a região está levemente dolorida; Que recebeu EPI, mas tudo foi descontado. Encerrada a declaração."

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

"[...] Que não recebeu nenhum EPI para trabalhar, mas tem trabalhador que assinou e não recebeu; Que sequer fornecem utensílio para a marmita e garrafa térmica para a frente de trabalho, tudo é por conta do trabalhador; Que 28 dias atrás foi numa clínica, responder algumas perguntas, mediram a pressão e assinou um papel; Que antes, a água que era levada para a frente de trabalho de casa, que não tem filtro, se acabasse, ficava sem reposição; Que a cerca de 3(três) semanas colocaram água gelada no ônibus para reposição; Que trabalha na caçamba do caminhão numa altura máxima que varia de 5 a 6m e não recebeu qualquer treinamento para tal e não existe qualquer dispositivo de segurança; Que costuma pegar um molho de cana e vir junto uma cobra, mas por sorte não foi mordido; Que na frente de trabalho não tem sanitário disponível para homens, sendo que mesmo o das mulheres é pouco usado; Sendo todas as necessidades fisiológicas realizadas no mato; Que não disponibilizam local para refeições; Que o serviço é pesado e sempre sente dores musculares no corpo. Deu-se por encerrado o presente depoimento. [...]"

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

"[...] Que começou a trabalhar com o [REDACTED] no dia 20/02/2021; Que recebeu apenas a caneleira para o trabalho, pois já tinha botina e deixou para os demais trabalhadores; Que há cerca de 28 dias atrás, informaram que seriam registrados e solicitaram assinatura de recebimento de diversos EPI, assim sendo orientado pelo funcionário do escritório do [REDACTED]; Que também foi na clínica, respondeu algumas perguntas sobre se fumava e bebia, mediram a pressão e assinou um documento lá; Que trabalhou em cima de caminhão e não teve treinamento sobre o serviço em altura e não havia nenhum dispositivo de segurança para evitar quedas; Que na frente de trabalho



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

não tem sanitário para homens e nem local para refeição, sendo que já realizou seu almoço sentado nas canas, em cima do caminhão; Que também já teve contato com cobras no molho de cana que se joga no chão, mas não sofreu acidente com as cobras; Que já se acidentou no assoalho do caminhão, que encerrando a jogada das canas encaixou a perna no assoalho aberto, o que causou uma torção e ficou afastado 2 dias do serviço e não prestaram nenhum socorro; Que sentiu muita dor, se automedicou com anti-inflamatório e voltou ao serviço sentindo dor na mesma função; Que não havia fornecimento de água potável ou garrafa térmica, abastecia na torneira sem filtro de onde mora, mas logo depois um caminhão passou por cima dela e não houve reposição; Que hoje utiliza as garrafas térmicas dos colegas; Que de 47 trabalhadores, no máximo 15(quinze) garrafas para o grupo; Que não há como esquentar a marmitta e sempre come fria; Que usufrui apenas de 15 a 20 minutos para descanso e alimentação; Que há cerca de 15 dias que eles estão disponibilizando reposição de água, que também não é filtrada; Que não houve nenhuma orientação para evitar contaminação do COVID-19 ou fornecimento de máscara.”

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que, em relação às condições de segurança e saúde, não foi submetido a exame médico admissional; Que o Equipamento de Proteção Individual que possuem foi comprado do empregador, Que todo EPI foi descontado no pagamento; que as ferramentas de trabalho também foram descontadas do pagamento; Que nunca viu material de primeiros socorros na frente de trabalho, apesar de constantemente encontrarem cobras no local; Que o único banheiro químico da frente de trabalho não possui condições de uso (não possui papel higiênico, lixeira ou sabão); Que faz suas necessidades “no mato”(sic); Que a água fornecida pelo empregador é sempre em pequena quantidade; Que acredita que todos de sua equipe já passaram sede; Que o empregador não fornece almoço; Que tem de levar sua própria marmitta, todos os dia, na mochila; Que já passou fome nesses 3 meses de trabalho; [...]”

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que foi combinado que receberiam por produção; Que sua produção média era de R\$90,00/dia; Que trabalhava, em média, 09:00h/dia (“não contando as 2:30hs de deslocamento na ida e as 2:30 de volta”); Que só havia folga se “matassem o serviço” (sic); Que geralmente trabalhavam todos os dias; Que trabalhava aos domingos; Que, em relação às condições de segurança e saúde, fez um exame médico no final de março (um mês aproximadamente após iniciar no trabalho); Que recebeu EPI, mas não sabe informar se foi descontado; Que recebeu ferramentas mas não sabe dizer se foram descontadas; Que nunca viu material de primeiros socorros na frente de trabalho; Que, às vezes, utilizava o canavial ao invés do banheiro da frente de trabalho; Que o banheiro era muito sujo; Que já passou sede e fome na frente de trabalho; Que durante o serviço já houve falta de água; Que o almoço era levado de casa pelos próprios trabalhadores; que guardava a marmitta na mochila; [...]”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE

Os responsáveis pela administração do trabalho apresentaram como documentos de gestão um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

O PPRA, apresentado em 33 páginas + 4 pg. de anexos (todas visadas por AFT), tem data de 01 de abril de 2021, tendo sido elaborado pelo engenheiro de segurança do trabalho [REDACTED] profissional inscrito no CREA-MG sob o número [REDACTED] e pelas técnicas de segurança do trabalho [REDACTED]

[REDACTED] O programa é um documento teórico, o qual não avalia adequadamente os riscos ocupacionais existentes nas atividades e não apresenta nenhuma proposta concreta de melhoria nas condições de segurança da empresa. Em cronograma, nas páginas 31 e 32, fala em gerenciamento de EPI, treinamentos conforme plano da empresa (plano este que não existe, conforme entrevistas com os responsáveis). Na pág. 32 fala em implantar e acompanhar medidas corretivas, porém não informa quais são as situações que necessitam correção e não propõe nenhuma medida corretiva. Trata-se, portanto, de um documento completamente teórico, vazio de conteúdo, não havendo registro sequer de visitas técnicas aos locais de trabalho. Na prática, a única medida utilizada, e de forma bastante deficiente e insuficiente, é o uso de alguns EPI por uma pequena parcela dos trabalhadores. O documento em questão é totalmente insuficiente para gerenciamento dos riscos na empresa, não propondo nem mesmo citando nenhuma ação preventiva efetiva. Não descreve os locais de trabalho, nem as atividades realizadas, nem as máquinas e veículos utilizados. A mais, menciona procedimentos que sequer guardam pertinência com a atividade desenvolvida no empreendimento, como, por exemplo, em sua página 21, quando fala de níveis de iluminação com utilização de luxímetro, sendo que toda a atividade é realizada a céu aberto, durante o dia e onde a medição de iluminação não tem a menor importância. Os fatores efetivamente presentes e de real relevância e importância, que podem provocar adoecimentos ou acidentes, não são descritos nem quantificados em tal documento. Assim evidente que tal documento não se presta aos fins previstos na legislação.

O PCMSO é apresentado em 25 páginas (todas visadas por AFT), tem data de 01 de abril de 2021 e foi elaborado pelo [REDACTED] médico do trabalho, [REDACTED] Registra parcialmente os riscos ocupacionais da atividade. Adota a realização dos exames médicos previstos atendendo ao aspecto clínico (individual) do programa, porém não utiliza qualquer instrumento epidemiológico na abordagem da relação entre saúde e trabalho, ou seja, não possui o “olhar coletivo”, tão necessário para a condução e acompanhamento da saúde de um grupo específico de pessoas. Emite Atestados de Saúde Ocupacional – ASO, porém não registra os riscos ocupacionais a que permanecem expostos os trabalhadores. Há um texto sobre COVID-19 no programa, porém nenhuma



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

instrução ou orientação foi passada aos trabalhadores quanto ao tema, o que foi verificado durante as entrevistas e na vistoria presencial. Não havia uso de máscaras para proteção dos empregados em atividade, nem utilização de álcool em gel e nem mesmo água e sabão para higienização nos locais de trabalho. Não foram apresentados comprovantes de vacinação antitetânica dos trabalhadores embora tenha sido o empregador notificado para exibição dos mesmos.

DOS ALOJAMENTOS INSPECIONADOS

Foram inspecionados os locais onde os trabalhadores permaneciam alojados, que seguem abaixo relacionados:

Alojamento	Endereço	Nº trabalhadores
1	R. (Prof.) André Roberto Borges, 99, ap. 3	4
2	R. (Prof.) André Roberto Borges, 99, ap. 6	2
3	R. Enéas Guerra Terra, 330	2
4	R. Henrique Guillaumon, 205, ap. 3	7
5	Av. Lago Azul, 169	9
6	Av. Lago Azul, 173	6
7	R. Leopoldo Pardi, 109, ap. 9	4
8	R. Sérgio Augusto Carvalho Ramos, 196, ap. 6	5
9	R. Sérgio Augusto Carvalho Ramos, 196, ap. 12	6
10	R. Valter Fernandes, 113	7
		Total: 52





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



As condições encontradas em todos os alojamentos eram similares: ausência de camas, roupas de cama, chuveiro quente, armários e outros móveis.

Vários trabalhadores dormiam diretamente sobre o piso dos cômodos, sendo que alguns compraram ou ganharam colchões de vizinhos, enquanto outros dormiam sobre redes ou cobertas estendidas no chão. Foi encontrado até mesmo um trabalhador cujo único recurso de que dispunha para se deitar, estendido sobre o piso de cerâmica fria e seu corpo, era o próprio agasalho. Eram usados como travesseiros toalhas, pedaços de pano ou roupas.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

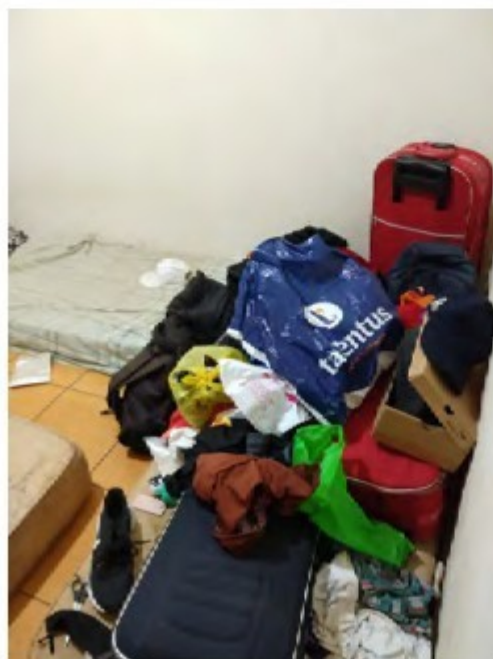




MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

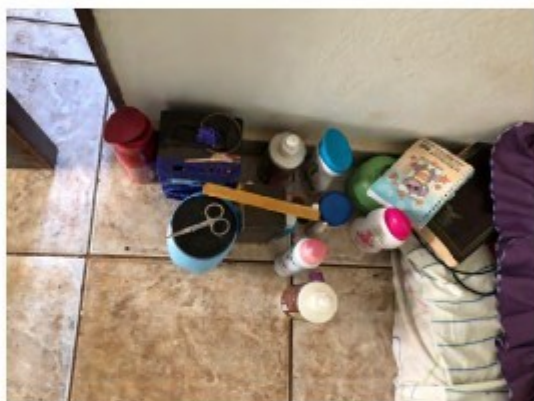


Em nenhum dos alojamentos existiam armários individuais para guarda dos pertences dos trabalhadores, suas roupas e objetos pessoais permaneciam no chão ou sobre suportes improvisados. Não havia cadeiras ou mesas. Para sentar-se utilizavam caixotes de madeira ou plástico, pedaços de tábuas e até um capacete de motociclista encontrado na rua.





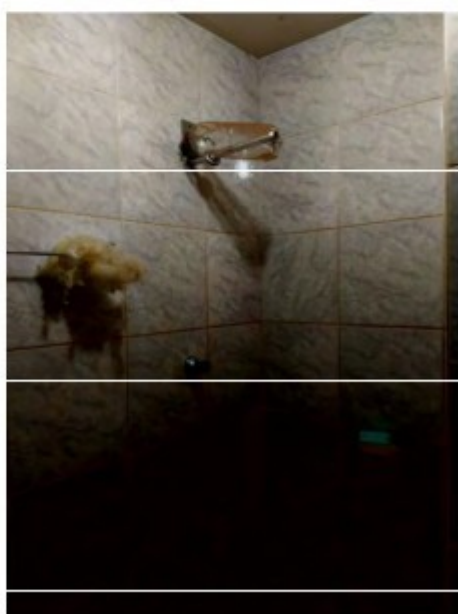
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS





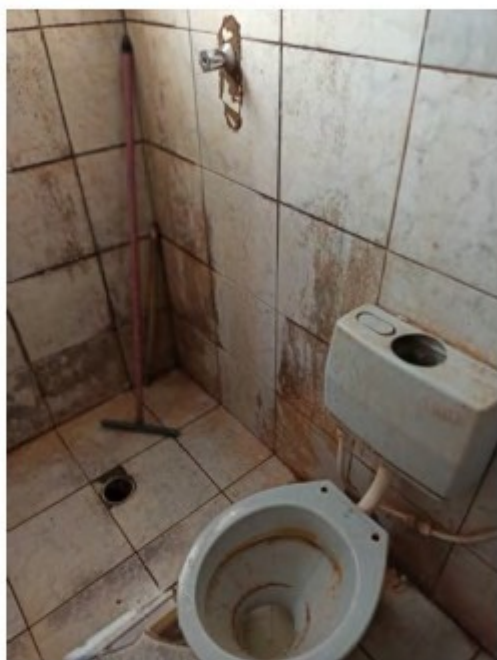
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Os banheiros possuíam vaso sanitário, lavatório e, para o banho, apenas um cano de água utilizado como chuveiro, todos apenas com água fria. Em alguns desses canos os trabalhadores afixavam garrafas plásticas com furos para improvisar uma espécie de chuveiro, de forma bastante precária. Houve reclamação geral contra o banho frio, considerando que, além de o trabalho estar se dando na estação do outono, os trabalhadores só dispunham do horário noturno para tomar banho, o que só podia se dar após a chegada da jornada de trabalho ou de madrugada, antes de saírem para nova jornada.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Todas as casas possuíam cozinha com fogão, adquirido pelos próprios trabalhadores, e pia. Algumas possuíam geladeira, também adquirida pelos trabalhadores, sendo que uma delas não. Não havia armários para guarda de alimentos, os quais eram armazenados de maneira improvisada pelo ambiente ou mesmo deixados espalhados em suas embalagens abertas, em diversos locais, inclusive no chão de alguns alojamentos. Foi observada a existência de sacos de plástico abertos de arroz, feijão, açúcar, farinha e café, depositados no chão ou sobre artefatos de madeira improvisados, sempre ao alcance de insetos e roedores (ratos, baratas).





