



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

DELTA SUCROENERGIA S.A
UNIDADE VOLTA GRANDE
CNPJ: 13.537.735/0002-81

PERÍODO: 26/04/2022 a 28/07/2022



LOCAL:

Fazenda São José do Rio do Peixe – Veríssimo/MG

ATIVIDADE:

CNAE: 0113-0/00 – cultivo de cana-de-açúcar



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

Sumário

- EQUIPE.....	5
- DO RELATÓRIO	
1. IDENTIFICAÇÃO E ENDEREÇO DO EMPREGADOR.....	6
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	7
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	8
4. DA MOTIVAÇÃO E DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL	10
5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA FISCALIZADA	13
5.1 DOS ASPECTOS MICROECONÔMICOS DOS CONTRATOS DE FORNECIMENTO DE CANA-DE-AÇÚCAR	14
5.2 DA INVALIDADE JURÍDICA DOS CONTRATOS APRESENTADOS NO CURSO A AÇÃO FISCAL	16
6. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO	19
6.1. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.....	19
6.2. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado	21
6.3. Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas	22
6.4. Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal	22
6.5. Efetuar o pagamento do salário do empregado sem a devida formalização do recibo	22
6.6. Deixar de indenizar o período suprimido do intervalo para repouso e alimentação com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho	22
6.7. Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho	22
6.8. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas	23
6.9. Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais	23



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

7. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	23
7.1. Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento	23
7.2. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos	23
7.3. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06)	24
7.4. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim	25
7.5. 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 ou outras.	25
7.6. Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	26
7.7. Deixar de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ou deixar de cumprir a carga horária e/ou o conteúdo programático mínimo previsto nos subitens 31.5.24 e 31.5.25 da NR 31 em caso de capacitação do empregador ou preposto sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho	27
7.8. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores	27
7.9. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração	28
7.10. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31	28
7.11. Manter instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da NR 31	28



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

7.12. Manter instalação sanitária fixa em desacordo com as características estabelecidas no item 31.17.3.3 da NR 31, e/ou deixar de garantir condições de higiene e de privacidade em instalação sanitária de uso comum entre os sexos disponibilizada em setores administrativos com até 10 (dez) trabalhadores ou na sede de estabelecimentos rurais com até 5 (cinco) trabalhadores.	29
7.13. Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR.	29
7.14. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.	30
8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	30
8.1. 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	30
9. CONCLUSÃO	45

ANEXOS

I – Autos de Infração

II – Contratos de parceria agrícola e cessão de direitos e obrigações sobre parceria agrícola

III – Termos de declaração

IV – Guias de Seguro-desemprego

V – Valores da rescisão e recibos

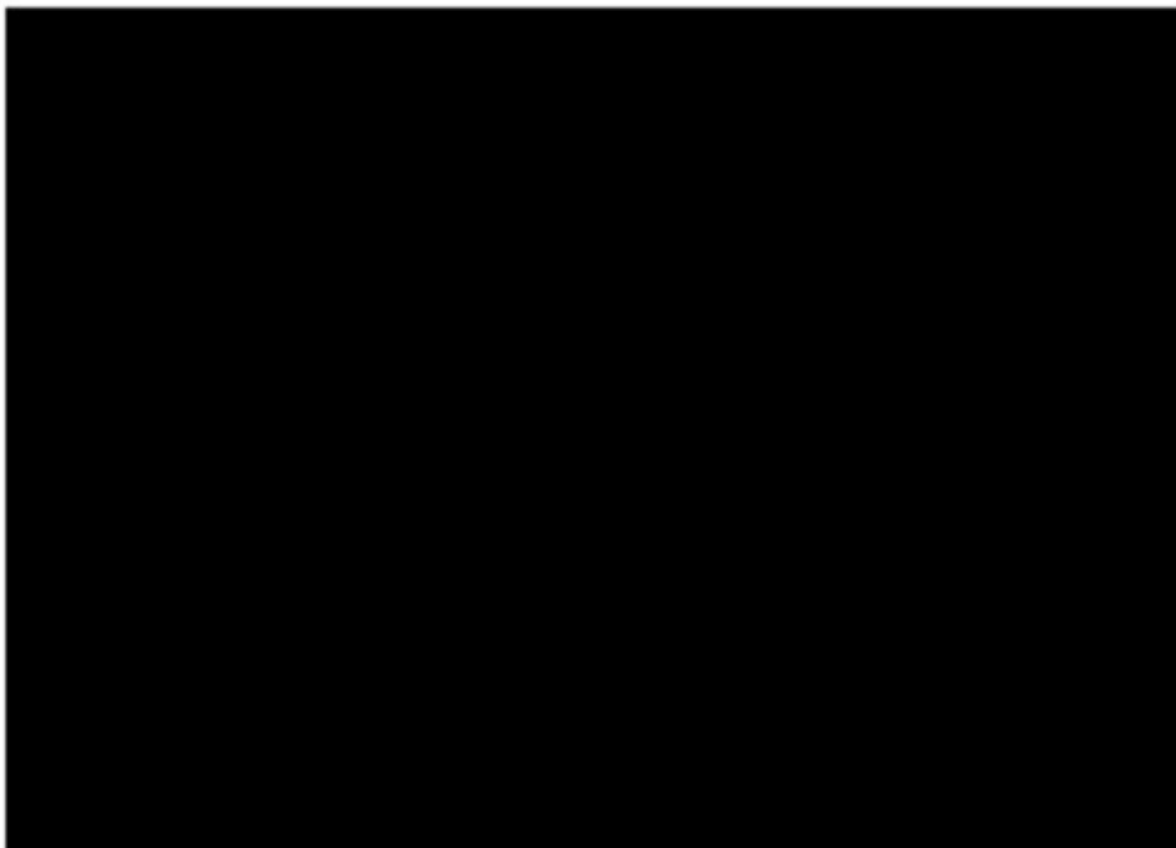
VI – Caderno de produção



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

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



POLÍCIA FEDERAL





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

1. **IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

**Empregador: DELTA SUCROENERGIA S.A - DELTA SUCROENERGIA -
UNIDADE VOLTA GRANDE**

CNPJ: 13.537.735/0001-09

ENDEREÇO:

ROD MG 427 KM 43 - FAZ CACHOEIRO
CONCEIÇÃO DAS ALAGOAS - MG
CEP 38.120-000

Atividade fiscalizada

CNAE: 0113-0/00 – cultivo de cana-de-açúcar



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

2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	34
Registrados durante ação fiscal	0
Empregados em condição análoga à de escravo	34
Resgatados - total	34
Mulheres registradas durante a ação fiscal	0
Mulheres resgatadas	0
Adolescentes (menores de 16 anos)	0
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	0
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	34
Comunicado de Dispensa para Seguro Desemprego Regular	0
Valor bruto das rescisões e salários atrasados	-
Valor líquido recebido	R\$ 225.165,68
FGTS/CS recolhido	-
Previdência Social recolhida	-
Valor Dano Moral Individual	-
Valor Danos Morais Coletivos	-
Valor/passagem e alimentação de retorno	-
Número de Autos de Infração lavrados	24
Termos de Apreensão de documentos	-
Termos de Interdição Lavrados	-
Termos de Suspensão de Interdição	-
Prisões efetuadas	-
Número de CTPS Emitidas	-
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	223285137	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	223285960	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	223589241	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.)
4	223589268	0011797	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.	(Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com o § 1º do art. 5º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 73.626, de 12.2.1974.)
5	223589284	0015130	Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal.	(Art. 7 da Lei nº 605/1949.)
6	223589306	0011460	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.	(Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.)
7	223589331	0017809	Deixar de indenizar o período suprimido do intervalo para repouso e alimentação, ou sua integralidade, quando não concedido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.	(Art. 71, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.)
8	223589357	0000426	Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho.	(Art. 67, caput, c/c art. 68, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
9	223589381	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.)
10	223589390	0014052	Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	(Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
11	223328685	1318527	Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.5.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
12	223328693	2310325	Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
13	223328707	1318667	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual - EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
14	223328715	1318365	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)



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

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
15	223328723	1318390	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 ou outras.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.12, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
16	223328731	1318349	Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
17	223328740	1318438	Deixar de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ou deixar de cumprir a carga horária e/ou o conteúdo programático mínimo previsto nos subitens 31.5.24 e 31.5.25 da NR 31 em caso de capacitação do empregador ou preposto sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.4.10, 31.4.10.1 e 31.4.10.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
18	223328758	1318837	Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
19	223328766	2310201	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
20	223328774	2310228	Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "i" e 31.17.6.1.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
21	223328782	2310163	Manter instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da NR 31.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.3.1, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.3.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.)
22	223328791	2310171	Manter instalação sanitária fixa em desacordo com as características estabelecidas no item 31.17.3.3 da NR 31, e/ou deixar de garantir condições de higiene e de privacidade em instalação sanitária de uso comum entre os sexos disponibilizada em setores administrativos com até 10 (dez) trabalhadores ou na sede de estabelecimentos rurais com até 5 (cinco) trabalhadores.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.3.3, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", 31.17.3.3.1 e 31.17.3.3.1.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.)
23	223328804	1318853	Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.6, 31.8.7 e 31.8.8 da NR-31, com redação da Portaria



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

	Nº AI	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
			administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR.	SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)
24	223328821	1318241	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31.	(Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.)

4. DA MOTIVAÇÃO E DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Aos 26 (vinte e seis) dias do mês de abril de 2022 foi iniciada fiscalização conforme art. 30, § 3º, do Decreto Federal nº 4.552 de 27/12/2002, em curso até a presente data, desenvolvida pelo Grupo de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais e Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, Polícia Federal e Polícia Militar de Minas Gerais. A ação fiscal teve início após denúncia veiculada em mídia local relatando que mais de vinte trabalhadores, oriundos do Maranhão, que haviam sido arregimentados para trabalhar no plantio de cana-de-açúcar na região de Veríssimo, foram abandonados em posto de combustível no município de Uberaba no dia 25/04/2022. No dia subsequente, o Ministério Público do Trabalho recebeu formalmente denúncia dos fatos, que além de reportar o abandono e acolhida dos trabalhadores acima citados pela assistência social do município, também reportava a permanência de nove trabalhadores em alojamento no município de Veríssimo, pois haviam se negado a sair do local sem que os pagamentos fossem adimplidos. Após inspeção no local, assim como na Casa de Passagem para o Migrante/Itinerante, para onde foram levados os demais trabalhadores pela rede de proteção municipal, concluiu-se que trinta e quatro trabalhadores estavam laborando na propriedade rural denominada Fazenda São José do Rio do Peixe, irregularmente e informalmente contratados pelo turmeiro, [REDACTED] que por sua vez informou que prestava serviços para o sr. [REDACTED] em propriedade rural arrendada pela autuada.