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



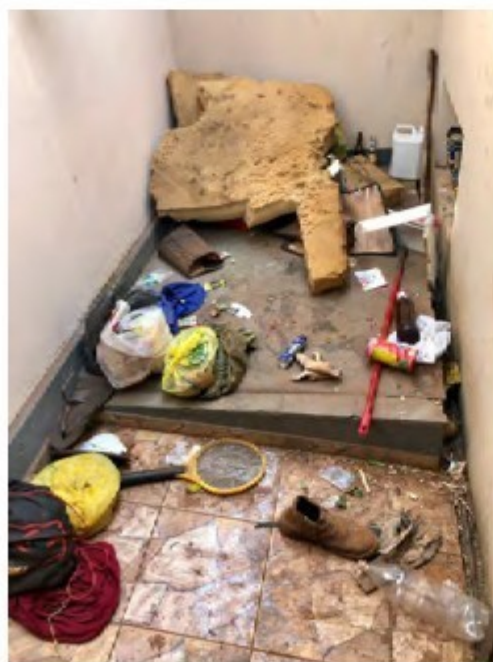
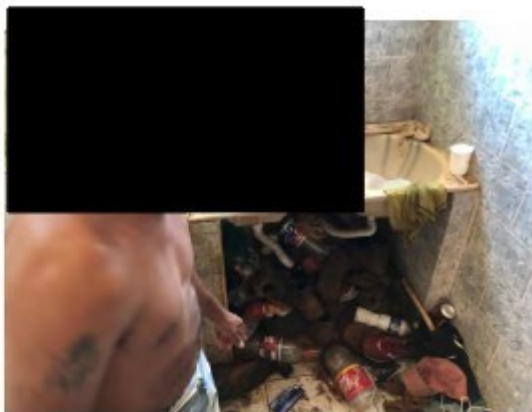
Havia tanque para lavagem de roupas, porém pouco espaço para secagem, ademais nos alojamentos com maior número de trabalhadores instalados.

Foi constatada a utilização múltipla de tomadas elétricas, o que podia causar sobrecarga na rede elétrica e consequentes incêndios, sendo que em nenhuma das casas havia extintores contra incêndio ou outro recurso de combate a fogo.

Verificou-se, ainda, a ocorrência de moradia coletiva de famílias em pelo menos um dos alojamentos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS





MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Cumpramos observar que apenas um dos alojamentos, o situado na rua [REDACTED] [REDACTED] dispunha de um mobiliário um pouco melhor, se tratando de um ambiente com melhor estrutura e um pouco mais de conforto. Tal se dava porque este imóvel se tratava da residência de um parente de dois dos trabalhadores, que ali já residia há vários anos.

No entanto, ainda assim, em tal local, onde estavam alojados dois trabalhadores [REDACTED] não havia disponibilidade de água potável por nenhum meio, não havia chuveiro quente funcionando e ali também não foram disponibilizados pelo empregador camas ou roupas de cama, havendo também trabalhador dormindo com colchão sobre o chão, colchão este igualmente providenciado por conta própria. Assim, considerando que tais deficiências, por si só já graves, estavam associadas à precaríssima situação encontrada nas frentes de trabalho onde tais trabalhadores exerciam suas atividades, conforme detalhado neste auto, ficou patente que tais trabalhadores estavam também inquestionavelmente inseridos na clara situação de degradância verificada pela fiscalização.

A seguir, a relação dos alojamentos aqui descrito, com os respectivos trabalhadores neles instalados.

RELAÇÃO DE TRABALHADORES POR ALOJAMENTO:

ALOJAMENTO 1

4 trabalhadores

	R. (Prof.) André Roberto Borges, 99, ap. 3	Apelido
1	[REDACTED]	
2		
3		
4		

ALOJAMENTO 2

2 trabalhadores

	R. (Prof.) André Roberto Borges, 99, ap. 6	Apelido
5	[REDACTED]	
6		

ALOJAMENTO 3

2 trabalhadores

	R. Enéas Guerra Terra, 330	Apelido
7	[REDACTED]	
8		



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

ALOJAMENTO 4

7 trabalhadores

	R. Henrique Guillaumon, 205, ap. 3	Apelido
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

ALOJAMENTO 5

9 trabalhadores

	Av. Lago Azul, 169	Apelido
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		

ALOJAMENTO 6

6 trabalhadores

	Av. Lago Azul, 173	Apelido
25		
26		
27		
28		
29		
30		

ALOJAMENTO 7

4 trabalhadores

	R. Leopoldo Pardi, 109, ap. 9	Apelido
31		
32		



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

33	
34	

ALOJAMENTO 8

5 trabalhadores

	R. Sérgio Augusto Carvalho Ramos, 196, ap. 6	Apelido
35		
36		
37		
38		
39		

ALOJAMENTO 9

6 trabalhadores

	R. Sérgio Augusto Carvalho Ramos, 196, ap. 12	Apelido
40		
41		
42		
43		
44		
45		

ALOJAMENTO 10

7 trabalhadores

	R. Valter Fernandes, 113	Apelido
46		
47		
48		
49		
50		
51		
52		

Quanto às condições de alojamento, os trabalhadores declaram o que segue, em excertos.

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR

"[...] Que, quanto às condições do alojamento que utiliza, não há geladeira, armário ou cama; Que dorme no chão; Que depois que achou um colchão na rua, passou a dormir sobre o colchão; Que ele mesmo adquiriu sua roupa de cama [...]"



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDACTED]

[REDACTED]:
“[...]Que primeiro foram para um alojamento de colegas, por 4 (quatro) dias, depois veio para o atual, localizado à Rua Prof. André Roberto Borges nº 99/03 – Bairro Serra Dourada – Uberaba/MG; Que no anterior dormiu 4 dias apenas com a rede e uma colcha estendida no chão; Que no alojamento ganhou um colchão usado, com 15cm de altura, sempre estendido no chão; [...] Que participava do rateamento das despesas do alojamento e da alimentação, participando no mesmo valor que todo mundo do alojamento; Que no alojamento tem 4 (quatro) moradores, sendo que divide o quarto com o [REDACTED], que conheceu aqui em Uberaba; Que não teve problemas de relacionamento com ninguém;[...]”

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que vieram de Sacramento 11(onze) trabalhadores incluído o declarante, foram alojados na Avenida Lago Azul, 169, Bairro Jardim Liberdade, Uberaba; Que a casa foi disponibilizada pelo [REDACTED] e pagaram adiantado o valor do aluguel de R\$600,00 (seiscentos reais) cotizados entre os trabalhadores; Que atualmente tem 9(nove) residentes; Que na casa não tinha nada, sequer lâmpada e com muita sujeira; Que no primeiro dia todo mundo dormiu no chão, em cima de forros; Que, no outro, compraram colchões para pagar na semana seguinte; Que tudo que tem na casa hoje, como fogão, freezer, mesa e banco foi adquirido pelos trabalhadores; Que a casa possui 1 banheiro e com um cano de água fria, sem chuveiro; Que a casa tem 2 quartos, 1 sala, 1 cozinha, 1 área externa e 1 garagem que são distribuídos 3(três) trabalhadores por quarto e outros três na sala, um cômodo mais apertado; Que todos dormem com colchão no chão; Que não tem armários individuais para nenhum trabalhador; Que não sabe com quem é o contrato de locação, somente entrega o dinheiro para [REDACTED]; Que são responsáveis pela limpeza do alojamento, lavagem de roupa e preparação das refeições e nada é contribuído pelo empregador; Que também pagam luz e água; Que para fazer o armazém, juntam o dinheiro e compram os mantimentos; Que são responsáveis por fazer a alimentação por rodízio e levar para a frente de trabalho;[...]

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que quanto ao alojamento que utiliza não há geladeira, armários ou cama; Que dormem no chão; Que ele mesmo comprou sua roupa de cama. [...]”

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que “tiveram de comprar geladeira” do alojamento que dormem; Que “não havia nada quando chegaram (sic)”; Que não há armários ou camas nos alojamentos; Que dormem no chão; Que, quanto às roupas de cama, usa as que trouxe de casa. [...]”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



DA AUSÊNCIA DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA A COVID

Constatou-se, durante inspeção nas frentes de trabalho e locais de alojamento, que a empresa, além de não ter orientado os trabalhadores sobre cuidados relativos à pandemia, não afixou em murais e paredes avisos para os empregados contendo orientações sobre a doença, meios de prevenção e instruções sobre higiene e etiqueta respiratória. Não havia nenhuma sistematização sanitária dos procedimentos a serem observados pelos empregados nos postos de trabalho e nas áreas comuns, tampouco como deveriam ser tratados os casos suspeitos e confirmados, bem como o rastreamento dos contatantes.

Não havia nos locais de trabalho recursos para a higienização das mãos, incluindo água, sabonete líquido, toalha de papel descartável e lixeira, tampouco sanitizante adequado para as mãos, como álcool a 70%. A empresa também deixou de promover a higienização dos locais de trabalho, especialmente os veículos utilizados para transporte e alojamentos. No transporte dos trabalhadores não havia observação de distanciamento adequado entre os passageiros, os quais ali também não utilizavam máscaras.

Verificou-se também que a forma como a água era disponibilizada para consumo dos empregados aumentava o risco de contágio, ademais quando a empresa não disponibilizava garrafas térmicas para uso dos empregados. Como alguns dos trabalhadores não tiveram condições de adquirir as referidas garrafas, acabavam por



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

compartilhar os copos das garrafas próprias com os demais trabalhadores, intensificando o risco de contágio.

Portanto, a inspeção física nos alojamentos e frentes de trabalho revelou uma completa negligência do empregador para com as condições de saúde e segurança dos trabalhadores em relação ao contágio por Coronavírus, desconsiderando aspectos básicos de segurança e saúde dos trabalhadores, expondo-os a uma situação de risco não tolerado de exposição ao SARS-coV-2 e ao consequente desenvolvimento da COVID-19, implicando em afronta à legislação vigente e aos normativos trabalhistas e sanitários de proteção à saúde e segurança no trabalho em tempos de pandemia.

DO TRABALHO DE MENORES

Entre os trabalhadores plantadores de cana havia 3 (três) menores, sendo 2 (dois) com 17 (dezessete) anos e 1 (um) com 15 (quinze) anos, laborando nas tarefas inerentes ao plantio de cana de açúcar sem distinção em relação às atividades dos maiores de idade. São eles, [REDACTED] plantador de cana, [REDACTED] jogador de cana do alto do caminhão e [REDACTED] picador de cana. Tal atividade é proibida pela legislação a menores de 17 anos, sendo a situação irregular agravada pelo fato de estarem laborando em ambiente de trabalho acentuadamente degradante, conforme o aqui exposto.



DA SUPRESSÃO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O empregador deixou de conceder aos empregados aqui referidos o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Da análise dos registros constantes do caderno de produção dos trabalhadores vistoriado na inspeção, ficou evidenciado de maneira inequívoca que o serviço na lavoura se dava em todos os dias da semana, inclusive aos domingos e feriados, havendo em tal



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

caderno uma folha diária de anotação para praticamente todas as datas desde o início do serviço.

Viu-se que a maior parte dos trabalhadores trabalhava em períodos seguidos superiores a 7 (sete) dias consecutivos, sem qualquer folga. Assim, vários trabalhadores ficavam diversos dias seguidos prestando serviço nas frentes de trabalho sem que fossem concedidas as folgas semanais referentes ao descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas exigido por lei.

Não obstante o registro no citado caderno de produção, por si só suficiente para demonstrar a ocorrência da situação irregular concernente à supressão da folga semanal, esta foi confirmada ainda nos depoimentos formais colhidos junto aos trabalhadores. Citamos abaixo.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

"(...); Que trabalha "de segunda feira a segunda feira"; Que não há folga semanal;"

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

"(...);Que trabalha todos os dias, de "segunda a segunda"; Que não há descanso semanal;"

Mais ainda, além do registrado em depoimentos formalizados por alguns trabalhadores, cumpre informar que todos os empregados entrevistados diretamente por ocasião da inspeção foram praticamente unânimes em afirmar que a prática corrente era o trabalho em todos os dias da semana, inclusive aos domingos, sem que fosse concedida qualquer folga. Esclareceram ainda que ocasionalmente se viam na circunstância de ter de faltar ao serviço, fosse por cansaço, por estarem se sentindo mal ou por precisarem resolver algum assunto fora do trabalho. No entanto, assim fazendo, perdiam a remuneração relativa àquele dia, pelo que tais faltas só se davam esporadicamente, em caso de real necessidade e em intervalos em muito superiores a uma semana.

OUTRAS IRREGULARIDADES IDENTIFICADAS

Não bastasse a contratação irregular dos obreiros e as degradantes condições de alojamento e frentes de trabalho, o autuado ainda impingiu aos trabalhadores outras irregularidades que agravaram as péssimas condições a que estão sujeitas as vítimas do trabalho escravo. Os trabalhadores estavam sujeitos a longas jornadas de trabalho e a um sistema de trabalho por produção que imprimia um ritmo de trabalho prejudicial à saúde do ser humano. Com o intuito de produzirem mais para auferirem uma melhor remuneração, o intervalo de descanso e alimentação era suprimido, parando os trabalhadores apenas o tempo de comer e retornando imediatamente ao trabalho.

Ainda, apurou-se que os trabalhadores possuíam dívidas com os "gatos" em decorrência da cobrança da passagem de vinda de sua cidade natal, além de arcarem com os custos do aluguel, que era rateado entre os moradores da casa, da alimentação, dos colchões, eletrodoméstico e utensílios que precisaram comprar, além de terem ficado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

vários dias parados, sem remuneração e tendo gastos, entre a chegada na região do Triângulo Mineiro e o efetivo início do labor nas lavouras de cana-de-açúcar.

Sobre as longas jornadas de labor e a supressão do intervalo intrajornada sofridas pelos trabalhadores resgatados, tem-se que os limites de jornada e descansos, em acepção ampla, prescritos na legislação trabalhista, têm por fim maior resguardar a higidez física e mental de qualquer trabalhador. Portanto, a violação a tais repousos coloca não só o ambiente de trabalho em risco, como também a saúde do trabalhador. É sabido que o excesso de tempo de trabalho sem o descanso devido, decorrente de jornadas extensas e ritmo de trabalho intenso, levam à fadiga física e psíquica, elevando significativamente o risco de acidentes de trabalho, de doenças profissionais e outras morbidades, fato cientificamente comprovado.

Demonstram e ilustram também os fatos narrados acima as declarações reduzidas a termo no curso da ação fiscal, cujos trechos pertinentes aqui transcrevemos.

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDAZIDA]

"[...] Que não possui CTPS em papel e que "essa CTPS Digital ainda não foi assinada pelo empregador"; Que o empregador se chama [REDAZIDA] que foi combinado que receberiam por produção; Que, em média, recebe R\$115,00 por dia; Que exerce a função de picador de cana; Que saiu junto com os demais trabalhadores, dia 05/02/21 do Maranhão, chegando à Minas Gerais, dia 07/02/2021; Que trabalha 8:00h/dia ("desconsiderando as 2:30h de deslocamento de ida e as 2:30 de volta" (sic)); Que trabalha todos os dias, de "segunda à segunda" (sic); Que não há descanso semanal. [...]"

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDAZIDA]

"[...] Que entraram no ônibus, ninguém pediu documento, e foram trabalhar, sendo que o motorista era o [REDAZIDA], de alcunha [REDAZIDA] [...] Que tem conhecimento que na sua idade deveria trabalhar apenas como aprendiz; Que no Maranhão terminou a 8ª série na Escola Municipal Jarbas Passarinho, no Povoado de São José, do Município São João Batista; Que em Sacramento começou a cursar a 9ª série, no máximo uns 20 dias, pois veio a pandemia e tudo ficou suspenso; Que não tinha aparelho para realizar aulas on line largou completamente o estudo; Que pretende voltar a estudar e deseja se aperfeiçoar em dança e canto; [...] Que é cansativo o ritmo de trabalho, ainda mais com um longo deslocamento entre a residência e trabalho; Que levantava 4h da manhã, pegava o ônibus no ponto às 4h30min e chegava na frente de trabalho entre 6h50min e 7h, retornava por volta de 16h ou 16h30min, chegando em casa às 19h ou 19h30min; Que chegava e ficava um pouco com o celular e depois se banhava; Que dormia entre 22h ou um pouco mais e sempre acordava 4h; Que o único lazer aqui é o celular; Que gosta do facebook, tik-tok, instagram e whastapp; [...]"

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR [REDAZIDA]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

“[...] Que é a primeira vez que saiu de casa para trabalhar; Que ficou sabendo que a tia vinha trabalhar e resolveu também vir; Que entrou no ônibus e ninguém pediu nada além do documento, que foi olhado e devolvido; Que os pais deram R\$350,00 para vir, sendo que pagou R\$300,00 de passagem; Que o [REDACTED] que trouxe o pessoal para o alojamento; Que não perguntaram sua idade, entrou no ônibus para trabalhar e foi para a Fazenda; [...]”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que usufrui apenas de 15 a 20 minutos para descanso e alimentação; Que há cerca de 15 dias que eles estão disponibilizando reposição de água, que também não é filtrada; Que não houve nenhuma orientação para evitar contaminação do COVID-19 ou fornecimento de máscara.[...]”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]

“[...] Que entregaram as CTPS à funcionária do empregador, mas estas não foram devolvidas; Que o empregador se chama [REDACTED] Que o acordado foi salário por produção; Que em média, recebe R\$120,00/dia; Que, em relação a Jornada de Trabalho, trabalha 8:00h/dia (não considerando as 2:30h de deslocamento de ida e as 2:30h de volta); Que trabalha “de segunda feira à segunda feira”(sic); Que não há folga semanal; [...]”.

TERMO DE DECLARAÇÃO DE [REDACTED]:

“[...] Que trabalhava, em média, 09:00h/dia (“não contando as 2:30hs de deslocamento na ida e as 2:30 de volta”); Que só havia folga se “matassem o serviço”(sic); Que geralmente trabalhavam todos os dias; Que trabalhava aos domingos; [...]”.

DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Considerado o já exposto, tem-se que, após inspeção nas frentes de trabalho, nos alojamentos, análise documental, entrevistas com os trabalhadores, intermediador de mão-de-obra, prestador de serviço, empregador e representantes deste, a Auditoria Fiscal concluiu que os 52 (cinquenta e dois) trabalhadores migrantes que laboravam nas atividades afeitas ao plantio de cana de açúcar no empreendimento fiscalizado, face ao aliciamento e às precárias condições de trabalho e de alojamento nas quais foram inseridos pelo empregador, as quais claramente atentavam contra direitos fundamentais e contra a dignidade da pessoa humana, foram submetidos a condição de trabalho considerada análoga à de trabalho escravo, conforme descrito no item próprio constante do art. 149 do Código Penal, tendo se verificado, ainda, submissão de 21 (vinte e um) trabalhadores ao tráfico de pessoas.

Observou-se no caso, conforme previsto na Instrução Normativa MTb/SIT n.º 139, de 22 de janeiro de 2018, a ocorrência dos seguintes indicadores de configuração de trabalho análogo ao de escravo, na modalidade de trabalho degradante (itens III a XIII), havendo também ocorrência de indicadores de trabalhos forçados (itens I e II), de jornada



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

exaustiva (itens XIV a XVII) e de restrição de locomoção em razão de dívida (itens XVIII a XXII), todas verificadas nas situações específicas do caso concreto descritas ao longo deste relatório (conforme Anexo à IN MTb/SIT n.º 139/2018):

I - Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

II - Induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

III - Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

IV - Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

V - Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

VI - Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

VII - Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

VIII - Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;

IX - Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

X - Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

XI - Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

XII - Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;

XIII - Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

XIV - Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

XV - Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;

XVI - Trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

XVII - Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado a aferição de remuneração por produção;

XVIII - Deslocamento do trabalhador desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto e a ser descontado da remuneração devida;

XIX - Débitos do trabalhador prévios à contratação saldados pelo empregador diretamente com o credor e a serem descontados da remuneração devida;

XX - Transferência ao trabalhador arrematado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços.

XXI - Transferência ao trabalhador arrematado do ônus do custeio da permanência no local de prestação dos serviços até o efetivo início da prestação laboral;

XXII - Existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador a serem cobrados ou descontados do trabalhador.

As irregularidades acima descritas, consubstanciadas em autos de infração lavrados na presente ação fiscal, materializam a manutenção dos 52 (cinquenta e dois) trabalhadores a condições degradantes de vida, estadia e de trabalho, aquelas que afastam o trabalhador de um patamar mínimo civilizatório, colocando-o na condição de simples objeto para persecução de lucro pelo empregador, num processo de "coisificação" da pessoa humana do trabalhador. No trabalho análogo ao de escravo, o bem jurídico violado não é apenas a mera liberdade de locomoção, mas o direito a ser tratado como ser humano, como indivíduo a que se atribui dignidade, e não preço.

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, da qual reproduzimos trechos: "[...] A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88). Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais [...]"

A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e se assenta, entre outros, nos fundamentos da dignidade de pessoa humana, da cidadania e da valorização social do trabalho e da livre iniciativa. Tem por propósito a criação de uma sociedade livre, justa e solidária, o desenvolvimento nacional, a promoção do bem de todos, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais. Sua Constituição assegura que ninguém será submetido a tortura ou a tratamento desumano ou degradante; consolida o trabalho, a saúde e segurança e a moradia como direitos sociais; determina que o trabalhador faz jus a que sejam minorados os riscos inerentes a seu ofício; dispõe que a ordem econômica nacional se funda na valorização social do trabalho humano e da livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos existência digna, segundo os ditames da justiça social.

A comunidade internacional também resguarda e promove a dignidade do indivíduo trabalhador e os direitos que lhe asseguram concretização, em especial a proibição da escravatura e do trabalho degradante. Nesse sentido estão as Convenções da OIT nº. 29 (Decreto nº. 41.721/1957) e 105 (Decreto nº. 58.822/1966); 110 (Decreto nº 58.826/1966) e 111 (Decreto nº 62.150/1968), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº. 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica – Decreto nº. 678/1992), todas ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio com força normativa suprallegal (STF, RE 349,703-1/RS).

Viu-se, assim, que todo o ocorrido levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do empregador autuado, normas estas presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII), na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº. 5.889 de 1973 e na NR 31 do então Ministério do Trabalho.

Reitere-se, face ao acima exposto, tendo como pressuposto o conjunto das provas colhidas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, restou evidenciado que houve a submissão dos 52 (cinquenta e dois) empregados aqui elencados à condição análoga à de escravo, conforme previsto no artigo 149 do Código Penal, mediante a exposição às condições degradantes presentes tanto nas frentes de trabalho quanto nas áreas destinadas a alojamento, bem como no que se refere à contratação irregular por meio de aliciamento e à presença dos demais indicadores de trabalho análogo ao de escravo, conforme acima descrito.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Assim, o empregador foi notificado para paralisar as atividades de plantio de cana no empreendimento fiscalizado e regularizar os contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho e em situação de informalidade. Tais trabalhadores foram resgatados pela fiscalização (conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º-C e Instrução Normativa nº 139/2018 do Ministério do Trabalho), tendo sido efetuadas suas rescisões contratuais e pagamentos respectivos nos termos previstos em lei, sendo também emitidas as respectivas guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado àqueles que faziam jus ao benefício.

Ressalte-se, por fim, que, conforme se vê dos documentos que acompanham o presente relatório, todo o processo de formalização de contratos dos empregados sem registro, bem como de formalização das rescisões respectivas, foi assumido no primeiro momento pela empresa intermediária, a NUNES TRANSPORTES E SERVIÇOS AGRÍCOLAS LTDA., acima qualificada, de propriedade de [REDACTED], também qualificado no item 1 acima, uma vez que, mesmo diante de sua evidente responsabilidade como real empregadora, a VALE DO TIJUCO AÇÚCAR E ÁLCOOL S.A. se recusou a assumir os ônus que lhe cabiam em decorrência de todas as irregularidades encontradas em relação aos trabalhadores que lhe prestavam serviço.

Abaixo segue a relação dos trabalhadores submetidos à condição análoga à de escravo, iniciando com o (1) [REDACTED] e terminando com (52) [REDACTED]

	USINA VALE DO TIJUCO TRABALHADORES RESGATADOS	PIS	CPF	ADMISSÃO	DESLIG.
1	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	05/02/2021	11/05/2021
2				25/04/2021	11/05/2021
3				05/02/2021	11/05/2021
4				22/04/2021	11/05/2021
5				25/04/2021	11/05/2021
6				22/04/2021	11/05/2021
7				05/02/2021	11/05/2021
8				05/02/2021	11/05/2021
9				08/03/2021	11/05/2021
10				05/02/2021	11/05/2021
11				05/02/2021	11/05/2021
12				05/02/2021	11/05/2021
13				05/02/2021	11/05/2021
14				05/02/2021	11/05/2021
15				25/04/2021	11/05/2021
16				05/02/2021	11/05/2021



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

17		08/03/2021	11/05/2021
18		05/02/2021	11/05/2021
19		05/02/2021	11/05/2021
20		05/02/2021	11/05/2021
21		22/04/2021	11/05/2021
22		25/04/2021	11/05/2021
23		15/02/2021	11/05/2021
24		25/04/2021	11/05/2021
25		05/02/2021	11/05/2021
26		25/04/2021	11/05/2021
27		05/02/2021	11/05/2021
28		15/02/2021	11/05/2021
29		05/02/2021	11/05/2021
30		05/02/2021	11/05/2021
31		05/02/2021	11/05/2021
32		05/02/2021	11/05/2021
33		22/04/2021	11/05/2021
34		22/04/2021	11/05/2021
35		05/02/2021	11/05/2021
36		05/02/2021	11/05/2021
37		05/02/2021	11/05/2021
38		05/02/2021	11/05/2021
39		22/04/2021	11/05/2021
40		05/02/2021	11/05/2021
41		05/02/2021	11/05/2021
42		05/02/2021	11/05/2021
43		05/02/2021	11/05/2021
44		05/02/2021	11/05/2021
45		19/02/2021	11/05/2021
46		05/02/2021	11/05/2021
47		05/02/2021	11/05/2021
48		25/04/2021	11/05/2021
49		05/02/2021	11/05/2021
50		19/02/2021	11/05/2021
51		05/02/2021	11/05/2021
52		05/02/2021	11/05/2021



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

10. DO DESCUMPRIMENTO DE OUTRAS OBRIGAÇÕES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

10.1. Manter em serviço trabalhador com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos

Dentre os 52 (cinquenta e dois) trabalhadores resgatados pela fiscalização, havia o menor [REDACTED], com 15 (quinze) anos, nascido em 11/07/2005, trabalhando no plantio de cana-de-açúcar havia cerca de 15 dias.