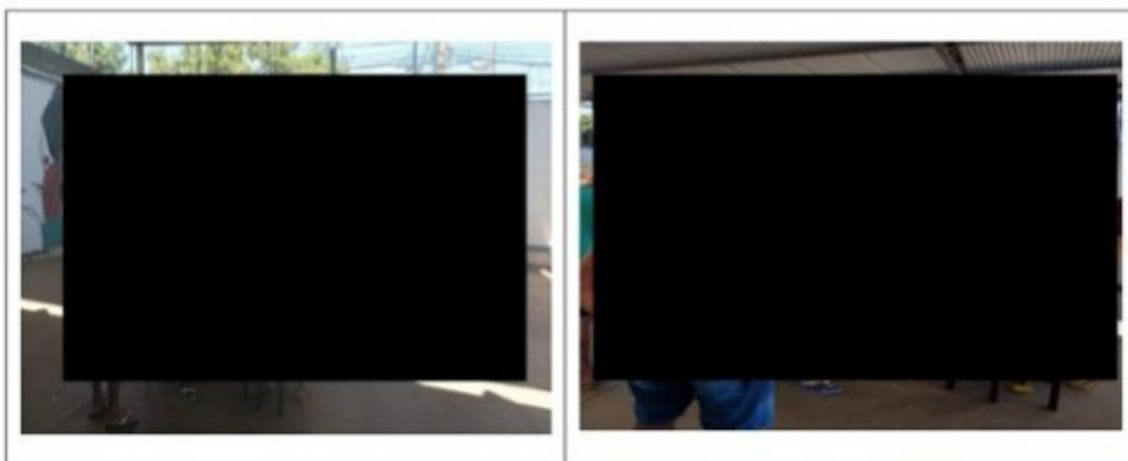
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS

Após conclusão de procedimentos em campo realizados em outro empregador na mesma região, a equipe se deslocou para o alojamento acima mencionado, e encontrou os trabalhadores em situação precária, informando que permaneceram no local, por não aceitarem ir para outra frente de trabalho, na qual o turmeiro prometia trabalho, sem que antes recebessem os valores dos pagamentos devidos pelo trabalho prestado na propriedade supracitada.



Diante das condições precárias de trabalho e alojamento a que estes trabalhadores estavam sujeitos, a equipe decidiu por retirar os trabalhadores do local e encaminhá-los para um hotel no município de Uberaba/MG.

No dia 27/04, a equipe compareceu na casa de acolhimento na qual os trabalhadores abandonados foram abrigados pela equipe de assistência social do município de Uberaba/MG.





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

No local, os trabalhadores relataram que estavam trabalhando na propriedade Fazenda Rio do Peixe, e que de forma súbita, no dia 25/04, o turmeiro informou que teriam que mudar de local de trabalho, e que acertaria com aqueles que não tivessem mais interesse em permanecer trabalhando. No dia 26/04, os trabalhadores que aceitaram a proposta de mudança de local de trabalho foram levados em um ônibus para o município de Uberaba/MG e deixados em posto de combustível conhecido na cidade como “Posto do Zote”. Os trabalhadores chegaram no local por volta das 10 horas da manhã, e foram orientados a aguardar outro ônibus que viria para buscá-los. Ali ficaram aguardando sem alimentação, sem conseguir ir ao banheiro, tendo em vista que as instalações sanitárias eram pagas, e sem qualquer informação sobre o que estaria ocorrendo, pois não conseguiam contato com o turmeiro [REDACTED]. Por volta das 19h, concluíram que haviam sido abandonados à própria sorte, e decidiram acionar a Polícia Militar, que, por sua vez, acionou a rede de proteção do município, que encaminhou os trabalhadores para o acolhimento da Casa de Passagem.

A equipe de fiscalização deu continuidade aos procedimentos de inspeção física, realizando oitiva dos trabalhadores abandonados, nos quais foi possível extrair elementos contundentes de que a situação a que foram submetidos se amoldava à exploração de trabalho em condições análogas às de escravo. Neste momento, os trabalhadores que estavam alojados na casa de passagem também foram encaminhados a hotel no município de Uberaba/MG.

De pronto, a equipe agendou reunião com o senhor [REDACTED] que informou que prestava serviços para o senhor [REDACTED] proprietário de algumas fazendas em que os trabalhadores estavam prestando serviços no município de Veríssimo. Em contato por telefone com o senhor [REDACTED] visando elucidar as relações com, o mesmo informou que não prestaria qualquer esclarecimento à fiscalização, que possuía parentes Desembargadores, que a fiscalização deveria intimá-lo pelos meios oficiais. Por sua vez, o senhor [REDACTED] informou que seu pai prestava serviços há anos para o senhor [REDACTED] e que havia falecido recentemente, que possuía contrato verbal com o senhor [REDACTED] para continuar a prestação de serviços de seu pai e se opôs a receber documentos em nome do proprietário. Em novo contato com o senhor [REDACTED] o mesmo informou que [REDACTED] “estaria resolvendo tudo” e que não gostaria de ser contactado novamente.



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

Após tratativas com o sr. [REDACTED] e advogado, ficou acertado que os trabalhadores receberiam os pagamentos no dia 29/04, e que o retorno ao local de origem seria garantido.

Na referida data, os trabalhadores receberam o pagamento das verbas salariais e rescisórias devidas, e no dia 30/04 retornaram aos seus locais de origem.

5. DA ATIVIDADE ECONÔMICA FISCALIZADA

A atividade econômica era exercida mediante contrato de parceria com os proprietários da terra (item 1) e cessão da parceria (item 2).

- 1) Instrumento Particular de Parceria Agrícola e Outras Avenças – VG 207471 / 207472, assinado em 17/11/2020
Parceiros-Outorgantes: [REDACTED] e sua esposa, [REDACTED] que cedem 252 hectares da Fazenda São José do Rio do Peixe, situada em Veríssimo, para o plantio de cana de açúcar pela parceira-outorgada;
Parceira-Outorgada: Delta Sucroenergia S/A – Unidade Volta Grande – CNPJ 13.537.735/0002-81.
- 2) Instrumento Particular de Cessão de Direitos e Obrigações Sobre Contrato de Parceria Agrícola e Outras Avenças – VG 207471.C, assinado em 17/09/2021.
Cedente: Delta Sucroenergia S/A – Unidade Volta Grande - CNPJ 13.537.735/0002-81;
Cessionário: [REDACTED]

A Delta Sucroenergia produz açúcar, etanol e energia em suas unidades industriais na região do triângulo mineiro. Seu capital social, conforme pesquisa na Receita Federal do Brasil, é de R\$ 1.300.000.000,00. Conforme dados obtidos na internet (*), a moagem de cana de açúcar na safra de 2020/2021 foi de 10,8 milhões de toneladas, o que gerou a produção de 932.000 toneladas de açúcar, 311 milhões de litros de etanol e de 710 mil MWh de energia. O código de ética da empresa elenca, dentre as diretrizes gerais, a missão de “produzir, com excelência, energia em forma de alimento, combustível e eletricidade, preservando o meio ambiente e o bem estar social”; mais adiante, na seção “Relacionamento com o público externo/4.Fornecedores e prestadores de serviço”, o documento afirma que “Os fornecedores e os prestadores de serviço são selecionados e contratados por meio de cotação de preços ou de concorrência, com base em critérios legais e técnicos de qualidade e pontualidade, observado o perfil ético em suas práticas de gestão, responsabilidade social e ambiental, não sendo permitida qualquer prática de trabalho infantil, forçado, compulsório ou outras situações contrárias à legislação ou a este código”. (*) [REDACTED]

A cana-de-açúcar é matéria prima essencial no processo de produção do açúcar e do álcool e representa em torno de 70% do custo final dos citados produtos.



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

A qualidade e o custo final do álcool e açúcar também estão diretamente ligados à qualidade da cana-de-açúcar, ou tecnicamente falando, à qualidade do seu teor de sacarose, que, quanto mais elevado, mais adequado à produção do produto final.

O desgaste de máquinas e equipamentos da usina será o mesmo para moer e processar cana de má qualidade e de boa qualidade, com a diferença de que, a de melhor qualidade - maior nível de sacarose -, produzirá mais álcool e açúcar do que a de má qualidade.

Esses fatores determinam que as usinas, mesmo quando terceirizam a produção de cana-de-açúcar, exerçam o controle de todo o processo produtivo, definindo desde a qualidade da cana a ser plantada pelo fornecedor, supervisionando os tratos culturais ao longo da safra e até mesmo o momento e a qualidade do corte das mesmas, de forma que tenha garantido a qualidade da cana que irá processar.

Fator determinante no teor de sacarose da cana-de-açúcar é o tempo entre o corte e a moagem, de modo que, após o corte, a cana não pode demorar a ser processada, sob pena de começar a diminuir significativamente o teor de sacarose, o que influencia diretamente no preço a ser pago pela tonelada e na qualidade do álcool e açúcar produzidos. Assim, todo o cronograma de plantio e corte da cana-de-açúcar é definido pela usina (próprio e de terceiros), de acordo com a sua capacidade de moagem diária.

Assim, faz-se necessário a existência de uma rede complexa de comunicação entre a usina e seus fornecedores, de forma que a informação de capacidade de moagem, quebra e manutenção sejam imediatamente comunicados aos fornecedores para que eles possam reprogramar a entrega da sua cota diária de cana-de-açúcar, de acordo com a nova demanda da usina. Assim, é comum constataremos a existência de rádio comunicadores, funcionando em frequências específicas, entre funcionários de campo da usina e fornecedores. Existem também sistemas de informática que informam em tempo real aos fornecedores o andamento da entrega de cana nas usinas, de forma que possam tomar decisões de paralisar o corte e/ou o transporte, caso ocorra algum imprevisto na linha de produção da usina.

Ocorre também que, se a usina aumenta sua capacidade diária de moagem, ela precisará de mais áreas plantadas na safra seguinte, devendo para isso, incentivar a abertura de novas áreas de cultivo de cana-de-açúcar, próprias ou de terceiros.

A cana "de terceiros" é geralmente produzida em terras arrendadas ou objeto de contratos de parceria agrícola, contratos estes que, geralmente, são firmados diretamente entre a usina e o dono da terra, face a respeitabilidade e as garantias econômicas que a usina lhes oferece. A usina, por sua vez, substabelece os contratos de arrendamento e/ou parceria agrícola a terceiros, geralmente, alguém de sua confiança e que já produz cana para ela. Este modelo visa garantir o fornecimento de cana de acordo com a demanda e padrão de qualidade da usina e, mais uma vez, demonstra a ingerência da usina nesta fase do processo produtivo.

5.1 DOS ASPECTOS MICROECONÔMICOS DOS CONTRATOS DE FORNECIMENTO DE CANA-DE-AÇÚCAR

A produção de açúcar e álcool a partir da cana-de-açúcar congrega no mesmo espaço geográfico tanto a produção agrícola da matéria-prima como a produção industrial dos bens finais. Isto se dá pelo dispêndio logístico que o transporte da cana-de-açúcar gera, assim como pelo fato de se tratar de um produto perecível, que deve ser processado em



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

um curto lapso temporal após o corte. Pode se afirmar que estas premissas são a pedra angular para a instalação de uma unidade industrial desta natureza. Não é por acaso que a autuada possui a atividade de cultivo de cana-de-açúcar – CNAE 01.13-0-00 como atividade econômica secundária.

As usinas produtoras de açúcar e álcool têm um comportamento OLIGOPSÔNICO em relação à cadeia produtiva. Oligopsônio é uma estrutura de mercado, em oposição à concorrência perfeita, cuja principal característica é grande número de vendedores e em relação à quantidade de compradores. O oligopsônio é uma disfunção de mercado que é prejudicial para os vendedores (fornecedores de cana-de-açúcar), tendo o comprador a capacidade de determinar a quantidade, a qualidade e especialmente o preço da principal matéria-prima necessária à consecução das suas atividades empresariais. São os compradores, também, que normalmente determinam a tecnologia a ser empregada pelos produtores, adiantam os insumos necessários, eventualmente antecipam parcela de pagamento em dinheiro, classificam os produtos em tipos e os compram, descontando do valor dessa produção as quantias "adiantadas".

Soma-se a isto o fato que a produção de açúcar e álcool a partir da cana-de-açúcar demanda o cultivo da matéria-prima em vasta área territorial, e congrega no mesmo ambiente tanto a produção agrícola da matéria-prima como a produção industrial dos bens finais. Este fator contribui sobremaneira da concentração do poder de compra, especialmente pelo custo e esforço logístico envidado no transporte da cana-de-açúcar da área de plantio até as esteiras do parque industrial.