No entanto, tal menor poderia trabalhar somente como menor aprendiz, conforme o art. 403 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos."

Ainda, mesmo que o menor já tivesse completado 16 (dezesesseis) anos, tem-se que, de acordo com o Decreto nº 6.481/2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP, a atividade na cultura da cana-de-açúcar é proibida para menores de 18 anos, visto que proporciona, entre outros riscos e danos: esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes.

Mais ainda, tem-se como agravante o fato de que a atividade era executada sem o fornecimento adequado dos equipamentos de proteção individual, tais como, óculos, luva, mangão e perneiras.

Diante da situação irregular o empregador foi notificado a afastar imediatamente o menor das atividades, bem como a efetuar o pagamento da produção realizada e dos valores rescisórios devidos, o que efetivamente providenciou.

10.2. Manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento

Dentre os 52 (cinquenta e dois) trabalhadores resgatados pela fiscalização, havia os menores [REDACTED] nascido em 08/10/2003 e [REDACTED] nascido em 07/08/2003, ambos com 17 (dezesete) anos na data da inspeção, os quais se encontravam trabalhando no plantio de cana-de-açúcar desde 05/02/2021.

Como adiantado em relação ao menor citado no item anterior, de acordo com o Decreto nº 6.481/2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP, a atividade na cultura da cana-de-açúcar é proibida para menores de 18 anos, visto



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

que proporciona, entre outros riscos e danos: esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes.

Mais ainda, tem-se como agravante o fato de que a atividade era executada sem o fornecimento adequado dos equipamentos de proteção individual, tais como, óculos, luva, mangão e perneiras.

Diante da irregularidade aqui descrita o empregador foi também notificado a afastar imediatamente das atividades os menores aqui citados, a efetuar o pagamento da produção realizada e dos valores rescisórios devidos a ambos, o que foi providenciado.

10.3. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas

O empregador deixou de conceder a empregados seus um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

No decorrer da ação fiscal a Fiscalização solicitou ao gerenciador da mão de obra, o fiscal da lavoura sr. [REDACTED] bem como aos demais representantes da empresa, a apresentação de documentos referentes aos controles de jornada e de produção dos trabalhadores. Verificou-se que não havia nenhum sistema de controle de jornada dos empregados, o que foi inclusive objeto de autuação específica. Quanto à anotação da produção, foi informado que tal era feita pelo sr. [REDACTED] e por outros fiscais da lavoura em caderno destinado a tal fim, o qual foi apresentado à Fiscalização.

Da análise dos registros constantes em tal caderno, ficou evidenciado de maneira inequívoca que o serviço na lavoura para o plantio de cana de açúcar se dava em todos os dias da semana, inclusive aos domingos e feriados, havendo uma folha diária de anotação para praticamente todas as datas desde o início do serviço.

Aprofundando a análise das anotações, viu-se que a maior parte dos trabalhadores cujos nomes eram ali lançados com o intuito de se registrar sua produção individual, trabalhava em períodos seguidos superiores a 7 (sete) dias consecutivos, sem qualquer folga.

Assim, vários trabalhadores ficavam diversos dias seguidos prestando serviço nas frentes de trabalho sem que fossem concedidas as folgas semanais referentes ao descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas exigido por lei.

Além do próprio [REDACTED] fiscal de lavoura e motorista, que não desfrutava das folgas semanais por ser o responsável pelo controle da produção e por transportar os trabalhadores todos os dias em que havia trabalho, e tal ocorria durante os dias da semana e também em todos os sábados e domingos, constam do caderno de produção como tendo trabalhado no plantio de cana da autuada sem a folga semanal os



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

seguintes trabalhadores, nos seguintes períodos, dentre diversas outras ocorrências similares: [REDACTED] de 17 a 25 de março de 2021; [REDACTED] apelidado de [REDACTED] de 3 a 9 de abril de 2021; [REDACTED] de 12 a 24 de abril de 2021 (tendo trabalhado inclusive no feriado de 21 de abril); e, [REDACTED], apelidado de [REDACTED] de 26 de abril a 2 de maio de 2021.

Não obstante o registro no citado caderno de produção, por si só suficiente para demonstrar a ocorrência da situação irregular concernente à supressão da folga semanal, esta foi confirmada ainda nos depoimentos formais colhidos junto aos trabalhadores. Citamos abaixo.

- [REDACTED] declarou:

"(...); Que trabalha "de segunda feira a segunda feira"; Que não há folga semanal;";

[REDACTED] declarou:

"(...); Que trabalha todos os dias, de "segunda a segunda"; Que não há descanso semanal;".

Mais ainda, além do registrado em depoimentos formalizados por alguns trabalhadores, cumpre informar que todos os empregados entrevistados diretamente por ocasião da inspeção pelo signatário do presente relatório, num quantitativo superior a duas dezenas, foram unânimes em afirmar que a prática corrente era o trabalho em todos os dias da semana, inclusive aos domingos, sem que fosse concedida qualquer folga. Esclareceram ainda que ocasionalmente se viam na circunstância de ter de faltar ao serviço, fosse por cansaço, por estarem se sentindo mal ou por precisarem resolver algum assunto fora do trabalho. No entanto, assim fazendo, perdiam a remuneração relativa àquele dia, pelo que tais faltas só se davam esporadicamente, em caso de real necessidade e em intervalos em muito superiores a uma semana.

10.4. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados

O empregador deixou de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e períodos de repouso efetivamente praticados pelos empregados, em se tratando de empreendimento com mais de 20 (vinte) empregados, sujeito, portanto, a tal obrigação. Informe-se que no estabelecimento em questão foram encontrados trabalhando 68 (sessenta e oito) empregados na atividade de plantio de cana-de-açúcar.

Por ocasião da inspeção, foi solicitada tanto ao gerenciador da mão de obra, sr. [REDACTED] quanto ao prestador de serviço responsável pela execução do plantio,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

sr. [REDACTED], a apresentação dos documentos referentes ao controle de jornada dos empregados, ao qual o empregador, como dito, estava obrigado por se tratar de estabelecimento com mais de vinte empregados.

No entanto, nem mesmo após a notificação para apresentação de documentos em momento posterior houve apresentação de qualquer documento específico no qual estivessem consignados os horários de jornada efetivamente praticados pelos empregados. Ao contrário, os prestadores de serviço e representantes do empregador reconheceram que não havia nenhum controle da espécie no empreendimento.

Ainda, verificou-se que o empregador não realizava sequer anotações de frequência diária dos trabalhadores, mas efetuava tão somente um controle da produção realizada pelos mesmos, em caderno destinado a tal fim, deixando, assim, de zelar pelo cumprimento de sua obrigação de consignação dos horários efetivos de trabalho praticados pelos empregados no que concerne à entrada, saída e intervalos, nos termos exigidos pela lei.

Foi verificado durante a inspeção que os trabalhadores, por serem remunerados por produção, não usufruíam dos intervalos determinados pela legislação. No horário de almoço, por exemplo, quando perguntados quanto tempo faziam de intervalo, alguns chegaram a afirmar que nem consideravam intervalo o tempo que usavam para alimentação, uma vez que "engoliam a comida", como disseram, no menor tempo possível, tendo em vista a necessidade de usarem o tempo para produzir. Ressalte-se que tal ocorrência prejudicial só foi possibilitada pela ausência de qualquer controle sobre a jornada.

Da mesma forma, foi apurada uma outra peculiaridade em relação à jornada dos trabalhadores, concernente ao fato de que permaneciam cerca de 5 (cinco) horas todos os dias de trabalho no transporte entre os alojamentos e as frentes de trabalho, uma vez que cada trecho da ida e da volta durava cerca de 2 h e 30 min. (duas horas e trinta minutos). Devido também à ausência de controle de jornada, esse tempo de deslocamento não era contado como jornada nem se prestava ao descanso e socialização, não podendo ser considerado como intervalo efetivo no intuito do legislador, em mais um flagrante prejuízo aos trabalhadores.

Mais ainda, ficou evidenciado que os empregados não dispunham de um período efetivo para descanso de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho, uma vez que os trabalhadores chegavam em seus alojamentos, após o trabalho, em horários entre 19:00h e 20:00h, e saíam no dia seguinte sempre por volta de 4:30h, horário em que tinham de estar a postos para a passagem da condução.

10.5. Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

O empregador efetuou pagamento de salários dos empregados sem a devida formalização dos recibos correspondentes.

Durante a fiscalização verificou-se, por meio de entrevistas com os empregados, encarregado, intermediário e representantes do empregador, que o empregador efetuava os pagamentos de salários e demais componentes da remuneração sem a devida formalização dos recibos.

Por ocasião da inspeção nas frentes de trabalho e nos alojamentos, os empregados entrevistados foram unânimes em afirmar que recebiam pagamentos relativos à sua produção com periodicidade semanal e, por vezes, quinzenal, tendo por base quantitativos de produção diária. No entanto, verificou-se não haver nenhum instrumento de formalização desses pagamentos, seja mediante preenchimento de recibos ou por qualquer outro meio.

A irregularidade em tela veio a ser confirmada ainda pela não apresentação dos recibos de pagamento de salários dos trabalhadores quando ao empregador foi concedida oportunidade para tanto. O empregador, por intermédio de seu prestador de serviços [REDACTED] que era o responsável pela execução do plantio de cana em favor do autuado, foi notificado, nos termos da legislação, para apresentar os documentos concernentes ao cumprimento da legislação trabalhista e sujeitos à inspeção do trabalho, dentre os quais, os recibos de pagamento de salários. Na ocasião, o empregador não apresentou nenhum recibo de pagamento de salário em relação a qualquer dos trabalhadores encontrados em atividade em sua lavoura de cana-de-açúcar. Ficou evidenciado que tal apresentação não foi feita justamente por não existirem tais documentos.

Mais ainda, a infração veio a ser cabalmente confirmada por ocasião da data em que foram realizadas, mediante assistência da Fiscalização do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, as rescisões dos contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes, as quais se deram em 14 de maio de 2021, na sede da Gerência Regional do Trabalho de Uberaba/MG. Nessa ocasião o serviço de contabilidade do empregador apresentou, juntamente com os documentos relativos às citadas rescisões, vários recibos de salários concernentes a diversos pagamentos anteriormente realizados para cada um dos trabalhadores. Ocorre que tais recibos não traziam qualquer data ou assinatura dos empregados, visto que foram emitidos juntamente com os demais documentos referentes ao encerramento dos contratos, para que pudessem ser assinados de forma conjunta àqueles. Diante de tal ocorrência a fiscalização visou e carimbou parte dos recibos, com a informação "em branco" devidamente aposta, e esclareceu à representante do empregador que a assinatura posterior não descaracterizava a irregularidade já ocorrida quando da não emissão dos recibos no tempo próprio, ademais diante da vedação legal de aposição de data retroativa.

A ausência da formalização do pagamento por meio de recibo no qual haja a discriminação das verbas componentes da remuneração impede que os trabalhadores saibam qual foi o cálculo utilizado para se chegar ao valor pago pelo empregador,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

impedindo, ainda, que possa ser verificada não só a correção dos valores pagos como também de eventuais descontos efetuados.

Por outro lado, tal prática afeta também a capacidade das autoridades em matéria trabalhista verificarem se os valores pagos, os descontos efetuados e a data do pagamento salarial estão em consonância com as normas aplicáveis, ademais quando, como se deu no caso aqui descrito, a ocorrência irregular se verifica de forma continuada ao longo de todo o contrato de trabalho dos empregados em referência.

11. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

11.1 Manter moradia coletiva de famílias

No decorrer da inspeção a equipe de fiscalização levantou pormenorizadamente a localização dos alojamentos e a distribuição dos trabalhadores entre eles, havendo um total de 10 (dez) imóveis no município de Uberaba que estavam sendo usados para alojar os trabalhadores.

Ocorreu que, em pelo menos dois desses alojamentos, foi constatada de forma inequívoca a coabitação de famílias com trabalhadores a elas não aparentados, prática vedada pela legislação quando se trata de alojamentos destinados a trabalhadores em prestação de serviço. A seguir se demonstra.

No alojamento situado na Rua Professor André Roberto Borges, nº 99, apartamento 3, estavam instalados em alojamento providenciado pelo empregador o casal [REDACTED] estes acompanhados do sobrinho de [REDACTED], o menor [REDACTED]

Ocorre que foi alojado pelo empregador na mesma residência o trabalhador [REDACTED], sendo o mesmo completamente estranho à família e inclusive dela desconhecido até o momento em que foram colocados em coabitação.

Assim declarou o trabalhador [REDACTED] em depoimento formalizado:

"Que veio para Delta e depois para Uberaba com a tia do declarante ([REDACTED]) (...); Que no alojamento tem 4 (quatro) moradores, sendo que divide o quarto com o [REDACTED] que conheceu aqui em Uberaba;"

Ainda, no alojamento situado à Rua Valter Fernandes, nº 113, estavam instalados [REDACTED]

[REDACTED] tratando-se neste



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

caso de três casais e mais um trabalhador não integrante da família de nenhum desses casais.

11.2 Deixar de adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos ou adotar medidas de avaliação e gestão dos riscos em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31

Constatou-se que o empregador utiliza como documento de gestão de riscos ambientais o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA. O PPRA, apresentado em 33 páginas + 4 pg. de anexos (todas visadas pelo AFT), tem data de 01 de abril de 2021, tendo sido elaborado pelo engenheiro de segurança do trabalho [REDACTED] profissional inscrito no CREA-MG sob o [REDACTED] e pelos técnicos de segurança do trabalho [REDACTED]; [REDACTED]

Trata-se o referido programa de um documento meramente teórico, o qual não avalia adequadamente os riscos ocupacionais existentes nas atividades e não apresenta nenhuma proposta concreta de melhoria nas condições de segurança da empresa. Em cronograma nas páginas 31 e 32 menciona gerenciamento de EPI e treinamentos conforme plano da empresa, plano este que não existe. Na pág. 32 fala em implantar e acompanhar medidas corretivas, porém não informa quais são as situações que necessitam correção e não propõe nenhuma medida corretiva. Trata-se, portanto, de um documento completamente teórico, vazio de conteúdo, não havendo registro sequer de visitas técnicas aos locais de trabalho. Na prática, a única medida utilizada, e de forma bastante deficiente e insuficiente, é o uso de alguns EPI.

Assim, tem-se que tal documento se mostrou totalmente insuficiente para gerenciamento dos riscos na empresa, não trazendo nenhuma ação preventiva efetiva. Mais ainda, o documento não descreve os locais de trabalho, nem as atividades realizadas e nem as máquinas e veículos utilizados. Evidenciando inquestionavelmente a inadequação de tal programa às atividades ali realizadas, vê-se, por exemplo que, em sua página 21, explana sobre níveis de iluminação com utilização de luxímetro, sendo que toda a atividade é realizada a céu aberto e durante o dia, onde a medição de iluminação não tem a menor importância. Por outro lado, os fatores importantes e que poderiam provocar adoecimentos ou acidentes não são descritos nem quantificados.

O item 31.3.3, alínea "1", da Norma Regulamentadora 31 - NR 31, estabelece a seguinte ordem de prioridade para ações preventivas nos locais de trabalho: a) eliminação dos riscos; b) controle dos riscos na fonte; c) redução do risco ao mínimo por meio da introdução de medidas técnicas ou organizacionais e de práticas seguras, inclusive através de capacitação; d) adoção de medidas de proteção pessoal, sem ônus para o trabalhador, de forma complementar ou caso ainda persistam temporariamente fatores de risco.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Embora os responsáveis tenham apresentado um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, não foi realizado o levantamento quantitativo do ruído, da exposição a vibrações nem medidas efetivas para redução da exposição. Não foi considerada a vibração de corpo inteiro também em função do trabalho sobre máquinas e equipamentos, tratores e caminhões. A vibração também não foi quantificada e nem mesmo reconhecida no PPRA. Todos os trabalhadores que atuam operando máquinas autopropelidas ou motorizadas permanecem sobre plataformas vibratórias. O nível de vibração depende de vários fatores, inclusive da manutenção das máquinas, sendo que nada disso foi considerado quando da elaboração do referido Programa.

Riscos químicos representados pela exposição aos agrotóxicos utilizados durante o plantio também presentes na atividade foram igualmente desconsiderados no Programa. Embora a mistura de agrotóxicos já venha preparada da usina Vale do Tijuco, a aspersão dos mesmos é realizada pelos operadores de tratores. A equipe de fiscalização não esteve presente durante as pulverizações, portanto não pode acompanhar o desenvolvimento dessa atividade. Os trabalhadores manipulavam também combustíveis, especialmente óleo diesel, além de ficarem expostos a lubrificantes e graxas.

Da mesma forma, não foram considerados os riscos de natureza ergonômica, também presentes na atividade diária os trabalhadores, os quais permanecem em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, praticam o levantamento e transporte manual de cargas, com trabalho em pé durante toda a jornada e atividade repetitiva, entre outros riscos ergonômicos.

Presentes também os riscos de acidentes, havendo manipulação de instrumentos cortantes (podões), utilização de máquinas e equipamentos, ferramentas manuais (não havia utilização de capas para os instrumentos cortantes), havendo uma tarefa especialmente arriscada: para jogar as mudas nos sulcos onde serão plantadas o trabalhador permanece sobre a carga do caminhão (carga de mudas de cana, piso totalmente irregular e flexível que pode estar até 05 metros acima do solo) de onde, com o caminhão em movimento, vai pegando e lançando as mudas sobre os sulcos. O trabalhador fica "solto" sobre a carga, num piso flexível e com o caminhão trafegando em solo irregular. Não há utilização de cinto de segurança ou linha de vida. Tal atividade foi inclusive objeto de interdição, tendo em vista o risco grave e iminente de queda do trabalhador.

Ainda, também presente na atividade o risco de picadas por animais peçonhentos, como cobras, aranhas, abelhas e outros (nos depoimentos de trabalhadores houve relato da presença de ofídios nos locais de trabalho).

Cumprе ressaltar, a única medida adotada, ainda assim de forma precária, totalmente insuficiente e inadequada, era a utilização de alguns equipamentos de proteção individual, medida que deve ser usada apenas como complementação de ações mais efetivas ou temporariamente, até a tomada de providências mais adequadas. Como se não bastasse, em muitos casos o empregador ainda cobrava do trabalhador quando disponibilizava algum EPI.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

11.3 Fornecer água para banho em desacordo com os usos e costumes da região ou com a forma estabelecida em convenção ou acordo coletivo

Como já dito, o empregador mantinha os trabalhadores que lhe prestavam serviço no plantio de cana na Fazenda Paraíso do Prata alojados em imóveis residenciais alugados na cidade de Uberaba, de onde se deslocavam para a frente de trabalho e retornavam diariamente após a jornada de trabalho. Esse deslocamento para a frente de trabalho ocorria em torno das 4:00 horas da manhã e a chegada de volta à noite por volta das 19h ou 19:30h.

Todas as casas utilizadas como alojamento desses trabalhadores foram vistoriadas pela equipe de fiscalização, tendo sido verificadas assim, as condições gerais de permanência em cada uma delas.

Foi observado assim que, em relação aos banheiros, estes dispunham de sanitário e de lavatório, mas nenhum deles era dotado de chuveiro com água aquecida. Mais ainda, em praticamente todos os imóveis havia apenas um cano saindo da parede do local que seria destinado à instalação de chuveiro. Dada a ausência até mesmo de chuveiro frio, muitos trabalhadores improvisavam uma estrutura com uma garrafa plástica, tipo pet, vazada com vários furos, acoplada ao cano de saída de água, para fazer as vezes de chuveiro.

O que se viu, assim, foi que os trabalhadores eram obrigados a tomar banho com água fria, não havendo opção de que fosse diferente. Ressalte-se que, diante dos horários de trabalho acima citados, só era possível aos empregados tomar banho à noite ou de madrugada o que, somado ao fato de a prestação de serviços estar se dando na estação de inverno, tornou ainda mais grave o descumprimento da obrigação do empregador de fornecer chuveiro com temperatura de água adequada.

Observe-se que, a despeito do evidente desconforto causado pela irregularidade aqui descrita, a situação que a caracterizou foi objeto de queixa expressa por parte de vários dos trabalhadores.

11.4 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Durante a vistoria realizada nas frentes de trabalho foram encontrados 03 (três) banheiros químicos. No entanto, tais instalações, além de se encontrarem com condições de conservação e limpeza bastante precárias, eram desprovidas de papel higiênico.

Agravando as más condições de higiene, em nenhum desses locais onde se encontravam os banheiros químicos e em nenhuma outra parte da frente de trabalho havia lavatório para higienização das mãos, nem mesmo água e produtos de higiene destinados a esse fim. Assim restou evidente que tais instalações não atendiam às exigências normativas relativas à disponibilização de instalações sanitárias adequadas.

Cumprе salientar que durante a pandemia de Covid, em curso quando da inspeção, uma das recomendações mais frequentes das autoridades médicas concerne à higiene (lavagem) das mãos, possibilidade que, como visto, estava sendo vedada aos trabalhadores da atividade sob relato, o que torna ainda mais grave a ausência de sanitários adequados. A mais, registre-se também que em nenhum local da frente de trabalho ou dos alojamentos foi encontrado álcool em gel que pudesse ser usado para higienização das mãos.

11.5 Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas

Constatou-se que o empregador não disponibilizou local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.

No caso em questão os trabalhadores alojados em Uberaba preparavam suas refeições antes do horário da passagem o ônibus que os conduzia diariamente para as frentes de trabalho, portanto, antes das 4:30h da manhã. Essas refeições eram acondicionadas em marmitas preparadas pelos próprios trabalhadores, com seus próprios utensílios, e levadas para o trabalho dentro de mochilas.

Como nas frentes de trabalho não havia nenhum local para guarda e conservação das refeições estas permaneciam nas mochilas dos trabalhadores até o horário de consumo, o que se dava várias horas depois de serem preparadas e acondicionadas. Acrescente-se que os trabalhadores mantinham suas mochilas com as marmitas próximas do local onde estavam trabalhando, exercendo suas atividades durante praticamente todo o tempo sob o sol, considerando que não existem árvores num raio aproximado de um quilômetro, o que tornava ainda mais imprescindível a existência de local adequado para armazenamento das refeições.

No entanto, nas condições em que estavam sendo armazenadas as marmitas havia alta possibilidade de deterioração dos alimentos a serem consumidos, o que chegou a ser relatado por alguns trabalhadores durante a tomada de depoimentos no curso da ação fiscal.

Da mesma forma, também nos alojamentos não existiam locais adequados para guarda de alimentos. Em vários dos imóveis visitados foi possível verificar a presença de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

alimentos, preparados ou *in natura*, armazenados das maneiras mais precárias. Como não havia local para armazenamento, as embalagens de alimentos ficavam espalhadas pelas áreas das cozinhas, muitas vezes mal fechadas ou mesmo abertas, possibilitando a entrada de insetos e roedores. Mais ainda, a fiscalização pôde presenciar até mesmo vários alimentos abertos depositados no chão das cozinhas, próximos ao lixo e a outros objetos contaminantes, tais como calçados usados e produtos de limpeza.

Verificou-se ainda que muitas vezes as próprias panelas eram utilizadas como recurso para armazenar os alimentos, o que por vezes se dava fora da geladeira, propiciando a deterioração dos conteúdos. Ressaltamos que as condições da alimentação foram objeto de pungentes reclamações por parte de vários dos empregados encontrados nas condições aqui descritas.

11.6 Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições

O empregador mantinha os trabalhadores laborando sem que lhes fossem disponibilizados abrigos fixos ou móveis para proteção contra as intempéries durante as refeições nas frentes de trabalho, conforme exige a legislação.

Verificou-se que em toda a área de trabalho, que se estendia por um raio maior que um quilômetro, não havia qualquer abrigo ou local destinado à tomada de refeições. As refeições eram feitas diretamente sob o sol ou sob máquinas (sombra de tratores ou caminhões) com os trabalhadores sentados no chão ou em algum artefato improvisado, considerando que não havia árvores nas proximidades em virtude da remoção completa da vegetação para o plantio da cana.

Foi observado que grande parte dos trabalhadores preferia ficar sentado em montes de terra, ao lado dos sulcos preparados para o plantio e com os pés dentro dos sulcos de plantio, que parecia ser a forma mais “confortável” do ponto de vista postural, embora sem encosto.

Acrescente-se, a alimentação era preparada pelos próprios obreiros, por volta das 3:00 horas da manhã, antes da passagem do ônibus. Os recipientes com comida eram colocados em mochilas e essas mochilas ficavam no sol até o momento do consumo, pois não havia local para o seu acondicionamento e conservação, o que fazia ainda mais premente a necessidade de disponibilização de local protegido e adequado para a tomada das refeições.

11.7 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao Atestado de Saúde Ocupacional



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Na fiscalização em relato foram examinados documentos médicos dos trabalhadores, após a emissão da respectiva Notificação para Apresentação de Documentos - NAD. Dentre os documentos examinados foram incluídos os Atestados de Saúde Ocupacional – ASO, realizados por ocasião da admissão dos trabalhadores.

Nas inspeções realizadas nos postos de trabalho de plantio de cana foi observado que os trabalhadores permanecem expostos a: riscos físicos, tais como ruído, vibração e radiações não ionizantes ultravioleta solares; riscos químicos, derivado de substâncias agrotóxicas, óleo e graxa; e, ainda, riscos de natureza ergonômica e de acidentes.

Ocorre, no entanto, que o médico do trabalho responsável pela emissão dos ASO não registra no documento todos os riscos ocupacionais a que se encontram expostos os trabalhadores.

Como exemplo, cita-se os tratoristas que, na sua jornada diária, permanecem expostos à vibração de corpo inteiro produzida pelo veículo. Esse risco ocupacional não foi registrado no ASO dos tratoristas [REDACTED] entre outros.

Da mesma forma, embora a grande maioria dos trabalhadores contratados como trabalhadores rurais ficasse exposto a radiação não ionizante ultravioleta solar durante toda a jornada, tal risco não foi registrado em seu ASO admissional. Citamos como estando inseridos nessa irregularidade os trabalhadores [REDACTED] dentre outros, considerando que estes são citados apenas como exemplo de uma irregularidade cuja ocorrência se verificou de maneira generalizada.

Assim, restou evidenciado o descumprimento de mais este item da NR 31, que assim dispõe:

“31.5.1.3.3 Para cada exame médico deve ser emitido um Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, em duas vias, contendo no mínimo:

- a) nome completo do trabalhador, um número de documento oficial de identificação e sua função; (Alterada pela Portaria MTb n.º 1.086, de 18 de dezembro de 2018)*
- b) os riscos ocupacionais a que está exposto;”.*

11.8 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao material necessário à prestação de primeiros socorros

Não havia material necessário à prestação de primeiros socorros nem na frente de trabalho vistoriada nem nos alojamentos.