A formação oligopsonista mantém o controle de mercado está na mão dos compradores e isto pode gerar efeitos colaterais. Os fornecedores geram seus preços baseados nos concorrentes, a fim de amenizar os efeitos da escassez de demanda.

A prática em comento em muito se assemelha aos contratos de arrendamento utilizados desde o período colonial, onde havia os lavradores de "cana livre" e os lavradores de "cana obrigada". Os lavradores de cana livre eram os arrendatários que possuíam liberdade na venda de sua produção, o engenho que oferecesse as melhores vantagens para o negócio, Lavradores de cana obrigada: eram os arrendatários que só podiam moer a cana em determinado engenho, não possuíam alternativa de negociação.

A analogia ganha contornos ardilosos quando a análise em tela é feita de forma concomitante e por trás das cortinas dos contratos de natureza civil pactuados entre a autuada e seus fornecedores, contratos que engendram um esquema que pretende ocultar as responsabilidades da autuada para com a mão-de-obra investida na cadeia produtiva por ela controlada, mecanismo este que será analisado em tópico específico.

A assimetria nas relações econômicas ganha maior dimensão na medida em que as diminutas indústrias produtoras possuem forte articulação conjunta na defesa de seus interesses, notadamente no Estado por intermédio da Associação das Indústrias Sucroenergéticas de Minas Gerais, o Sindicato da Indústria de Fabricação do Alcool do Estado de Minas Gerais e o Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado de Minas Gerais (SINDAÇÚCAR-MG) que reúnem as usinas de açúcar, etanol e bioeletricidade sediadas em Minas Gerais.

Os termos dos contratos celebrados entre fornecedores e usinas, adotado pela autuada, é ancorado economicamente pelo modelo de remuneração estabelecida *Conselho de Produtores de Cana-de-Açúcar, Açúcar e Etanol do Estado de São Paulo (CONSECANA-SP)*, que calculado a partir dos preços dos produtos finais da produção de cana, no caso o açúcar e o álcool. As oscilações desses valores interferem diretamente



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

na oscilação dos valores da matéria-prima, transferindo para os produtores o risco econômico das oscilações de preço das commodities produzidas na agroindústria e fulmina até a pretensão mais elementar daquele que a priori estaria empreendendo, que é a de fixar livremente o preço de venda de seu produto, tendo em vista que os contratos de cessão de arrendamento (e compra da produção), vistos em outras fiscalizações na empresa, possuem igual teor, dando contornos de um contrato de adesão, cujas cláusulas são estabelecidas unilateralmente pela autuada.

Sobre o Consecana, chama atenção artigo publicado pelo vice presidente da instituição, Denis Arroyo, disponível no endereço eletrônico <http://www.canaonline.com.br/conteudo/cana-obrigada.html>, chama atenção o introito, a transcrição de um diálogo entre ele e um produtor de cana-de-açúcar, cujo tema era “os desafios da safra atual e também sobre a deterioração das relações entre produtores e usinas em um ambiente de baixa confiança”. Embora o artigo trate prementemente sobre créditos de carbono do programa renovabio, torna público a forma impositiva com que as indústrias tratam os fornecedores de matéria-prima.

No mesmo sentido, Paulo de Araújo Rodrigues, Diretor do Condomínio Agrícola Santa Izabel, insurge contra as condições atualmente impostas ao setor, em artigo disponível no endereço eletrônico <https://sucroenergetico.revistaopinioes.com.br/revista/detalhes/8-como-valorar-nova-cana-de-acucar/>, nos seguintes termos: “Infelizmente, apesar do esforço de muitos, a remuneração da cana aos produtores não conseguiu acompanhar essas mudanças, reduzindo a renda e a participação deles no setor. O pagamento de cana no formato atual vem aumentando a distância não somente entre usinas e produtores, desequilibrando as relações, mas entre usinas, também evidenciando a necessidade de atualizar e modernizar as regras do Consecana”.

Em outro trecho, relata que “O fato é que o produtor de cana, independente de sua condição financeira ou eficiência, não tem nenhuma chance de escolha, ou seja, não tem nenhum acesso ao mercado.”

A formatação desta cadeia produtiva, em muito se assemelha à formação de carteis, que são acordos entre empresas com objetivo de fixar artificialmente os preços ou quantidades dos produtos e serviços, de controlar um mercado, limitando a concorrência, prática que é considerado crime contra a ordem econômica, e que no caso, em última instância, é a responsável pela precarização das condições de trabalho nas atividades de plantio de cana-de-açúcar, assim como pela sujeição de pessoas ao trabalho em condições análogas às de escravo e tráfico de pessoas para fins de exploração laboral.

5.2 DA INVALIDADE JURÍDICA DOS CONTRATOS APRESENTADOS NO CURSO A AÇÃO FISCAL

Preliminarmente, cumpre enfatizar que em quase todos os casos de descumprimento do art. 41 da CLT, o empregador tem algum pretexto, algum subterfúgio, algum contrato escrito ou mesmo verbal para alegar a inexistência de relação de emprego, por mais evidente que ela seja.

Somente é possível a Inspeção do Trabalho cumprir sua missão de debelar fraudes (art. 11, inciso VI, da Lei 10.593/2002) verificar o fiel cumprimento do art. 41 da CLT, se ela puder analisar a relação entre a empresa e os trabalhadores que lhe prestam serviço. Existindo a relação de emprego, o empregador está obrigado a registrar os empregados;



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

se o registro não é realizado, o empregador descumpre o art. 41 da CLT e, por isso, deve ser punido.

Do mesmo modo, se a relação de emprego, embora existente, está dissimulada por contrato diverso (seja através de contratos de trabalho temporário, de estágio, de sociedade, de terceirização firmado com outra empresa prestadora de serviço, com cooperativa de trabalho ou com trabalhador autônomo, ou como no presente caso, através de contratos casados de cessão de arrendamento e compra e venda de matéria-prima) o empregador, mediante fraude, infringe o art. 41 da CLT e deve, portanto, ser punido.

Em casos como este, que passamos a analisar, a lei concede às autoridades públicas meios instrutórios amplos para que venha a formar sua livre convicção sobre os verdadeiros fatos praticados pelo fiscalizado, corrigindo fatos inveridicamente postos e suprimindo lacunas na matéria de fato, valendo-se de provas e elementos colhidos por meio de análises documentais, verificações físicas, diligências e consultas a sistemas informatizados.

Sem perder de vista estas considerações, analisa-se a seguir as três modalidades de contrato apresentados com o fim de afastar a responsabilidade trabalhista, todos com rotulagem de natureza civil apresentados pela autuada, mas com efetiva dissimulação da relação de emprego existente entre a autuada e os trabalhadores abaixo arrolados.

Para obtenção dos seus resultados, e como dito acima, diante da premente necessidade de grande quantidade de cana-de-açúcar, a autuada pactuou com os proprietários da Fazenda São José do Rio do Peixe, Sr. [REDACTED]

[REDACTED] *Contrato de Parceria Agrícola e outras avenças*
- VG-207471 / 207472, no qual ficou estabelecido a cessão de 252 ha (duzentos e cinquenta e dois hectares) de terra para exploração, em regime de parceria, para lavoura de cana-de-açúcar e culturas de rotação. O contrato de parceria é datado de 17 de novembro de 2020, com início da exploração da terra a partir do dia 01 de junho de 2021.

1- DO OBJETO

1.1 "(...) Os PARCEIROS OUTORGANTES na qualidade de legítimos proprietários do imóvel rural abaixo descrito, cedem uma área aproximada de 252,00 hectares (duzentos e cinquenta e dois hectares) à PARCEIRA OUTORGADA para praticar atividades agropastoris de qualquer natureza, em especial a cultura de cana-de-açúcar, garantindo à PARCEIRA OUTORGADA a posse imediata, o uso e gozo dos imóveis ora cedidos em parceria agrícola para o convencionado (...)"

De forma praticamente concomitante, a autuada firma **INSTRUMENTO PARTICULAR DE CESSÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÃO SOBRE O CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA E OUTRAS AVENÇAS – VG 207471.C** com o sr. [REDACTED] cedendo os direitos e obrigações contidas no contrato de arrendamento originário, VG-[REDACTED] pactuado entre o proprietário da terra e a autuada, nos seguintes termos:

1.2- *Através deste instrumento, a CEDENTE cede e transfere ao CESSIONÁRIO, a partir de 1º de outubro de 2021, a área aproximada de 252,00 hectares (duzentos e cinquenta e dois hectares), para o plantio e colheita da cultura de cana-de-açúcar, com todos os direitos e obrigações sobre o Contrato de Parceria mencionado da "Cláusula 1.1.", motivo pelo qual o CESSIONÁRIO, neste ato, assume total responsabilidade de cumpri-*



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

lo rigorosamente em todos os seus termos e condições até os prazos nele fixados, por sua conta e risco, assim como os adiantamentos e acordos complementares, se existentes, na proporção da área cedida.

Os instrumentos seguem estabelecendo direitos e obrigações às partes, através dos quais a autuada vai engendrando o mecanismo para atender suas atividades econômicas, ao passo que tenta se distanciar da responsabilidade pelo imprescindível emprego de mão-de-obra para consecução destes objetivos. O exame a partir deste ponto atem-se às cláusulas que geram reflexos dos mesmos na área trabalhista. Senão, vejamos:

Impende ressaltar, a priori, que o INSTRUMENTO PARTICULAR DE CESSÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÃO SOBRE O CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA E OUTRAS AVENÇAS – VG 207471.C, não somente se limita a transferir direitos e obrigações, mas impõem uma série de outras “avenças” que ferem o estatuto da terra, diversos dispositivos da legislação trabalhista e mantém a autuada como operadora do canal de fato.

Nota-se neste ponto que, ao ceder o contrato de parceria em que figura como outorgado, a autuada faz com que o “cessionário” passe a figurar na condição de parceiro-outorgado, conforme o que dispõe o item 1.1 do Contrato de Parceria Agrícola e outras avenças - VG-207471 / 207472, acima reproduzido. De outro lado, impõe ao agora “parceiro-outorgado” não somente o dever de “rigorosamente plantar toda a área que lhe foi cessionada com lavoura de cana-de-açúcar, dentro do cronograma e dos critérios técnicos determinados pela CEDENTE, tais como tratamentos culturais, controle de pragas, cultivo e adubação”, como também a obrigação de venda EXCLUSIVA da TOTALIDADE da venda da colheita, conforme itens 1.5 e 1.8 do INSTRUMENTO PARTICULAR DE CESSÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÃO SOBRE O CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA E OUTRAS AVENÇAS – VG 207471.C.

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.

Ou seja, a DELTA SUCROENERGIA 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 cessão de parceria, no qual figura como uma espécie de “parceiro-outorgante” e o [REDACTED] como “parceiro-outorgado”

Ganha relevância o compromisso assumido, o interesse manifestado pela autuada de cultivar cana-de-açúcar na área outorgada especificada no contrato de parceria, e em especial o dever de zelar pelo fiel cumprimento e obediência da legislação trabalhista, nos seguintes termos:

1.2 Fica acordo entre as partes que após o plantio de cana-de-açúcar (...)

2.3 Esclarecem as Partes que as safras 2022/2023 e 2029/2030 serão destinadas para a execução de atividades inerentes ao preparo do solo para recebimento da cultura de cana-de-açúcar (...)



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

2.4 Tendo em vista as condições atuais da área ora cedida em regime de parceria agrícola quem impedem o imediato recebimento da cultura de açúcar (...)

2.6 Levando-se em consideração que serão utilizadas as técnicas agronômicas mais modernas de fertilização, plantio, cultivo, prevenção de pragas e melhoramento de solos para a variedade da lavoura de cana-de-açúcar plantada por força do potencial de produção da lavoura de cana-de-açúcar (...)

4- DAS DESPESAS:

4.1 Serão suportadas pela PARCEIRA OUTORGADA todas as despesas necessárias ao plantio, adubação, manutenção e colheita da lavoura de cana-de-açúcar (...)

4.2 Ficará ainda a PARCEIRA OUTORGADA responsável por todos os encargos e deveres trabalhistas e/ou previdenciários na condição de empregadora única e exclusiva, para todos e quaisquer fins legais, enquanto durar o presente Contrato de Parceria Agrícola, até a sua prescrição legal.

6- DIREITOS E OBRIGAÇÕES DA PARCEIRA OUTORGADA

6.1- Orientar, dirigir e fiscalizar todos os trabalhos culturais como: plantio, adubação, carpa, colheita e transporte da cana-de-açúcar

6.3 As PARTES se comprometem a não utilizar, em todas as atividades relacionadas com a execução deste instrumento, mão-de-obra infantil (...)

6.5 A PARCEIRA OUTORGADA realizará por sua conta e ordem todo o serviço de colheita, compreendendo o corte, o transbordo e o transporte da matéria prima até a sua unidade industrial, sendo de sua exclusiva responsabilidade todas as despesas respectivas

Por fim, é imperioso destacar que a autuada mantém a responsabilidade pelo corte, transbordo e transporte da cana-de-açúcar produzida em área por ela arrendada, deduzindo do pagamento devido ao “cessionário” as respectivas despesas, conforme se extrai do contrato de cessão de arrendamento, conforme abaixo:

2.2 A CEDENTE pagará ao CESSIONÁRIO o preço que resultar da aplicação da fórmula CONSECANA/SP, utilizando-se o mix de produção como pagamento final para a cana-de-açúcar, deduzindo 55 (cinquenta e cinco) Kg de ATR/Ton. Cana-de-açúcar colhida, referente ao corte, transbordo e transporte.

Diante do exposto, é forçoso afirmar que os fatos não guardam qualquer proximidade com aquilo que se denomina parceria rural, mas sim de um contrato de prestação de serviços de plantio, travestido de parceria rural. Não se pode aceitar que um simulacro voltado a encobrir a mera transferência de vínculos formais de emprego, sob o argumento de estar produzindo por parceria rural, tenha como resultado a precarização dos direitos laborais, a imposição de tráfico de pessoas e trabalho análogo ao de escravo aos trabalhadores envolvidos neste processo, e em mais caro, que a real interessada, operadora e destinatária dos frutos do canavial, sinta-se e fique desresponsabilizada pelas condições de trabalho ali ofertadas.

6. DAS IRREGULARIDADES CONCERNENTES À LEGISLAÇÃO DO TRABALHO



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

6.1. Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente

DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EXISTENTE ENTRE AUTUADA E OS TRABALHADORES LISTADOS

Na presente situação não é necessário grande esforço hermenêutico para se constatar que na verdade houve uma terceirização de serviços perpetrada de forma ilícita. O art. 9º da CLT, que consagra o princípio da primazia da realidade, estabelece que *"serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação"*. Ou seja, as relações jurídicas trabalhistas se definem pela situação de fato concreta, pouco importando a formalidade que lhe foi atribuída pelas partes. Por esse princípio, despreza-se, aqui, a ficção jurídica criada pela autuada, a fim de se conferir primazia à verdade da relação jurídica em exame, de modo a fazer valer as reais disposições celetistas *"acobertadas"*, estabelecendo-se o vínculo de emprego com a empresa autuada.

A Auditoria Fiscal do Trabalho constatou que os elementos caracterizadores do vínculo empregatício estavam presentes para obtenção do cultivo da cana-de-açúcar. Pois vejamos: a subordinação se operava por meio do pretenso parceiro, Sr. [REDACTED] que contratou o turmeiro [REDACTED] para execução das tarefas de manejo do cultivo da cana-de-açúcar. A pessoalidade se mostrava evidente por meio da presença de cada trabalhador, exercendo atividades laborais diárias nas frentes de trabalho, relacionadas ao plantio manual das mudas de cana de açúcar, sendo a produtividade lançada em caderno pelo turmeiro. A onerosidade se consubstanciou pelo pagamento dos salários aos obreiros. A não eventualidade se verificou por meio da verificação de que o serviço era regularmente prestado pelos obreiros em todos os dias da semana, estando eles a disposição permanente da autuada.

Considerando uma cadeia produtiva diminuta e geradora do produto elementar da atividade econômica da autuada, resta evidente que o mecanismo engendrado não se limita aos conceitos de culpas *in vigilando* ou *eligendo*, mas sim de um ato da ignorância consciente sobre seu processo produtivo com o uso de contratos fraudulentos. É a conformação da teoria da cegueira deliberada nas relações laborais, conduta que resultou em fraude contratual, evasão fiscal, concorrência desleal principalmente aviltamento de direitos sociais básicos de trabalhadores investidos em seu benefício econômico.

Sem o cumprimento dos requisitos legais que qualificam e legitimam a parceria rural, pois o contrato é apenas um simulacro voltado a encobrir a mera transferência de vínculos formais de emprego, o caso se revela em fraude ao regime geral de emprego entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra, pelo que se impõe 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, deve ser este o responsável direto pelas obrigações trabalhistas. A Delta criou um falso parceiro, sendo que no mesmo dia contrariou o instituto da parceria ao estabelecer como compradora exclusiva da produção de cana-de-açúcar, tentando transferir custos e riscos da contratação direta.

Os trabalhadores prejudicados, num total de 34 (trinta e quatro), estão a seguir relacionados sendo a quase totalidade na função de trabalhador da cultura de cana-de-



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

açúcar, envolvidos na tarefa de cortador, que corta as mudas a serem plantadas, "jogador", que joga a cana da carroceria do caminhão no chão, "esparramador", que espalha a cana nos sulcos, "picador", que pica a cana no sulco, além de corte de muda de cana e alguns poucos como fiscal.

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento
1			04/03/2022	26/04/2022
2			04/03/2022	26/04/2022
3			04/03/2022	26/04/2022
4			04/03/2022	26/04/2022
5			04/03/2022	26/04/2022
6			04/03/2022	26/04/2022
7			04/03/2022	26/04/2022
8			04/03/2022	26/04/2022
9			04/03/2022	26/04/2022
10			25/03/2022	26/04/2022
11			05/03/2022	26/04/2022
12			04/03/2022	26/04/2022
13			04/03/2022	26/04/2022
14			04/03/2022	26/04/2022
15			04/03/2022	26/04/2022
16			04/03/2022	26/04/2022
17			04/03/2022	26/04/2022
18			04/03/2022	26/04/2022
19			04/03/2022	26/04/2022
20			04/03/2022	26/04/2022
21			04/03/2022	26/04/2022
22			04/03/2022	26/04/2022
23			04/03/2022	26/04/2022
24			04/03/2022	26/04/2022
25			04/03/2022	26/04/2022
26			04/03/2022	26/04/2022
27			25/03/2022	26/04/2022
28			04/03/2022	26/04/2022
29			04/03/2022	26/04/2022
30			04/03/2022	26/04/2022
31			04/03/2022	26/04/2022
32			04/03/2022	26/04/2022
33			04/03/2022	26/04/2022
34			04/03/2022	26/04/2022

Portanto, a autuada não cumpriu com a obrigação legal de admitir ou manter empregado registrado em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, pois o processo de cessão de parceria se mostrou uma forma ardilosa para escapar das obrigações trabalhistas.



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

6.2. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado: constatou-se que a jornada dos obreiros - que ultrapassava rotineiramente o limite legal de oito horas por dia - não era anotada de maneira alguma pelo preposto da autuada, favorecendo a prática de outras infrações correlatas, como a não concessão de intervalo mínimo para repouso e alimentação e não pagamento de horas extraordinárias.

6.3. Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas: constatou-se que o empregador em questão estava deixando de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, nos trabalhos contínuos de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região. Com efeito, dada a ausência de controle de jornada (infração objeto de autuação específica), foi apurado nos depoimentos colhidos que o intervalo destinado à refeição era apenas de alguns minutos. Segundo declararam os trabalhadores, o tempo de que dispunham para tal era somente o necessário para "engolir" a refeição, já que para receberem mais, deviam trabalhar mais (pagamento por produção).

6.4. Deixar de pagar ao empregado a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal: constatou-se que a sua remuneração dos trabalhadores era exclusivamente por produção (por hectare plantado ou metro cortado de cana-de-açúcar), mas não recebiam a remuneração correspondente ao descanso semanal a que faziam jus.

6.5 Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo: constatou-se que os trabalhadores recebiam sua remuneração por semana trabalhada, sem a devida formalização de recibos, o que impossibilitava qualquer conferência por parte dos mesmos da exatidão dos pagamentos de acordo com sua produção.

6.6. Deixar de indenizar o período suprimido do intervalo para repouso e alimentação com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho: constatou-se que, embora fizessem, diariamente, intervalos para almoço que não passavam de quinze ou vinte minutos, de acordo com as entrevistas realizadas pela equipe de fiscalização, os trabalhadores não foram indenizados por essa supressão de seu direito legal ao repouso. Ressalte-se, a propósito, que a remuneração com base na produtividade, como era o caso em questão, viola os princípios de proteção à saúde do trabalhador rural.



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

6.7. Manter empregado trabalhando aos domingos sem prévia permissão da autoridade competente em matéria de trabalho: constatou-se que as atividades de plantio de cana-de-açúcar eram mantidas aos domingos, sem autorização legal para tanto, situação que impunha aos trabalhadores uma jornada de trabalho contínua, de segunda-feira a domingo.

6.8. Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas constatou-se que as atividades de plantio de cana-de-açúcar eram realizadas sem a concessão de folga semanal, impondo ao trabalhadores uma jornada de trabalho contínua, de segunda-feira a domingo, sem necessário repouso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, ainda mais imperativo devido à natureza da atividade, que requer esforços físicos extenuantes e é feita sob condições adversas de clima e meio ambiente de trabalho.

Os repousos previstos na legislação trabalhista são considerados verdadeiras normas de saúde e segurança, que tem por objetivo a renovação de forças do trabalhador e recomposição de seu equilíbrio psicofisiológico. Além disso, o excesso de jornada é reconhecido fator de aumento do risco de acidentes de trabalho e desencadeamento de doenças ocupacionais.

6.9. Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais: a retirada dos obreiros da frente de trabalho e posterior abandono de parte dos mesmos em posto de combustível na cidade de Uberaba - conforme relatado acima - configurou uma tentativa de prejudicar a oitava dos trabalhadores, situação caracterizada como embaraço à fiscalização. Não fosse a resistência de alguns empregados de sair do alojamento sem os pagamentos que lhe eram devidos e a ação da rede de proteção de Uberaba, abrigando na Casa de Passagem aqueles que foram deixados no posto, a equipe de fiscalização provavelmente não conseguiria fazer as entrevistas com os trabalhadores.

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

7.1. Deixar de constituir ou manter em funcionamento Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural por estabelecimento: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de constituir e manter em regular funcionamento uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural - CIPATR por estabelecimento, embora mantivesse mais de 20 (vinte) empregados no estabelecimento objeto da presente ação fiscal ainda em curso.

7.2. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos



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

coletivos: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente para uso dos trabalhadores.

De fato, no local onde se desenvolvem as atividades não há disponibilidade de água potável para os trabalhadores envolvidos nas tarefas em desenvolvimento.

Os trabalhadores levavam água para as frentes de trabalho obtida em torneiras dos alojamentos, onde não havia filtros para purificação do líquido.