Cabe ressaltar que, no curso de suas atividades, os trabalhadores estavam sujeitos a uma série de riscos físicos, químicos e ergonômicos, dentre os quais podem ser citados: lesões provocadas por vegetais cortantes, escoriantes e perfurantes; ataques de animais peçonhentos, como cobras e escorpiões; contração de doenças devido à



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

exposição às intempéries, ao calor, e à radiação solar; desenvolvimento de problemas osteomusculares pelo grande esforço físico despendido.

Diante disso, deveriam existir nos locais de trabalho, no mínimo: produtos antissépticos, como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas para a assepsia de ferimentos; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos, para impedir infecções nos ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento. Ocorre que nenhum destes itens, nem mesmo outros de tal natureza, foi disponibilizado nos locais de trabalho ou nos alojamentos.

Necessário ressaltar os relatos de que houve acidente de trabalho com pelo menos dois trabalhadores, sendo, um deles, o menor [REDACTED] que machucou a perna enquanto descarregava cana do alto de um caminhão. Apurou-se que, além da impossibilidade de prestação de primeiros socorros no local, dada a ausência de material necessário a tanto, não houve qualquer assistência do empregador ou de seus prepostos, tendo o trabalhador tido que aguardar o final da jornada para procurar atendimento médico. O mesmo foi auxiliado, após a jornada de trabalho, por sua tia que também laborava na lavoura de cana de açúcar e o acompanhou no atendimento médico de emergência do SUS do município. O trabalhador ficou afastado por 10 (dez) dias do trabalho.

Essencial para a condução do primeiro atendimento ao trabalhador acidentado, um conjunto básico de materiais para primeiros socorros adequado às atividades laborais desenvolvidas no ambiente rural é de imprescindível necessidade para atenuar possíveis repercussões deletérias à saúde e à integridade física dos empregados. Saliente-se que, como se vê, a adequada prestação dos primeiros socorros tem papel preponderante em casos de acidentes, podendo não só evitar ou minimizar sequelas, mas também, em alguns casos, significar a diferença entre a vida e a morte do acidentado.

11.9 Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção e profilaxia de doenças endêmicas e/ou para aplicação de vacina antitetânica

O empregador não possibilitou o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para prevenção do tétano através da vacinação antitetânica.

Dispõe a NR31:

“31.5.1.3.9 ...

Deve ser possibilitado o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde com fins a:

- a) prevenção e a profilaxia de doenças endêmicas;*
- b) aplicação de vacina antitetânica.”*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Após entrevistas com os trabalhadores e prepostos do empregador emitiu-se uma Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, estando dentre os documentos notificados o comprovante de vacinação antitetânica, providência necessária para os trabalhadores expostos a riscos acidentários que podem levar a ferimentos mais ou menos graves, como se dava no caso da atividade inspecionada.

Esclarecendo, a observação da atividade dos trabalhadores demonstrou que os mesmos se utilizavam de instrumentos cortantes no seu exercício, mais especificamente o facão conhecido como "podão" nas atividades ligadas ao cultivo da cana, além de usarem outros instrumentos, ferramentas e realizarem tarefas passíveis de provocar ferimentos diversos. É sabido que tais ferimentos, nas circunstâncias ali presentes, podem propiciar a ocorrência do tétano, tratando-se de doença grave, por vezes fatal, mas que pode ser facilmente prevenida por meio da vacinação.

No entanto, mesmo estando obrigado a tanto, o empregador deixou de possibilitar o acesso dos trabalhadores a órgãos de saúde para a necessária vacinação contra o tétano, não tendo sido apresentada qualquer comprovação de que os mesmos tenham sido vacinados, muito embora tenha sido dada a oportunidade para que o cumprimento da norma em tela fosse demonstrado.

11.10 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos aos alojamentos

Foram objeto de inspeção pela equipe de fiscalização todos os alojamentos disponibilizados aos trabalhadores no município de Uberaba/MG, num total de 10 (dez) imóveis vistoriados, onde estavam instalados os trabalhadores migrantes.

Nesses alojamentos foi constatado que não foram disponibilizadas para os trabalhadores camas ou beliches, colchões, roupas de cama ou armários individuais para guarda dos pertences pessoais, dentre outras irregularidades.

Viu-se ali que uma parte dos trabalhadores dormia no piso, em local forrado apenas com uma rede ou pedaços de pano ou roupa de cama. Um dos trabalhadores tinha como único recurso para repousar estender no piso apenas um agasalho próprio (um casaco de nylon) sobre o qual dormia. Verificou-se ainda que, não havendo travesseiros, eram improvisadas para essa finalidade toalhas, peças de roupas ou pedaços de pano. Quanto aos que trabalhadores que tinham colchões, apurou-se que alguns foram comprados por eles próprios e que outros ganharam como doação de vizinhos.

Como não havia armários, móveis, nem qualquer local para guarda de roupas, objetos pessoais, produtos de higiene e etc., esses itens permaneciam no piso dos cômodos ou colocados sobre artefatos improvisados de madeira, plástico ou metal.

Agravando a situação, na falta de móveis (cadeiras, mesas, armários) até mesmo os alimentos, adquiridos pelos próprios trabalhadores, ficavam no chão ou sobre artefatos de madeira apoiados em tijolos, também de forma improvisada. Sacos de arroz, feijão, macarrão, açúcar e outros gêneros permaneciam nesses locais improvisados ou



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

depositados diretamente no piso, ao alcance de insetos, roedores, sujeira e agentes contaminantes.

Varais com roupas penduradas eram esticados nos quartos e salas, também dada a ausência de local suficiente para que todos os trabalhadores de cada alojamento pudessem lavar e secar suas roupas adequadamente.

O banho em todos os alojamentos podia se dar apenas com água fria, sendo que na maioria deles sequer havia chuveiro, mas apenas um cano saindo da parede por onde vinha a água do banho e que, em alguns casos, era coberto pelos trabalhadores com uma garrafa pet cheia de furos para fazer as vezes de chuveiro.

Ainda, não havia filtros para água em nenhuma das casas, nem nenhuma outra forma para purificação ou filtragem da água, ficando evidenciado que os trabalhadores, além de não terem acesso a água potável nas frentes de trabalho, também em seus alojamentos se viram privados desse direito, tendo que beber a água que vinha direto do encanamento, sem nenhum processo que garantisse minimamente a potabilidade.

Essas eram as condições gerais comuns a praticamente todos os dez alojamentos nos quais estavam os trabalhadores migrantes. No entanto, uma descrição minuciosa das condições desses alojamentos consta do presente relatório, no item 9 acima, onde se trouxe inclusive o endereço de cada um desses imóveis que estavam sendo usados como alojamento, bem como se informa quais trabalhadores estavam instalados em cada um deles.

11.11 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos à disponibilização de água potável aos trabalhadores

Verificadas as condições de todos os alojamentos disponibilizados aos obreiros atuantes na atividade de plantio de cana na Fazenda Paraíso do Prata, bem como das frentes de trabalho de tal atividade, constatou-se que os trabalhadores não tinham acesso a água potável para sua utilização e hidratação. Em nenhum dos alojamentos inspecionados havia filtro para água ou outro meio de purificação de água, e também não havia fornecimento de água potável nos locais de trabalho.

Nos alojamentos os trabalhadores colhiam, antes da passagem do ônibus pela manhã, água para utilizar durante o dia de jornada em garrafas de plástico do tipo "pet", uma vez que não receberam garrafas térmicas para essa utilização. Como não existia filtro em nenhum dos alojamentos a água era obtida em torneiras, proveniente da rede geral de distribuição, portanto não filtrada. Ocorre que não era conhecida a condição das caixas d'água das casas utilizadas como alojamento, seu estado de limpeza e conservação, bem como a possível existência de acesso de animais, especialmente pássaros e roedores, o que tornava a água que estava sendo utilizada pelos trabalhadores totalmente inapropriada para o consumo humano.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Ainda, o ônibus que conduzia os trabalhadores diariamente para o local de trabalho e para os alojamentos à tarde possuía um tanque de água no seu terço posterior, contendo 300 (trezentos) litros de água. A água conduzida pelo tanque desse ônibus, utilizada para reposição do líquido durante a jornada de atividade, além de ter origem desconhecida, tendo-se apurado não se tratar de água filtrada, ainda ficava quente com o decorrer do dia, considerando que o veículo ficava durante toda a jornada sob o sol.

Apurou-se ainda que, apesar das atividades de plantio de cana-de-açúcar terem se iniciado em 20/02/2021, havia apenas cerca de 20 dias antes do início da inspeção que o ônibus havia passado a transportar água para reposição dos recipientes dos trabalhadores, sendo que muitos trabalhadores relataram ter passado sede durante a jornada de trabalho antes dessa data.

A reposição hídrica satisfatória só pode ser obtida mediante acesso constante a água potável, fresca e em condições higiênicas, o que, em vista do exposto, não era possível, dado o não fornecimento por parte do empregador.

A desidratação proporciona mudanças no desempenho físico e mental do indivíduo, elevando os riscos e danos à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, podendo afetar sua capacidade cognitiva em decorrência da desidratação durante suas atividades laborais, o que pode desencadear o desenvolvimento de suas atividades de maneira insegura e inadequada, aumentando inclusive a probabilidade de acidentes de trabalho.

Ressalte-se, foi solicitado laudo de potabilidade da água utilizada, o que não foi apresentado. Assim, não ficou comprovada por nenhum meio a potabilidade da água fornecida para consumo pessoal dos empregados em atividade.

11.12 Deixar de adotar as medidas previstas na NR-31, quando constatada a ocorrência ou agravamento de doença ocupacional ou verificada alteração em indicador biológico com significado clínico

Diante da constatação da ocorrência de perdas auditivas verificadas em alguns empregados foi constatado que o médico do trabalho responsável pelo acompanhamento do grupo de trabalhadores deixou de emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, o que deve ser obrigatoriamente feito quando constatada a ocorrência de doença relacionada ao trabalho para que a perícia do INSS confirme (ou não) o nexo causal entre a doença e o trabalho, função exclusiva da perícia médica da Previdência Social.

Ao médico do trabalho responsável pelo acompanhamento do trabalhador cabe levantar a situação e submetê-la ao órgão público responsável, através da CAT, para conclusão sobre o nexo causal. O médico do trabalho que não cumpre essa exigência legal também descumpre a Resolução do Conselho Federal de Medicina de n.º 1.488/1998, ficando sujeito às penalidades previstas pelos conselhos de medicina estaduais e federal.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Cumpre salientar ainda que o serviço médico da empresa não realizou diagnóstico diferencial das perdas auditivas detectadas e não comprovou para a Auditoria Fiscal que a perda fosse de causa: 1) traumática; 2) infecciosa; 3) ototóxica; 4) química; 5) metabólica; 6) degenerativa; 7) neurossensorial flutuante; 8) tumoral; 9) ligada ao sistema nervoso central; 10) hereditária; 11) vascular; 12) hemática. Assim, não tendo sido comprovada outra etiologia, fica firmada suspeita de perda auditiva por exposição continuada a elevados níveis de pressão sonora, comumente designada como PAIR, devendo a CAT ser emitida e submetida à Previdência Social.

Ressalte-se que os casos analisados são diferentes entre si. Entretanto, o Código de Ética Médica não permite o registro do diagnóstico completo em documento público. Cita-se a seguir trabalhadores da empresa com histórico de exposição a níveis elevados de pressão sonora durante a sua atividade laboral e com traçado audiométrico sugestivo de PERDA AUDITIVA INDUZIDA POR NÍVEIS ELEVADOS DE PRESSÃO SONORA: [REDACTED] tratorista; [REDACTED] tratorista; e, [REDACTED] operador de máquinas agrícolas.

11.13 Deixar de fornecer, gratuitamente, EPI aos trabalhadores, e/ou fornecer EPI inadequado ao risco, e/ou deixar de manter o EPI em perfeito estado de conservação e funcionamento

Durante a análise das diversas tarefas executadas pelos trabalhadores, bem como pela obtenção de informações junto aos mesmos, foi verificado o não fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual – EPI – nos termos exigidos pela legislação.

Foram verificadas diversas situações quanto ao uso dos EPI, a saber: trabalhadores executando suas atividades sem a utilização de EPI necessário às mesmas; trabalhadores utilizando EPI em precário estado de conservação; utilização apenas parcial de EPIs necessários às atividades desenvolvidas; trabalhadores utilizando EPIs próprios, que já possuíam; trabalhadores que tiveram que pagar pelos EPI aos gerenciadores da mão de obra. Todas essas situações caracterizam o descumprimento da obrigação legal de o empregador fornecer a seus empregados gratuitamente EPIs adequados em bom estado de conservação e funcionamento.

Assim, nas entrevistas realizadas com um grande número de empregados pode-se constatar que muitos não receberam os EPIs necessários, que outros tiveram que pagar ao empregador pelo equipamento e ainda que outros usavam EPI que já possuíam anteriormente ou que haviam adquirido no comércio, fato este constatado também em relação a ferramentas essenciais ao trabalho.

Na lavoura havia trabalhadores laborando de tênis, sem perneiras e muitos sem luvas, em atividades que assim o exigiam. Parcela dos trabalhadores declarou não ter recebido nenhum EPI para executar as tarefas laborativas. No entanto, alguns informaram que assinaram uma declaração de recebimento de EPI quando teriam sido comunicados



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

que sua contratação seria formalizada, comunicação esta que havia se dado, segundo informado, um mês antes da fiscalização.