Portanto, não há disponibilização de água potável e fresca, em quantidade suficiente nos locais de trabalho, fato que contraria a legislação vigente e deixa de atender à necessidade básica do ser humano, ferindo a sua dignidade e seus direitos fundamentais.

7.3. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06): constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de fornecer equipamentos de proteção - EPI indispensáveis para que as atividades sejam realizadas de modo seguro. As tarefas desenvolvidas pelos trabalhadores tanto no plantio da cana de açúcar quanto no corte da planta envolvem riscos ocupacionais significativos o que torna necessária a utilização dos EPI para que os riscos sejam minimizados durante a sua execução. Para maior clareza e entendimento informamos que os obreiros em atividade ficam expostos aos riscos abaixo discriminados:

Em ambas as fases do cultivo, o plantio e o corte há riscos ocupacionais significativos, com algumas diferenças especialmente no que diz respeito aos riscos de acidentes, porém podemos descrevê-los em conjunto, ressaltando as diferenças. Teremos então:

Riscos físicos – O risco com maior evidência nessas atividades é a grande exposição à radiação ultravioleta solar, uma vez que o trabalho é realizado em áreas abertas. Isso ocorre inclusive nos momentos de repouso/alimentação considerando que as lavouras de cana não poupam as matas nativas e habitualmente não há sombras. Outro risco que pode ser significativo é a exposição ao ruído de máquinas e equipamentos que são utilizados como tratores e caminhões, mais frequentemente durante o plantio, além da vibração provocada pelos mesmos equipamentos, porém fica restrita aos operadores dos veículos. O calor ambiente é outro fator de risco para os trabalhadores. Os envolvidos nessas atividades são mais susceptíveis ao desenvolvimento de desidratação, à insolação e à formação de cálculos renais, em função do menor volume de água que passa pela filtragem renal, devido à intensa sudorese.

Riscos químicos – Exposição a poeiras em função da ação dos ventos e do tráfego de veículos. Outros riscos tendem a ocorrer no abastecimento dos veículos envolvidos e na sua manutenção (combustíveis, óleos e graxas).

Riscos ergonômicos – são muito importantes nas tarefas observadas durante as inspeções nas frentes de trabalho: atividades repetitivas, trabalho em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, levantamento e transporte manual de



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

carga, uso de força física, organização do trabalho que gera trabalho contínuo, sem pausas (conveniente lembrar que o risco de natureza ergonômica é cumulativo no organismo e, sem pausas regulares, o sistema osteomuscular tende a sofrer um maior desgaste (articulações, bainhas, tendões, ligamentos e ossos entre outras estruturas de sustentação).

Riscos de acidentes – são bastante evidentes os riscos da ocorrência de acidentes: quedas do mesmo nível e de níveis diferentes, especialmente nas atividades de plantio, ferimentos provocados por lâminas de corte (dos chamados podões, facões utilizados no corte da cana), acidentes de trânsito durante o transporte dos trabalhadores, atropelamentos durante o transcorrer das atividades, acidentes com animais peçonhentos. Houve relato dos trabalhadores de grande quantidade de cobras encontradas nos locais de corte de cana. Tais acidentes podem resultar em abrasões, cortes, lacerações, contusões e fraturas ósseas e até em situações mais graves com a ocorrência de óbitos.

Dessa forma se torna necessária a utilização de botinas com biqueira especiais para o corte de cana, perneiras que protejam os trabalhadores contra ataques de animais peçonhentos especialmente os ofídios (os trabalhadores em atividade relataram o aparecimento de muitas cobras nas frentes de trabalho, especialmente da espécie cascavel); luvas para proteção das mãos contra a formação de calosidades, abrasões, cortes e lacerações, bonés do tipo legionário ou árabe ou chapéus para proteção da cabeça contra o excesso de radiação ultravioleta solar, óculos de segurança, especialmente no corte onde as folhas da cana de açúcar são cortantes e podem ferir gravemente os olhos, além de proteger os olhos contra as poeiras trazidas pelos ventos; mangas para proteção contra a excessiva exposição a radiação solar e também evitar ferimentos produzidos pelas folhas da cana no caso do corte da planta.

7.4. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros, ou deixar de manter esse material, no estabelecimento rural ou em frente de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, sob os cuidados de pessoa treinada para esse fim: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de manter no estabelecimento ou local de trabalho uma caixa de primeiros socorros, um "kit" com o material mínimo necessário para a prestação dos primeiros socorros adequada ao tipo de atividade desenvolvida, em caso de acidentes porventura ocorridos durante o desenvolvimento das tarefas e pessoa treinada para ministrar esse primeiro socorro em caso de acidente ou de outras situações passíveis de ocorrência durante o trabalho. E o tipo de trabalho realizado no estabelecimento rural, atividades braçais vem a proporcionar a possibilidade da ocorrência de muitos tipos de acidentes, os quais podem ter como consequência ferimentos ou lesões diversas como cortes, contusões, fraturas e outros. E há que se considerar também situações clínicas como desidratação, insolação, distúrbios gastrintestinais, cefaléias e outros sintomas porventura desenvolvidos por trabalhadores durante o transcorrer da jornada de trabalho.



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

7.5. 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 ou outras: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de proporcionar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para a vacinação antitetânica.

Esses trabalhadores, durante a sua atividade, permanecem expostos aos riscos de acidentes tais como quedas, cortes, perfurações, lacerações, contusões, fraturas e outras lesões como a penetração de corpos estranhos na pele e nos olhos. Esses ferimentos, algumas vezes, são provocados por ferramentas ou materiais enferrujados, havendo o risco da contaminação por tétano, doença grave e, por vezes, letal.

O tétano, do grego "contrair e relaxar" é uma infecção aguda e grave, que acomete o sistema nervoso e é causada por uma bactéria, o "*Clostridium tetani*" que penetra no corpo através de ferimentos na pele como cortes, abrasões, lacerações, queimaduras e outras lesões. O esporo da bactéria permanece no solo, nas poeiras, fezes humanas e de animais e objetos enferrujados.

Os principais sintomas são rigidez intensa em todo o corpo, especialmente na face que fica com uma expressão fixa de um sorriso forçado, conhecido como "riso sardônico". A rigidez e as contraturas no pescoço podem impedir a deglutição e o acometimento do diafragma causa perturbações respiratórias.

Se não tratada adequadamente, pode levar ao óbito. Trata-se, portanto de uma infecção grave, porém passível de prevenção através da vacinação.

Todo trabalhador, especialmente aqueles que executam atividades braçais, deve ser vacinado contra o tétano. Entretanto, o empregador não proporcionou o acesso dos trabalhadores para receberem a vacinação preventiva contra o tétano.

7.6. Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31: constatou-se que o empregador rural deixou de providenciar a realização dos exames médicos previstos na NR 31.

Deve-se ressaltar que os exames médicos citados, além de constituírem uma exigência legal em vigor são imprescindíveis para a avaliação da saúde física e mental dos trabalhadores ou candidatos a emprego, verificando dessa maneira, a sua aptidão para a atividade que exerce, vai exercer ou exerceu.

O acompanhamento da saúde dos empregados se revela de grande importância não somente em relação à saúde individual dos trabalhadores, mas também para a verificação de dados epidemiológicos na população considerada.

Os altos índices de adoecimentos que são verificados em função do exercício profissional se reflete nas estatísticas previdenciárias do país, onde é verificado um alto dispêndio com benefícios previdenciários e com tratamentos diversos financiados pelo Sistema Único de Saúde - SUS, isso sem falar no grande sofrimento para as pessoas acometidas e seus familiares.



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

Os exames médicos conduzidos de forma adequada e atenta são essenciais para a verificação da aptidão bem como da manutenção da saúde dos trabalhadores, para que possam se manter ativos em grande parte da sua vida laboral.

7.7. Deixar de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, ou deixar de cumprir a carga horária e/ou o conteúdo programático mínimo previsto nos subitens 31.5.24 e 31.5.25 da NR 31 em caso de capacitação do empregador ou preposto sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de contratar um técnico de segurança do trabalho para avaliar os ambientes laborais do ponto de vista da segurança do no trabalho e conduzir ações preventivas no campo da saúde e segurança e meio ambiente de trabalho.

7.8. Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores: constatou-se que o empregador deixou de adotar princípios ergonômicos de adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e ações preventivas no campo da ergonomia, visando maior conforto no trabalho e evitando o aparecimento de patologias osteomusculares relacionadas ao trabalho.

A adoção de princípios ergonômicos na habitualidade da realização de tarefas se refere, quando cabível, às questões relacionadas ao levantamento, transporte e descarga e materiais, às tarefas realizadas em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, às atividades repetitivas, à exigência do uso da força no desenvolvimento das atividades, às situações em que o ritmo de trabalho é comandado por máquinas e a aspectos relacionados à organização do trabalho, como, por exemplo a remuneração exclusivamente condicionada à produção que leva os trabalhadores a esforços acima da sua capacidade normal para obter melhores salários.

Pode-se observar, durante as inspeções realizadas nas frentes de trabalho de plantio e corte de cana e durante as entrevistas realizadas que os trabalhadores permanecem expostos a variados riscos de natureza ergonômica, entre os quais ressaltamos: o trabalho de pé por períodos muito prolongados, em geral na maior parte da jornada de trabalho, a realização de atividades em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, a repetitividade de movimentos, o levantamento e transporte manual de cargas.



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

Medidas relativamente simples melhorando a organização do trabalho poderiam reduzir os riscos ergonômicos e tem o potencial de evitar adoecimentos do sistema osteomuscular dos trabalhadores.

Num primeiro momento, a realização da Análise Ergonômica do Trabalho – AET é dispensável e a avaliação inicial cabe ao profissional de saúde encarregado do acompanhamento da saúde dos trabalhadores.

Entretanto, verificamos que os trabalhadores sequer foram submetidos aos exames médicos de rotina previstos na NR 31 e, dessa forma não houve qualquer avaliação ergonômica preliminar e não existe nenhuma ação prevista ou adotada para a prevenção de doenças osteomusculares, situação bastante desfavorável à saúde individual e coletiva dos trabalhadores envolvidos.

7.9. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de disponibilizar nas frentes de trabalho, instalações fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de 01 conjunto para 40 trabalhadores ou fração.

Segundo relato dos trabalhadores, os mesmos satisfazem suas necessidades fisiológicas no meio da plantação ou em áreas com vegetação mais densa que possa manter a privacidade.

Essa exigência resguarda um direito básico do ser humano e a negação desse direito avilta a dignidade dos empregados. Essa omissão, associada ao não fornecimento de água potável, ao não fornecimento de EPI, à inexistência de locais apropriados para a tomada de refeições, à não prestação de primeiros socorros em caso de acidentes ou doenças agudas, alojamentos inadequados sem condições básicas de conforto e segurança, caracteriza degradância nas condições de trabalho dos migrantes em atividade envolvidos na produção de cana de açúcar para a usina produtora que se vale do seu trabalho para manter a sua produtividade no setor sucroenergético.

7.10. Manter dormitório de alojamento em desacordo com as características estabelecidas nos subitens 31.17.6.1 e 31.17.6.1.2 da NR 31: constatou-se que o empregador rural ora autuado mantém trabalhadores alojados na cidade de Veríssimo. Realizando verificação "in loco" nos alojamentos disponibilizados aos trabalhadores migrantes verificamos que os locais destinados ao repouso noturno não são equipados com armários individuais para a guarda de objetos pessoais, não há fornecimento de roupas de cama apropriadas às condições climáticas locais e não foram instaladas lixeiras nos cômodos utilizados como quartos. Os objetos pessoais dos obreiros como malas, mochilas e roupas ficam espalhados no piso ou sobre artefatos improvisados pelos próprios como pedaços de madeira sobre tijolos ou outras formas de improvisação.



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

7.11. Manter instalação sanitária fixa em desacordo com estrutura e/ou proporção estabelecida nos subitens 31.17.3.1 e 31.17.3.2 da NR 31: constatou-se que o empregador rural mantinha alojamento para os empregados migrantes na área urbana de Veríssimo onde as instalações sanitárias dos banheiros não possuíam chuveiros, apenas o cano para a instalação do chuveiro e onde o trabalhador era obrigado a se higienizar na ducha fria proveniente do cano, já em horário noturno e frio, após exaustiva jornada de trabalho no campo. Dessa forma, a proporção de um chuveiro para cada 10 usuários não era atendida, infringindo norma legal em vigor e submetendo os trabalhadores a um desconforto já que as temperaturas, especialmente à noite, tendem a cair sendo desconfortável o banho frio, sem chuveiro.

7.12. Manter instalação sanitária fixa em desacordo com as características estabelecidas no item 31.17.3.3 da NR 31: constatou-se que o empregador rural ora autuado mantinha alojamento em área urbana de Veríssimo/MG com sanitários onde não havia disponibilidade de sabonete ou papel higiênico. Os próprios empregados adquiriam papel e sabão para sua higienização.

7.13. Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas necessariamente em pé, e/ou deixar de incluir pausas para descanso ou de adotar outras medidas organizacionais e administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de garantir pausas para descanso nas atividades com risco ergonômico.

Os denominados riscos de natureza ergonômica são muito importantes nas tarefas observadas durante as inspeções nas frentes de trabalho: trabalho em pé durante a maior parte da jornada, atividades repetitivas, trabalho em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, levantamento e transporte manual de carga, uso de força física, organização do trabalho que gera trabalho contínuo, sem pausas (conveniente lembrar que o risco de natureza ergonômica é cumulativo no organismo e, sem pausas regulares, o sistema osteomuscular tende a sofrer um maior desgaste (articulações, bainhas, tendões, ligamentos e ossos entre outras estruturas de sustentação do corpo).

Até mesmo a pausa para repouso e alimentação é reduzido em função da organização do trabalho que se fundamenta exclusivamente na produção, fato que leva o trabalhador a superar limites físicos para obter melhores salários.

Lembramos que esses trabalhadores não foram submetidos a quaisquer exames médicos, não tiveram a sua aptidão física e mental avaliadas, não receberam qualquer tipo de treinamento para o desenvolvimento das atividades e querem obter o maior ganho possível para o sustento de suas famílias. Assim atuam durante toda a jornada praticamente sem nenhum descanso (somente param para se alimentar, beber água ou



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

satisfazer necessidade fisiológicas no próprio local de trabalho já que não há disponibilidade de sanitários nas frentes de labor.

A probabilidade de desenvolvimento de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT é elevada. Esse fato pode impossibilitar a continuidade da vida profissional de muitos trabalhadores. Nas entrevistas realizadas com trabalhadores, o que é usual durante as ações fiscais ouvimos relatos de muitos deles de que usam medicamentos analgésicos habitualmente e também antiinflamatórios e nos são exibidas caixas de medicamentos adquiridos sem orientação médica. Fazem isso para aplacar as dores musculares constantes e continuar trabalhando, pois caso contrário não levam o sustento para as famílias.

7.14. Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31: constatou-se que o empregador rural ora autuado deixou de providenciar a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, programa que integra ações de saúde e segurança previsto na NR 31, que deve ser elaborado e implementado pelos empregadores rurais.

Tampouco adota quaisquer ações preventivas no campo da saúde e segurança no trabalho rural. Sem qualquer medida preventiva, sem treinamento apropriado e sem medidas de proteção coletiva ou individual os riscos de acidentes com lesões mais ou menos graves são elevados.

8. DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

8.1. 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

Como indicado acima, as condições encontradas pela equipe de fiscalização no alojamento dos trabalhadores apontaram diversas situações atentatórias à dignidade dos empregados e caracterizadoras de degradância nos ambientes de trabalho.

Diante disso, traz-se abaixo o detalhamento de todas as situações e ocorrências averiguadas pela Fiscalização que levaram à caracterização inequívoca de trabalho em condições análogas às de trabalho escravo nos termos da legislação pertinente.

DA AUSÊNCIA DE REGISTRO / INFORMALIDADE DOS CONTRATOS DE TRABALHO



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

Todos os trabalhadores encontrados na atividade fiscalizada (plantio de cana de açúcar) estavam laborando em completa informalidade, haja vista que o empregador admitiu e mantinha os mesmos sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Tendo sido averiguada e confirmada a presença de todos os elementos configuradores da relação de emprego sem que, no entanto, tivesse havido por parte do empregador o respectivo registro exigido pela legislação, incluindo, no caso, o lançamento no sistema e-Social, foi lavrado auto de infração especificamente concernente a essa irregularidade, no qual consta a descrição minuciosa dos requisitos da relação empregatícia.

O descumprimento da obrigação de se efetuar o devido registro de empregados por si só já configura prática das mais precarizantes, uma vez que acarreta graves prejuízos aos empregados, de diversas ordens, assim como ao Erário Público. Sendo o trabalho realizado informalmente, como se deu no caso, aos empregados eram vedados os acessos às coberturas previdenciárias em caso de eventual necessidade, além de perderem contagem de tempo de serviço para aposentadoria. Ademais, não tinham os valores de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço recolhidos às suas contas na Caixa Econômica Federal e ficavam privados de receber férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, dentre outros prejuízos.

DA CONTRATAÇÃO IRREGULAR E TRÁFICO DE PESSOAS

Conforme informado acima, a Auditoria Fiscal do Trabalho apurou que os trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar eram migrantes do município de Cajapió e São Vicente Ferrer, no estado do Maranhão, distante mais de 2 mil km dos locais de trabalho e alojamento (inicialmente, em Ituverava/SP, e depois, em Veríssimo/MG).

Os arregimentadores de mão de obra engendraram um processo ilegal de contratação de trabalhadores que se inicia pelo contato telefônico com a vítima em sua cidade de origem, oferecendo trabalho nas lavouras de cana do triângulo mineiro e norte Paulista. Estes trabalhadores se deslocam para o local da prestação laboral utilizando-se de transporte ilegal, arcando com os custos de despesas de alimentação durante o percurso que, nesse caso, dura cerca de 3(três) dias. Os trabalhadores declararam à fiscalização que nas frentes de plantio de cana-de-açúcar, não eram fornecidas ferramentas de trabalho, EPI ou garrafas térmicas, não havia local para refeição ou sanitários, tudo em absoluta fraude à legislação laboral em vigor, caracterizando o crime previsto no artigo 149 do código penal.

Ressalte-se por necessário, que o arregimentador ilegal de mão de obra, apesar de contratado pelo cessionário do contrato de parceria, acima identificado, ao entender da fiscalização, estava a serviço da Usina Delta, em razão da descaracterização dos referidos contratos de cessão de parceria agrícola pela Auditoria Fiscal do Trabalho, com o consequente reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores, arregimentados de forma ilegal no estado do Maranhão diretamente com a Usina, unidade Volta Grande. Transcrevemos o depoimento do “gato” [REDACTED] que arregimentou uma turma de cerca de



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

38 trabalhadores para laborar nas lavouras de cana, na safra 2022, dentre eles, os 34 trabalhadores resgatados pela fiscalização.

Declarações do “gato” [REDAZIDO], documentos em anexo:

“Que o pai do declarante prestava, até o seu falecimento, serviços para o Sr. [REDAZIDO]. Que após o falecimento de seu pai, o depoente passou a prestar serviços de plantio manual de cana-de-açúcar para o Sr. [REDAZIDO] assumindo a posição que outrora era de seu pai; que o depoente veio para a cidade de Veríssimo em 28 de março de 2022; que o depoente trouxe uma turma de empregados com aproximadamente 35 trabalhadores para trabalharem para o Sr. [REDAZIDO] no plantio manual da cana de açúcar; que estes trabalhadores prestaram serviço até o mês de abril exclusivamente para o Sr. [REDAZIDO] que os empregados não estavam registrados; (...) que os trabalhadores desta turma são oriundos das cidades de Cajapió e São Vicente Ferrer, Estado do Maranhão, e vieram para trabalhar em favor do Sr. [REDAZIDO] a convite do depoente; que para contratar os trabalhadores nas cidades do nordeste acima mencionadas deposita o valor do transporte desses trabalhadores na conta do senhor [REDAZIDO] que o senhor [REDAZIDO] contrata a Senhora Rosa para fazer o transporte dos trabalhadores até a cidade de Ituverava, em São Paulo; que quando traz os trabalhadores contrata previamente os locais para alojar esses trabalhadores; que no dia 6/03/2022, às 6 e 30 da manhã, chegaram 28 trabalhadores para trabalhar no plantio de cana-de-açúcar na região de Ituverava; que no dia 25 de março outros 10 trabalhadores saíram de Cajapió para Ituverava para trabalhar no plantio de cana-de-açúcar na fazenda do senhor [REDAZIDO]; que esses 10 trabalhadores chegaram no dia 28 de março; que os 28 trabalhadores que chegaram no dia 6 de março ficaram alojados na cidade de Ituverava; que no dia 28 de março os 28 trabalhadores que estavam na cidade de Ituverava migraram para a cidade de Veríssimo/MG; que os 10 trabalhadores que chegaram no dia 28 de março também foram direcionados para a cidade de Veríssimo aonde ficaram alojados; que o total de 38 trabalhadores nessa data, ou seja 28 de março de 2022, foram trabalhar no plantio de cana na fazenda do senhor [REDAZIDO] (...) que no dia 20 de março formalizou o contrato com o senhor [REDAZIDO] para o plantio da cana de açúcar; que no contrato com o senhor [REDAZIDO] ficou acordado que o declarante receberia 20% sobre o custo total do serviço de plantio de cana-de-açúcar; que durante a prestação de serviço o senhor [REDAZIDO] pagava por todas as despesas inerentes ao processo de plantio; que o senhor [REDAZIDO] pagava as despesas com alojamento e a alimentação dos trabalhadores, assim como outras despesas; que o senhor [REDAZIDO] fazia o pagamento dessas despesas pois o declarante não possuía capital de giro para custear as despesas da prestação de serviço; que o declarante não assinava as carteiras de trabalho dos trabalhadores e nem efetuava os registros devidos; que o declarante pagava somente os valores inerentes a produção de cada trabalhador; que não eram pagos os direitos trabalhistas dos trabalhadores como férias, 13º salário, FGTS etc.”