O que se viu, no entanto, foi que os encarregados responsáveis pelo grupo de trabalhadores não comprovaram a compra nem a distribuição gratuita dos EPI. Em entrevistas realizadas com prepostos do empregador as narrativas eram conflitantes e, mesmo lhes tendo sido dada a oportunidade para tanto, não lograram comprovar a aquisição nem a distribuição de EPI em bom estado de conservação e utilização, dada a ausência de notas fiscais de compra, ausência de fichas de distribuição dos EPI com a assinatura dos trabalhadores e inexistência de qualquer indicação efetiva do cumprimento da obrigação em tela.

11.14 Deixar de manter plano de resgate dos trabalhadores para cada frente de trabalho

Durante a inspeção presencial nas frentes de trabalho de plantio de cana-de-açúcar aqui tratadas foi constatada a execução de trabalho em altura sem manutenção de plano de resgate correspondente, contrariando dispositivo previsto na Norma Regulamentadora 35 – NR 35.

Ressalta-se que, conforme entrevistas realizadas com os trabalhadores presentes, não havia conhecimento por parte deles de qualquer procedimento/plano de resgate de trabalhador em caso de queda de altura ou de qualquer trabalhador capacitado para tal função.

Cumprе ressaltar também que, a agravar a situação aqui descrita, essa foi apenas uma das diversas omissões/infrações relacionadas ao regular procedimento de trabalho previsto na NR-35, Norma Regulamentadora que trata do tema do trabalho em altura, atividade da qual inclusive decorreu acidente com um dos trabalhadores, conforme a Fiscalização apurou e como se vê do trecho de depoimento que segue.

TERMO DE DECLARAÇÃO DO MENOR

PLANTADOR DE CANA-DE-AÇÚCAR:

"(...) Que a função no cultivo de cana era pesada, realizando a tarefa no alto do caminhão, em cima das canas-de-açúcar; que poderia chegar a 5m de altura, jogando molhos de cana no chão para seu plantio; Que achou a experiência do trabalho ruim, se pudesse não repetiria; (...) Que há cerca de 2 (dois) meses sofreu um acidente de trabalho ao descarregar a cana-de-açúcar e derrapar a perna no piso do caminhão, abrindo uma grande ferida; Que não apareceu nenhum provimento de primeiro socorro e nenhum atendimento médico (...)"

Quanto ao trabalho em altura em si, descreve-se a seguir como era feita a atividade de distribuição de mudas de cana-de-açúcar. O corte da cana-de-açúcar para plantio era realizado manualmente, em outra frente de trabalho, pelos trabalhadores intitulados "cortadores". Após o corte inicial dessas mudas, cabia aos trabalhadores



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

chamados "jogadores" a distribuição destas em sulcos. Essa atividade de distribuição nos sulcos era feita por meio de caminhões em constante movimento, em cima da carroceria dos quais os trabalhadores "jogadores" tinham de caminhar sobre grandes quantidades de mudas de cana, em piso completamente instável, muitas vezes em alturas superiores a quatro metros do solo ou a mais de três metros do nível do caminhão.

Além da inexistência de plano de resgate para o caso de acidentes, tal atividade era feita sem utilização do Equipamento de Proteção Individual - EPI - apropriado para o trabalho em altura (cinturão de segurança tipo paraquedista) ou Sistema de Proteção Contra Quedas - SPQ (composto de ancoragens fixas ou móveis e equipamentos auxiliares), em flagrante desrespeito às normas de regulamentação e de proteção do trabalho (especialmente a citada NR 35), deixando assim sob risco grave e iminente os trabalhadores envolvidos.

11.15 Deixar de garantir que qualquer trabalho em altura só se inicie depois de adotadas as medidas de proteção definidas na NR 35

Durante a inspeção presencial nas frentes de trabalho de plantio de cana-de-açúcar aqui tratadas foi constatada a execução de trabalho em altura sem a adoção de medidas de proteção definidas em Norma Regulamentadora da atividade, a já citada NR 35, tendo o empregador deixado de garantir que o trabalho em altura só se iniciasse depois de adotadas as referidas medidas de proteção ali previstas.

Ressalta-se que os riscos de queda presentes quando da fiscalização na propriedade eram um tanto evidentes, o que se dava em razão da rudimentariedade da forma de execução do trabalho, da visível ausência de medidas de proteção contra queda de altura (cerca de 4 metros) e da ausência de capacitação e aptidão dos trabalhadores para a execução do trabalho. Ademais, quanto aos procedimentos operacionais, a Norma Regulamentadora 35 é taxativa, dispondo:

"35.4.6.1 Os procedimentos operacionais para as atividades rotineiras de trabalho em altura devem conter, no mínimo:

- a) as diretrizes e requisitos da tarefa;*
- b) as orientações administrativas;*
- c) o detalhamento da tarefa;*
- d) as medidas de controle dos riscos características à rotina;*
- e) as condições impeditivas;*
- f) os sistemas de proteção coletiva e individual necessários;*
- g) as competências e responsabilidades."*

Salienta-se que o atendimento a nenhum dos itens supracitados foi observado quando da visita fiscal, assim como nenhum documento/programa pertinente a trabalho em altura foi apresentado pelo empregador após notificação.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Quanto à gestão de segurança e saúde, os responsáveis pela administração do trabalho apresentaram como documentos um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO. No entanto verificou-se que tais programas não avaliavam adequadamente os riscos ocupacionais existentes nas atividades ali desenvolvidas e não apresentavam nenhuma proposta concreta de melhoria nas condições de segurança da empresa, seja quanto ao trabalho em altura ou quanto a qualquer das atividades específicas ali executadas. Mais ainda, embora em tais programas houvesse menção à implantação e acompanhamento de medidas corretivas, não havia informação de quais eram as situações que necessitariam de correção e não havia proposta de nenhuma medida corretiva.

Verificou-se assim, tratar-se de documentos apenas teóricos, de conteúdo inexistente em relação à situação concreta de trabalho, não havendo registro sequer de visitas técnicas aos locais onde esse era executado. Na prática, a única medida utilizada, ainda assim de forma bastante deficiente e insuficiente, foi o uso de alguns Equipamentos de Proteção Individual – EPIs – para outros riscos que não os presentes no trabalho em altura. Enfim, tais documentos se mostraram completamente inadequados, ou mesmo inúteis, para gerenciamento do risco de queda em altura na empresa, não havendo na prática nenhuma ação preventiva efetiva pertinente ao tema.

Ressalta-se, da mesma forma, que essa foi apenas uma das diversas omissões/infrações relacionadas ao regular procedimento de trabalho previsto na NR 35 (Norma Regulamentadora do Trabalho em Altura).

Quanto ao trabalho em altura em si, descreve-se a seguir como era feita a atividade de distribuição de mudas de cana-de-açúcar. O corte da cana-de-açúcar para plantio era realizado manualmente, em outra frente de trabalho, pelos trabalhadores intitulados "cortadores". Após o corte inicial dessas mudas, cabia aos trabalhadores chamados "jogadores" a distribuição destas em sulcos. Essa atividade de distribuição nos sulcos era feita por meio de caminhões em constante movimento, em cima da carroceria dos quais os trabalhadores "jogadores" tinham de caminhar sobre grandes quantidades de mudas de cana, em piso completamente instável, muitas vezes em alturas superiores a quatro metros do solo ou a mais de três metros do nível do caminhão.

Além da não adoção das medidas de proteção definidas na NR 35, tal atividade estava sendo executada sem a existência de um plano de resgate para o caso de acidentes, sem utilização do Equipamento de Proteção Individual - EPI - apropriado para o trabalho em altura (cinturão de segurança tipo paraquedista) ou Sistema de Proteção Contra Quedas – SPQ (composto de ancoragens fixas ou móveis e equipamentos auxiliares), em flagrante desrespeito às normas de regulamentação e de proteção do trabalho (especialmente a citada NR 35), deixando assim, como já dito, sob risco grave e iminente os trabalhadores envolvidos.

Acrescente-se, por fim, que, devido ao grave risco de queda, a atividade de distribuição de mudas de cana nos sulcos formados nas áreas de plantio com o uso de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

caminhões foi interditada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, através do Termo de Interdição Nº 4.049.066-1, cuja cópia acompanha este relatório.

11.16 Permitir a realização de trabalho em altura sem prévia Análise de Risco

Durante a inspeção física nas frentes de trabalho de plantio de cana-de-açúcar aqui tratadas foi constatada a realização de trabalho em altura sem prévia Análise de Risco, conforme definido na Norma Regulamentadora 35, que regulamenta o trabalho em altura.

Reitere-se que, no caso, os riscos de queda presentes quando da fiscalização na propriedade eram um tanto evidentes, o que se dava em razão da rudimentariedade da forma de execução do trabalho, da visível ausência de medidas de proteção contra queda de altura (cerca de 4 metros) e da ausência de capacitação e aptidão dos trabalhadores para a execução do trabalho. Ademais, quanto à prévia Análise de Risco, a Norma Regulamentadora 35 dispõe de maneira clara:

"35.4.5 Todo trabalho em altura deve ser precedido de Análise de Risco.

35.4.5.1 A Análise de Risco deve, além dos riscos inerentes ao trabalho em altura, considerar:

- a) o local em que os serviços serão executados e seu entorno;*
- b) o isolamento e a sinalização no entorno da área de trabalho;*
- c) o estabelecimento dos sistemas e pontos de ancoragem;*
- d) as condições meteorológicas adversas;*
- e) a seleção, inspeção, forma de utilização e limitação de uso dos sistemas de proteção coletiva e individual, atendendo às normas técnicas vigentes, às orientações dos fabricantes e aos princípios da redução do impacto e dos fatores de queda;*
- f) o risco de queda de materiais e ferramentas;*
- g) os trabalhos simultâneos que apresentem riscos específicos;*
- h) o atendimento aos requisitos de segurança e saúde contidos nas demais normas regulamentadoras;*
- i) os riscos adicionais;*
- j) as condições impeditivas;*
- k) as situações de emergência e o planejamento do resgate".*

Salienta-se que, conforme observado na visita fiscal, nenhum dos riscos supracitados foram, na prática, considerados, caracterizando a ausência da necessária Análise de Risco, assim como nenhum documento/programa pertinente a trabalho em altura foi apresentado pelo empregador após notificação.

Quanto à gestão de segurança e saúde, os responsáveis pela administração do trabalho apresentaram como documentos um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e um Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional –



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

PCMSO. No entanto verificou-se que tais programas não avaliavam adequadamente os riscos ocupacionais existentes nas atividades ali desenvolvidas e não apresentavam nenhuma proposta concreta de melhoria nas condições de segurança da empresa. Mais ainda, embora em tais programas houvesse menção à implantação e acompanhamento de medidas corretivas, não havia informação de quais eram as situações que necessitariam de correção e não havia proposta de nenhuma medida corretiva.

Verificou-se assim, tratar-se de documentos apenas teóricos, de conteúdo inexistente em relação à situação concreta de trabalho, não havendo registro sequer de visitas técnicas aos locais onde esse era executado. Na prática, a única medida utilizada, ainda assim de forma bastante deficiente e insuficiente, foi o uso de alguns Equipamentos de Proteção Individual – EPIs – para outros riscos que não os presentes no trabalho em altura. Enfim, tais documentos se mostraram completamente inadequados, ou mesmo inúteis, para a Análise de Riscos e para o gerenciamento do risco de queda em altura na empresa, não havendo na prática nenhuma ação preventiva efetiva pertinente ao tema.

Ressalta-se, essa foi apenas mais uma das diversas omissões/infrações da empresa relacionadas ao regular procedimento de trabalho previsto na NR 35 (Norma Regulamentadora do Trabalho em Altura).

Quanto ao trabalho em altura em si, descreve-se a seguir como era feita a atividade de distribuição de mudas de cana-de-açúcar. O corte da cana-de-açúcar para plantio era realizado manualmente, em outra frente de trabalho, pelos trabalhadores intitulados "cortadores". Após o corte inicial dessas mudas, cabia aos trabalhadores chamados "jogadores" a distribuição destas em sulcos. Essa atividade de distribuição nos sulcos era feita por meio de caminhões em constante movimento, em cima da carroceria dos quais os trabalhadores "jogadores" tinham de caminhar sobre grandes quantidades de mudas de cana, em piso completamente instável, muitas vezes em alturas superiores a quatro metros do solo ou a mais de três metros do nível do caminhão.

Além da não realização na prévia Análise de Risco exigida pela legislação, tal atividade estava sendo executada ainda, como visto acima, sem a adoção das medidas de proteção definidas na NR 35, sem a existência de um plano de resgate para o caso de acidentes, sem utilização do Equipamento de Proteção Individual - EPI - apropriado para o trabalho em altura (cinturão de segurança tipo paraquedista) ou Sistema de Proteção Contra Quedas – SPQ (composto de ancoragens fixas ou móveis e equipamentos auxiliares), em flagrante desrespeito às normas de regulamentação e de proteção do trabalho (especialmente a citada NR 35), deixando assim, como já dito, sob risco grave e iminente os trabalhadores envolvidos.

Repita-se, por pertinente, que, devido ao grave risco de queda, a atividade de distribuição de mudas de cana nos sulcos formados nas áreas de plantio com o uso de caminhões foi interdita pela Auditoria Fiscal do Trabalho, através do Termo de Interdição N° 4.049.066-1, cuja cópia acompanha este relatório.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

11.17 Permitir que seja realizado trabalho em altura sem supervisão

O empregador permitiu que fosse realizado trabalho em altura sem supervisão, o que não é permitido pela legislação. Com efeito, durante inspeção presencial nas frentes de trabalho de plantio de cana-de-açúcar na propriedade fiscalizada, foi constatado que não havia qualquer tipo de supervisão/direção sendo realizada em relação ao trabalho em altura executado na atividade de distribuição por arremesso de mudas de cana nos sulcos abertos no solo.