“que começou a plantar exclusivamente para o Sr. [REDAZIDO] dia 28/03, após tratativas realizadas por telefone no dia 20/03, que levou os trabalhadores para [REDAZIDO] nesta data; que alugou o alojamento em Veríssimo; nas fazendas a seguir: que iniciou o plantio na fazenda fada, perto do posto Bandeirantes; que plantou na fazenda Mariazinha, também em Uberaba/MG; que os plantios foram feitos pra meiose e cantose (viveiros de mudas), onde fazem a rotação de culturas e “linhas mães” para desdobra de plantio nas áreas próximas; que posteriormente plantou 65 hectares na fazenda São João, 90 hectares na Mariazinha, 07 hectares na São João do Buriti; 47 hectares na [REDAZIDO]; 195 hectares no Rio do Peixe; que na data de início da fiscalização estava plantando na fazenda São José do Rio do Peixe; que ouviram falar que a área é arrendada pela Delta/MG e passada para o senhor [REDAZIDO]; que a qualidade do serviço é verificada diariamente por funcionários do Sr. [REDAZIDO] que quem faz estes controles são funcionários do [REDAZIDO] que eles davam ordens para os trabalhadores sobre a forma de realização do trabalho; que impunham a forma de plantar; que planta 20% da área para desdobramento, cujas



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

mudas plantarão os 80% no próximo ano; que pra este serviço precisava de 02 tratores, um pra sulcação e outro pra tampação; que quem realiza a sulcação e tampação são os proprietários; que contratou 07 caminhões para fazer o transporte das mudas; que vieram 05 de Pernambuco e 02 de Ituverava; que pagava RS 750,00 por dia; que arcava com o combustível; que adquire o combustível no posto de Veríssimo; que [REDACTED] transfere o dinheiro para pagar as despesas; que [REDACTED] é o motorista do ônibus, e que as anotações são relativas ao pagamento de serviços de transporte dos trabalhadores; que [REDACTED] e MV são produtores para os quais estavam em negociação para plantar; que comboio é abastecimento dos veículos na roça; que [REDACTED] é motorista de caminhão e as despesas apontadas são os gastos a serem reembolsados; que [REDACTED] é o responsável pelo pagamento da turma, e os valores apontados são os que eram devidos aos trabalhadores; que repassa os valores devidos ao Sr. [REDACTED] e que ele deposita as quantias em sua conta corrente; que não tem recursos próprios para assumir estes encargos; que normalmente não tem os montantes e o fluxo de caixa necessários para pagar estas obrigações; que normalmente antecipam os valores de pagamento pelos serviços; informou que [REDACTED] citado no caderno, quis contratar com primeiro pagamento adiantado, o que inviabilizou a prestação de serviços; que as anotações na página "03*" do caderno são valores repassados por [REDACTED] que as que constam até o dia 25/03 são valores que eram devidos ao seu pai; que a partir de 28/03 são adiantamentos para prestação dos serviços; que desde que a fiscalização foi iniciada não conseguiram qualquer contato com o senhor, que estão tratando diretamente com seu advogado, Dr. [REDACTED] que por sua vez informa que vai passar para [REDACTED] e não retorna; que está até o presente momento aguardando os pagamentos para quitar as despesas com ônibus, hospedagem e com pagamento dos motoristas."

As declarações dos trabalhadores resgatados, abaixo transcritas, corroboram as afirmações da Auditoria Fiscal do Trabalho.

Termo de Declaração de [REDACTED] documento em anexo:

"que atualmente reside em Cajapió/MA; que trabalha na atividade desde 2008; que [REDACTED] convidou para trabalhar no plantio de cana-de-açúcar; que o convite foi feito por intermédio de borroró; que já havia trabalhado para o pai de [REDACTED] há alguns anos; que trabalhava em várias cidades com o pai de [REDACTED] que trabalhou em Ituverava/SP, Igarapava/SP, Calçu/SP e em Nova Alvorada/MT; que neste veio para Ituverava; que disse que o trabalho seria registrado em CTPS; que não combinou salário; que prometeu alimentação e alojamento; que chegaram dia 04/03 em Ituverava; que ficaram em uma casa alugada por [REDACTED]"

Termo de Declaração de [REDACTED] documento em anexo:

"que saiu de Cajapió/MA para Ituverava no dia 04/02/2022; que veio trabalhar na cana-de-açúcar, no plantio e corte; que foi informado pelos seus amigos [REDACTED] de nome [REDACTED] que não sabia em que propriedade iria trabalhar; que veio de ônibus fretado; que chegou em Ituverava no dia 06/02/2022; que quem pagou a passagem de vinda foi o [REDACTED] que sabia quando veio que iria trabalhar com o sr. [REDACTED]"

Pelas razões acima expostas, concluímos que o autuado impôs ilegalmente aos trabalhadores uma série de procedimentos que caracterizam o que modernamente se qualifica como sendo Tráfico de Pessoas Para Fins de Exploração Laboral. Sobre a questão vale transcrever partes do artigo 149A para uma melhor compreensão:



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

"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)

[...]

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

Além da arregimentação ilegal de mão-de-obra e transporte irregular de trabalhadores que caracterizam tráfico de pessoas, acima demonstrado, os trabalhadores saíram da cidade de origem sem o registro na CTPS e sem fazer os exames médicos admissionais, em desacordo ao que prevê a legislação pertinente ao caso.

Ainda em relação ao tráfico de pessoas, a Instrução Normativa MTP Nº 2, de 8 de dezembro de 2021, determina:

"[...]

Art. 121. O Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da identificação de trabalhadores migrantes, recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, sendo transportados ou já em atividade, deverá verificar, dentre outras, as seguintes condições:

I - data da contratação, se foi formalizada com data de início correspondente ao dia da saída do local de origem do trabalhador ou data anterior;

II - regularidade do transporte junto aos órgãos competentes;

III - correspondência entre as condições de trabalho oferecidas quando da contratação e as fornecidas; e

IV - a regularidade do cumprimento dos direitos trabalhistas, especialmente aqueles relacionados à segurança e saúde no trabalho.

Parágrafo único. Identificando-se irregularidade na contratação e sendo caracterizada a exploração dos trabalhadores em alguma hipótese de trabalho análogo ao de escravo, caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho adotar as providências cabíveis quanto às irregularidades trabalhistas e apontar, nos relatórios de fiscalização, os elementos que possam caracterizar os crimes de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo, tráfico de pessoas e de aliciamento de trabalhadores previsto nos art. 149, art. 149-A e art. 207 do Código Penal.

[...]"

Por fim, e não menos importante, cumpre enfatizar que, ao ignorar a obrigação legal de registrar os trabalhadores no local de origem, o empregador acabou por submeter os trabalhadores a situação de risco acidentário, qual seja, o deslocamento interestadual para prestarem serviços à empresa, sem garantir a proteção previdenciária a estes trabalhadores conferida pela Constituição Federal e Lei 8.213/91, uma vez que o art. 21, inciso IV, alínea "d" da referida Lei equipara os acidentes de trajeto aos acidentes de trabalho, e o define como aquele ocorrido no percurso de casa para o trabalho ou vice-versa, ocorrido em viagem a serviço da empresa, inclusive em veículo próprio.



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

DA JORNADA DE TRABALHO; TRABALHO POR PRODUÇÃO; SUPRESSÃO DAS HORAS PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO E AS HORAS “IN ITINERE”

Verificou-se que o tempo que os empregados em referência tinham que ficar à disposição do empregador – aí incluídos tanto os períodos de deslocamento quanto a jornada de trabalho propriamente dita –, associado ao sistema de remuneração exclusivamente por produção, contribuíram de forma determinante para o agravamento da precarização das condições a que tais trabalhadores foram submetidos.

De início, cumpre ressaltar que os alojamentos em que os empregados estavam instalados ficavam a uma grande distância das frentes de trabalho. Assim, apurou-se que, de regra, os trabalhadores deixavam os alojamentos entre 4:00 e 5:30h e iniciavam o trabalho na lavoura por volta de 7 h. Quanto ao encerramento da jornada, apurou-se que este podia se dar entre 15:30 e 17:00h, havendo alguns trabalhadores que informaram que eventualmente este horário poderia ser estendido até mais tarde. Considerados os horários normalmente praticados, a chegada dos trabalhadores nos alojamentos se dava entre 18:00 e 20:00h, sendo que normalmente o trabalho era realizado de segunda-feira a sábado, mas há relatos de jornadas de trabalho também aos domingos.

Quanto ao intervalo para repouso e alimentação, os empregados informaram que não havia nenhum tipo de controle por parte do empregador, mas que, como a remuneração se dava exclusivamente por produção, eles procuravam destinar a tal intervalo apenas o tempo necessário para ingestão das refeições, algo em torno de 20 minutos ou meia hora, para então poderem retomar a produção o quanto antes.

Ficou também evidenciado que, de acordo com a prática remuneratória adotada pelo empregador, os empregados recebiam apenas pelos dias efetivamente trabalhados, não tendo direito à remuneração do descanso semanal e deixando de receber qualquer valor ainda que se ausentassem do trabalho por motivo de saúde.

Passa-se agora a expor as consequências extremamente prejudiciais que as práticas remuneratórias e de horários e jornada acima descritas acarretam para os trabalhadores.

No que se refere aos já acentuados riscos ocupacionais presentes nas diversas atividades da lavoura de cana, os contratos de trabalho que levam em conta, para efeito de remuneração do trabalhador, exclusivamente a produção obtida pelo obreiro em atividade, levam ao incremento de tais riscos. De praxe, e como se dá no caso presente, os empregados contratados para o tipo de trabalho aqui sob análise vêm de regiões onde a oferta de emprego é muito baixa, e uma oportunidade de obter uma melhor remuneração se apresenta no trabalho sazonal, em que o trabalhador se esforça para alcançar a maior produção possível e levar o máximo de recursos para a família após o período de safra, muitas vezes ao custo da própria saúde. O que se dá é que o grande esforço despendido e o desgaste orgânico resultante desse período de trabalho intenso, sem intervalos devidos ou folgas completas, levam frequentemente ao adoecimento e à redução da capacidade laborativa desse trabalhador. Verifica-se que a vida laboral desses trabalhadores é reduzida em função desses fatos e muito frequentemente ocorre a aposentadoria precoce ou simplesmente a dependência de auxílios sociais governamentais em fases ainda precoces da vida.



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

Verificou-se que, conforme o exposto acima, além de os empregados não usufruírem devidamente do intervalo para o repouso e alimentação durante a jornada, o tempo de que dispunham para seus afazeres, para o repouso, para o convívio social e para o descanso entre a chegada de um dia de trabalho e a saída para o trabalho no dia seguinte, de segunda-feira a sábado (e, às vezes, domingos), não passava de um período entre 9 (nove) e 10 (dez) horas, tendo havido ocasiões de períodos menores. Ocorre que o trabalho sem a concessão de descanso ao empregado impede que o trabalhador possa recompor suas forças, acarretando danos à sua saúde, aumentando os riscos de adoecimento físico e mental, bem como de acidentes de trabalho, além de privá-lo do convívio familiar e social. A situação é ainda mais gravosa se considerarmos que os trabalhadores executavam atividades com esforços repetitivos, em condições ergonômicas inadequadas e em trabalho a céu aberto.

Ainda, como adiantado acima, viu-se que o empregador adotava regime de remuneração que levava à redução drástica do intervalo intrajornada, uma vez que os trabalhadores paravam pelo menor tempo possível para alimentação para não perderem tempo de produção. Em entrevistas com os empregados e nos termos de depoimentos tomados formalmente, restou confirmado que o intervalo para repouso ou alimentação era de cerca 20 minutos até meia hora. Desse modo, apesar de estarem expostos a jornadas desgastantes e a intervalos insuficientes, esses trabalhadores, premidos por suas vontades, sujeitavam-se a continuar a executar as atividades que lhes eram impostas pelo regime remuneratório exclusivamente por produção, especialmente em razão de suas condições de vulnerabilidade social e pela necessidade de prover seu sustento e de suas famílias.

Considerando as atividades executadas e as condições oferecidas pelo empregador na frente de trabalho e nos alojamentos, mesmo que se respeitassem os intervalos mínimos já se trataria de um trabalho que requereria um cuidado intenso com a saúde e segurança dos trabalhadores. Nas condições encontradas, não restam dúvidas de que se trata de trabalho com agravadas consequências nocivas para a saúde dos trabalhadores.

Destaca-se que a análise da jornada de trabalho, assim como dos intervalos para descanso, deve ser feita sob o prisma dos direitos humanos, uma vez que o trabalhador, ao laborar, não perde sua condição humana. A garantia da preservação da saúde e segurança dos obreiros no ambiente de trabalho é imprescindível ao cumprimento do princípio constitucional da dignidade humana, um dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil.