Reitere-se que, no caso, os riscos de queda presentes na atividade fiscalizada eram um tanto evidentes, o que se dava em razão da rudimentariedade da forma de execução do trabalho, da visível ausência de medidas de proteção contra queda de altura (cerca de 4 metros) e da ausência de capacitação e aptidão dos trabalhadores para a execução do trabalho. Quanto ao tema, a Norma Regulamentadora 35, que dispõe sobre o trabalho em altura, versa de maneira taxativa:

"35.4.3 Todo trabalho em altura deve ser realizado sob supervisão, cuja forma será definida pela análise de risco de acordo com as peculiaridades da atividade."

Cumprе ressaltar que, conforme observado na visita fiscal, nenhuma forma de supervisão do trabalho em altura foi observada na prática, não tendo sido adotado sequer algum procedimento de monitoramento, tendo sido os trabalhadores que executavam tais atividades deixados totalmente por sua conta e risco, o que contraria frontalmente o dispositivo normativo acima transcrito, caracterizando mais uma irregularidade referente ao trabalho em altura praticada pelo empregador, em mais uma infração à Norma Regulamentadora 35.

Quanto ao trabalho em altura em si, descreve-se a seguir como era feita a atividade de distribuição de mudas de cana-de-açúcar. O corte da cana-de-açúcar para plantio era realizado manualmente, em outra frente de trabalho, pelos trabalhadores intitulados "cortadores". Após o corte inicial dessas mudas, cabia aos trabalhadores chamados "jogadores" a distribuição destas em sulcos. Essa atividade de distribuição nos sulcos era feita por meio de caminhões em constante movimento, em cima da carroceria dos quais os trabalhadores "jogadores" tinham de caminhar sobre grandes quantidades de mudas de cana, em piso completamente instável, muitas vezes em alturas superiores a quatro metros do solo ou a mais de três metros do nível do caminhão.

Além da realização de trabalho em altura sem a supervisão exigida pela legislação, tal atividade estava sendo executada ainda sem que tivesse sido feita a prévia Análise de Risco obrigatória, sem a adoção das medidas de proteção definidas na NR 35, sem a existência de um plano de resgate para o caso de acidentes, sem utilização do Equipamento de Proteção Individual - EPI - apropriado para o trabalho em altura (cinturão de segurança tipo paraquedista) ou Sistema de Proteção Contra Quedas – SPQ (composto de ancoragens fixas ou móveis e equipamentos auxiliares), em flagrante desrespeito às



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

normas de regulamentação e de proteção do trabalho (especialmente a citada NR 35), deixando assim, como já dito, sob risco grave e iminente os trabalhadores envolvidos.

Repita-se, por pertinente, que, devido ao grave risco de queda, a atividade de distribuição de mudas de cana nos sulcos formados nas áreas de plantio com o uso de caminhões foi interditada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, através do Termo de Interdição Nº 4.049.066-1, cuja cópia acompanha este relatório.

11.18 Deixar de promover treinamento teórico e prático para trabalho em altura e/ou deixar de promover treinamento para trabalho em altura com carga horária mínima de oito horas e/ou deixar de contemplar, no treinamento para trabalho em altura, o conteúdo programático mínimo constante nas alíneas "a" a "g" do item 35.3.2 da NR-35

Nas referidas atividades de plantio de cana-de-açúcar o empregador deixou também de cumprir dispositivos previstos na Norma Regulamentadora 35 – NR 35 -, que regula o trabalho em altura, referentes à execução de trabalho em altura sem a promoção, pelo empregador, de treinamento teórico e prático para a atividade, conforme exigência legal.

Quando da realização da inspeção no local de trabalho verificou-se, por entrevistas realizadas com os trabalhadores que executavam atividades de trabalho em altura, que não havia sequer conhecimento, por parte deles, de qualquer espécie de treinamento, teórico ou prático, que houvesse sido promovido pelo empregador para o trabalho em altura, nem para os próprios, nem para outros trabalhadores.

Ressalte-se, tais informações constam inclusive dos depoimentos formais tomados junto a alguns dos trabalhadores do plantio de cana que atuavam na atividade que envolvia trabalho em altura, conforme excertos que trazidos a seguir.

DEPOIMENTO DE [REDACTED]

"(...) Que trabalha na caçamba do caminhão numa altura máxima que varia de 5 a 6 metros e não recebeu qualquer treinamento para tal e não existe qualquer dispositivo de segurança; (...)".

DEPOIMENTO DE [REDACTED]

"(...) Que trabalhou em cima de caminhão e não teve treinamento sobre o serviço em altura e não havia nenhum dispositivo de segurança para evitar quedas; (...)".

Ressalta-se, a exemplo do descrito nos itens anteriores, essa foi apenas mais uma das diversas omissões/infrações da empresa relacionadas ao regular procedimento de trabalho previsto na NR 35 (Norma Regulamentadora do Trabalho em Altura).

Quanto ao trabalho em altura em si, descreve-se a seguir como era feita a atividade de distribuição de mudas de cana-de-açúcar. O corte da cana-de-açúcar para plantio era realizado manualmente, em outra frente de trabalho, pelos trabalhadores intitulados "cortadores". Após o corte inicial dessas mudas, cabia aos trabalhadores



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

chamados "jogadores" a distribuição destas em sulcos. Essa atividade de distribuição nos sulcos era feita por meio de caminhões em constante movimento, em cima da carroceria dos quais os trabalhadores "jogadores" tinham de caminhar sobre grandes quantidades de mudas de cana, em piso completamente instável, muitas vezes em alturas superiores a quatro metros do solo ou a mais de três metros do nível do caminhão.

Além da realização de trabalho em altura sem que tivesse havido o treinamento obrigatório para tanto, tal atividade se dava também, como se viu, sem a supervisão exigida pela legislação, sem que tivesse sido feita a prévia Análise de Risco obrigatória, sem a adoção das medidas de proteção definidas na NR 35, sem a existência de um plano de resgate para o caso de acidentes, sem utilização do Equipamento de Proteção Individual - EPI - apropriado para o trabalho em altura (cinturão de segurança tipo paraquedista) ou Sistema de Proteção Contra Quedas – SPQ (composto de ancoragens fixas ou móveis e equipamentos auxiliares), em flagrante desrespeito às normas de regulamentação e de proteção do trabalho (especialmente a citada NR 35), deixando assim, como já dito, sob risco grave e iminente os trabalhadores envolvidos.

Reitere-se, por pertinente, que, devido ao grave risco de queda, a atividade de distribuição de mudas de cana nos sulcos formados nas áreas de plantio com o uso de caminhões foi interditada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, através do Termo de Interdição N° 4.049.066-1, cuja cópia acompanha este relatório.

11.19 Deixar de cumprir um ou mais dispositivos relativos ao transporte coletivo de trabalhadores

O empregador deixou de cumprir dispositivos previstos em Norma Regulamentadora (NR-31) relativos ao transporte coletivo de trabalhadores.

Em relação ao transporte dos trabalhadores, foi constatado o que segue. Os empregados ficavam alojados em casas alugadas na cidade de Uberaba, de onde embarcavam diariamente para o trabalho em torno das 4:00/4:30 horas da manhã, chegando ao seu destino por volta das 6:30 h às 7h, quando iniciavam as suas atividades laborais diárias.

O veículo utilizado era um ônibus, placa [REDACTED] ano de fabricação 2.006. O veículo se apresentava em precárias condições de conservação e limpeza, não possuindo para-choques dianteiros nem traseiros e apresentando lanternas de sinalização danificadas. Tinha capacidade para 46 (quarenta e seis) pessoas sentadas, mas não possuía cintos de segurança. Não possuía também compartimento separado para transporte de ferramentas, em virtude do que passageiros/trabalhadores, ferramentas e materiais eram transportados conjuntamente no mesmo ambiente, sem qualquer separação ou proteção.

O motorista do veículo, o Sr. [REDACTED] de alcunha [REDACTED] não possuía carteira de habilitação para a condução de nenhum tipo de veículo, o que foi confirmado pelo próprio. Também não foi apresentado nenhum documento do veículo e nem mesmo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

autorização para transporte de trabalhadores, fosse no momento da abordagem ou posteriormente, até o término da primeira etapa da ação fiscal. Ressalte-se, o veículo aqui referido, bem como o motorista, circulavam diariamente por rodovias estaduais e federais conduzindo trabalhadores.

Ressalta-se que foram vários os dispositivos normativos descumpridos pelo empregador no que tange ao transporte coletivo de trabalhadores, conforme disposto na NR-31 (Norma Regulamentadora do Trabalho Rural), que assim dispõe:

"31.16 Transporte de Trabalhadores:

31.16.1 O veículo de transporte coletivo de passageiros deve observar os seguintes requisitos:

a) possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente;
(...)

c) ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado;

d) possuir compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros."

12. CONCLUSÃO

Conforme detalhado em todo o exposto nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes nas atividades do cultivo de cana e nos alojamentos dos trabalhadores ali inseridos foi um absoluto descaso da empregadora para com a saúde, o bem-estar, os direitos, a segurança, o conforto, a dignidade e, em última instância, mesmo para com a vida daqueles que ali estavam para lhe prestar serviço com o fito de possibilitar que auferisse os ganhos que lhe cabiam enquanto proprietária do empreendimento produtivo. O que se viu, em resumo, foi que os trabalhadores ali em atividade estavam, de diversos modos, objetificados, como se necessidade alguma tivessem, visto que a maior parte de seus direitos mais basilares relativos à execução do trabalho em condições minimamente dignas não estava sendo observada, como fartamente demonstrado ao logo deste relatório.

A precariedade das condições trabalho a que foram submetidos os trabalhadores flagrados pela fiscalização revelou que o estabelecimento não se encontrava adequado, sob a perspectiva dos direitos fundamentais advindos do labor humano, à atividade econômica nele explorada, razão pela qual este empreendimento obliterou as funções sociais da propriedade e da empresa rural (previstas respectivamente nos artigos 5º, inciso XXIII, e 186, incisos III e IV, da Constituição Federal), o que afronta os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República. Ao violar os direitos sociais mais elementares, positivados na Carta Magna e na legislação vigente, submetendo trabalhadores a condições degradantes, as quais ensejaram seu resgate pela caracterização de trabalho análogo ao de escravo, o empregador atraiu para si a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

responsabilidade jurídica decorrente da exploração do trabalho humano que lhe beneficiou economicamente, devendo incidir sobre si a atuação estatal, em razão - dentre outras motivações relevantes - da eficácia dos direitos fundamentais na esfera privada.

Em dezembro de 2003, a Lei n.º 10.803 deu ao art. 149 do Código Penal, nova redação, que pretendeu dar contornos mais claros ao objeto de repulsa social conhecido como trabalho escravo:

“Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.”
(grifos nossos)

Conforme aponta Ubiratan Cazetta, Procurador da República, tratou-se de enorme avanço conceitual na matéria, assim se pronunciando: *“abandonando a elasticidade da redação anterior, promoveu uma especificação da conduta, fechando o tipo penal, que passou a exigir de quatro, uma das seguintes condutas (modos de execução): a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima.”*

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão a condições degradantes de trabalho e, ainda, com a presença de indicadores das outras modalidades de trabalho análogo ao de escravo previstas no dispositivo, quais sejam, trabalhos forçados, jornada exaustiva e restrição de locomoção por dívida.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Cumprir citação produzida pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, especialmente, a que trata do trabalho degradante:

“Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.” (grifo nosso)

Será, principalmente, a partir das dezenas de decisões proferidas pelo Juiz Federal Carlos Henrique Borlido Haddad, que se observará de forma definitiva a clara incorporação às sentenças judiciais das inovações trazidas pelo legislador ao texto do art. 149 do Código Penal.

Em uma de suas sentenças, assim se posiciona o ilustre magistrado: *“A submissão a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou a condições degradantes de trabalho insere-se na redução à condição análoga à de escravo que prescinde da restrição da liberdade de locomoção.”*

Ainda, abordando o novo paradigma, assevera o magistrado: *“A lei penal ao tipificar a redução à condição análoga à de escravo prescinde que esta condição seja igual àquela desfrutada pelos escravos do Império Romano ou do Brasil Colonial. Não se pode continuar adotando uma concepção caricatural da escravidão pré-republicana, como se todos os escravos vivessem cercados e vigiados vinte e quatro horas por dia. Esta caricatura tem levado um segmento doutrinário e jurisprudencial a entender que só há o crime de trabalho escravo se houver também o delito de cárcere privado.”*

Destaca-se ainda pronunciamento efetuado pelo Supremo Tribunal Federal ao analisar os aspectos da “escravidão moderna”, conforme ementa abaixo:

EMENTA PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna”



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa "reduzir alguém a condição análoga à de escravo". Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais.

(Inq. 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, Acórdão eletrônico DJe-222 DIVULG 09-11-2012 Public. 12-11-2012)

Assim, face a todo o aqui exposto, e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 52 (cinquenta e duas) vítimas acima discriminadas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificada no transcrito art. 149 do Código Penal.

Em tempo, destaca-se que o anteparo previdenciário é essencial nas ocorrências de sinistros e contagem de tempo para aposentadoria, proteção basilar e fundamental, mormente em se tratando de trabalho rural. A falta de registro dos trabalhadores caracteriza crime previsto no § 4.º ao art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14/07/2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3.º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital a omissão se refere atualmente às informações que devem ser inseridas no sistema e-Social antes do trabalhador iniciar as atividades laborativas na empresa.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Diante dos graves fatos relatados, propõe-se o encaminhamento de cópia do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências que entenderem necessárias. Procedemos, ainda, ao encaminhamento deste relatório à DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília. Por fim, conforme solicitação do representante do autuado por ocasião da inspeção, deverá uma cópia do presente relatório ser encaminhada também ao empregador.

Belo Horizonte, 20 de agosto de 2021.