Portanto, há que se considerar a elevação do risco de doenças relacionadas ao trabalho pelo viés da exposição à maior concentração ou intensidade dos fatores de risco, mas também aos agravos cuja incidência é particularmente relacionada ou elevada pela submissão dos obreiros às jornadas desprovidas dos intervalos devidos. Não cabendo elencar todas as doenças relacionadas ao trabalho passíveis de advir dessa condição, dada as múltiplas variáveis que podem intervir no processo de adoecimento, merecem destaque a fadiga crônica, os distúrbios osteomusculares, os distúrbios cardiovasculares e os distúrbios mentais – quadros variados de sofrimento mental (distúrbios do sono, alterações do humor, autoestima baixa, fadiga mental, irritabilidade, ansiedade, depressão e suicídio). Também relevantes as repercussões sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a tais condições, além de sua saúde, como a limitação de



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

suas perspectivas de capacitação, escolarização e lazer, uma vez que não há tempo sequer para uma adequada, saudável e necessária recuperação de sua própria força de trabalho.

O conceito jurídico de "trabalho com jornada exaustiva", ocorrência da qual o caso em tela apresenta indícios, combina diversos fatores: a quantidade de horas trabalhadas, a existência ou não de pausas ou descansos e suas durações, bem como a natureza, intensidade e condições em que são realizadas as atividades laborais. Tangenciam também a estrutura das instalações das áreas de vivência e qualidade e regularidade de água e alimentos consumidos pelos trabalhadores, isto é, todos os fatores que influenciam não só no gasto, mas também na reposição necessária de sua energia. Daí sua aproximação às condições degradantes de trabalho. (Giselle Sakamoto, 2019)

No caso presente, as condições de deslocamento e do alojamento contribuíam ainda mais para o esgotamento das forças físicas e psicológicas dos trabalhadores e comprometiam a possibilidade de um efetivo descanso entre as jornadas de trabalho.

As condições degradantes das frentes de trabalho e alojamentos, aliados ao sistema de remuneração por produção, expõem estes trabalhadores a uma condição que desumaniza o trabalho. A remuneração por produção é um modelo frequentemente encontrado nas situações de escravidão contemporânea que, combinada com o rebaixamento extremo do salário, permite a exploração máxima da força de trabalho, beirando seu aniquilamento e com a responsabilização da vítima sobre seu próprio sofrimento. (Giselle Sakamoto, 2019)

A seguir, transcreve-se excertos das declarações prestadas pelos trabalhadores que apontam e ilustram as circunstâncias aqui descritas.

Termo de declaração de [REDACTED] documento em anexo:

"[...] QUE saíam para trabalhar às 5:00, iniciava na frente às 7:00 e parava por volta de 17:00; que paravam para almoçar, mas por pouco tempo; [...]"

Termo de Declaração de [REDACTED] documento em anexo:

"[...] QUE a jornada de trabalho era de 7 da manhã, mas que não tinha hora para parar; que não tinha horário de almoço; (...); que o horário de saída do ônibus do alojamento variava de 4 às 6 h da manhã [...]"

Termo de Declaração de [REDACTED] documento em anexo:

"[...] QUE trabalhou sem folga semanal, que trabalhou por produção por quinzena [...]"

DOS ASPECTOS FORMAIS DE SEGURANÇA

DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:



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

O empregador não comprovou o fornecimento gratuito dos EPI necessários para a segura execução das tarefas propostas. Alguns trabalhadores informaram que receberam botinas, perneiras e luvas. Não foram fornecidos óculos de segurança.

DOS EXAMES MÉDICOS:

Não foram realizados exames médicos admissionais. Não foi apresentado qualquer comprovante de sua realização.

DA VACINAÇÃO ANTITETÂNICA:

Não foram apresentados comprovantes de vacinação antitetânica dos trabalhadores.

DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA:

O Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR não foi elaborado e, conseqüentemente, não implementado. Não houve adoção de quaisquer medidas de proteção coletiva ou administrativa durante o desenvolvimento do trabalho.

DOS RISCOS OCUPACIONAIS DA ATIVIDADE:

Em ambas as fases do cultivo, o plantio e o corte há riscos ocupacionais significativos, com algumas diferenças especialmente no que diz respeito aos riscos de acidentes, porém podemos descrevê-los em conjunto, ressaltando as diferenças. Teremos então:

Riscos físicos – O risco com maior evidência nessas atividades é a grande exposição à radiação ultravioleta solar, uma vez que o trabalho é realizado em áreas abertas. Isso ocorre inclusive nos momentos de repouso/alimentação considerando que as lavouras de cana não poupam as matas nativas e habitualmente não há sombras. Outro risco que pode ser significativo é a exposição ao ruído de máquinas e equipamentos que são utilizados como tratores e caminhões, mais frequentemente durante o plantio, além da vibração provocada pelos mesmos equipamentos, porém fica restrita aos operadores dos veículos. O calor ambiente é outro fator de risco para os trabalhadores. Os envolvidos nessas atividades são mais susceptíveis ao desenvolvimento de desidratação, à insolação e à formação de cálculos renais, em função do menor volume de água que passa pela filtração renal, devido à intensa sudorese.

Riscos químicos – Exposição a poeiras em função da ação dos ventos e do tráfego de veículos. Outros riscos tendem a ocorrer no abastecimento dos veículos envolvidos e na sua manutenção (combustíveis, óleos e graxas).

Riscos ergonômicos – são muito importantes nas tarefas observadas durante as inspeções nas frentes de trabalho: atividades repetitivas, trabalho em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, levantamento e transporte manual de carga, uso de força física, organização do trabalho que gera trabalho contínuo, sem pausas (conveniente lembrar que o risco de natureza ergonômica é cumulativo no organismo e, sem pausas regulares, o sistema osteomuscular tende a sofrer um maior desgaste (articulações, bainhas, tendões, ligamentos e ossos entre outras estruturas de sustentação).

Riscos de acidentes – são bastante evidentes os riscos da ocorrência de acidentes: quedas do mesmo nível e de níveis diferentes, especialmente nas atividades de plantio, ferimentos provocados por lâminas de corte (dos chamados podões, facões utilizados no corte da cana), acidentes de trânsito durante o transporte dos trabalhadores, atropelamentos durante o transcorrer das atividades, acidentes com animais peçonhentos. Houve relato dos trabalhadores de grande quantidade de cobras encontradas nos locais de



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

corte de cana. Tais acidentes podem resultar em abrasões, cortes, lacerações, contusões e fraturas ósseas e até em situações mais graves com a ocorrência de óbitos.

DA ERGONOMIA:

Conforme já acima referido são significativos os riscos ergonômicos das tarefas propostas, tanto no plantio quanto no corte das plantas. Trabalho em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, atividades repetitivas, uso de força física, levantamento e transporte manual de cargas, jornadas exaustivas, ausência de pausas para descanso. O empregador não adota qualquer ação preventiva em relação aos riscos de natureza ergonômica.

DAS CONDIÇÕES SANITÁRIAS DOS LOCAIS DE TRABALHO E ÁREAS DE VIVÊNCIA:

Água potável não disponibilizada para utilização durante a jornada ou em alojamentos. Os trabalhadores levam para o campo água colhida nas torneiras dos alojamentos, onde não existem filtragem da água. Não foram apresentados laudos de potabilidade da água utilizada.

Alimentação – recebem marmitas no almoço e no jantar. Alguns empregados se queixaram da qualidade da alimentação fornecida e do horário em que a comida chegava na roça, já fria.

Alojamento – localizado em um imóvel na cidade de Veríssimo. Trata-se de um lote com um grande pátio e edificações em ambos os lados desse pátio. Nove empregados foram identificados no local, ocupando três quartos dos vários existentes, alguns fechados ou não utilizados, já que grande parte dos migrantes, que havia decidido pela sua volta ao Maranhão, foi deixada em um posto de combustível numa rodovia próxima de Uberaba, conforme relato anterior.

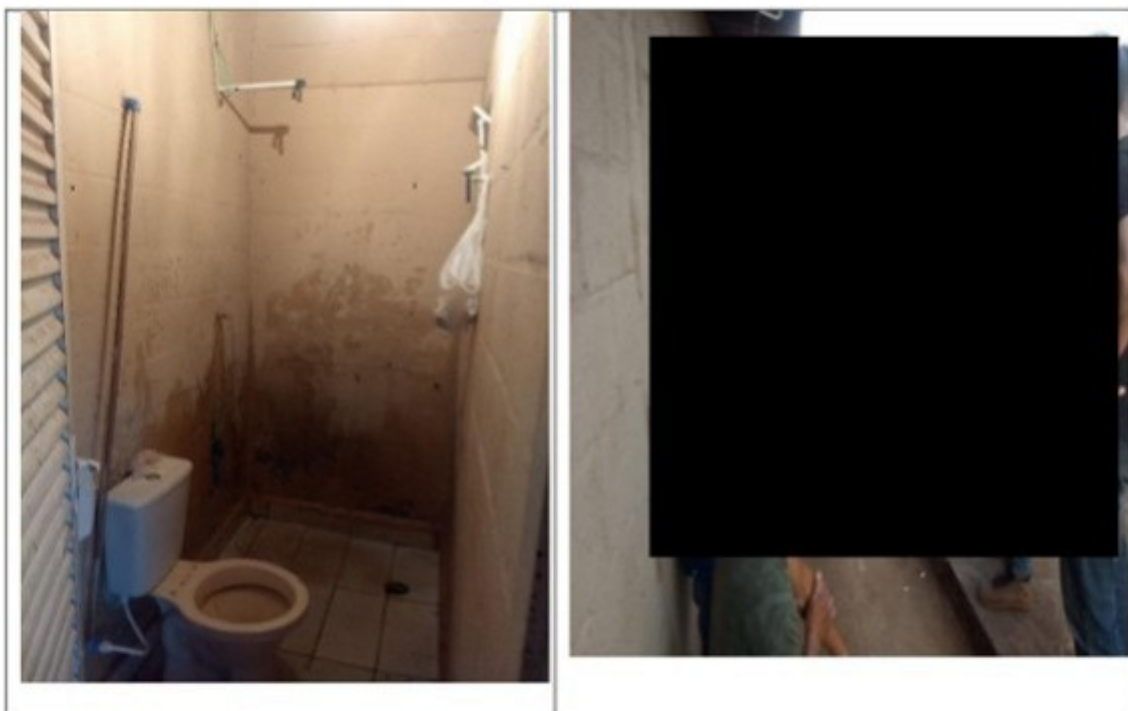
Os dormitórios não possuíam janelas para o exterior, eram disponibilizados beliches e colchões para utilização dos alojados. Não havia armários individuais para a guarda de objetos pessoais, nem fornecimento de roupa de cama e não havia lixeiras. Os quartos eram ligados a um banheiro com vaso sanitário, lavatório e local para chuveiro. Entretanto não havia chuveiros e apenas cano com água fria para o banho. Não havia filtros de água nem local adequado para a tomada de refeições.

Foi observado vazamento de esgoto na parte frontal dos alojamentos.

--	--



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



A seguir, outros relatos feitos por trabalhadores:

Termo de depoimento de [REDACTED] documento anexo:

“Às 16:50 do dia 29/04/2022 o senhor [REDACTED] 602.255.113-71, trabalhador no cultivo de cana-de-açúcar, prestou depoimento à Auditoria-Fiscal do Trabalho. O depoente, depois de orientado a dizer a verdade, declarou após perguntado que atualmente reside em Cajapió/MA; que trabalha na atividade desde 2008; que [REDACTED] convidou para trabalhar no plantio de cana-de-açúcar; que o convite foi feito por intermédio de borró; que já havia trabalhado para o pai de [REDACTED] há alguns anos; que trabalhava em várias cidades com o pai de [REDACTED] que trabalhou em Ituverava/SP, Igarapava/SP, Calçu/SP e em Nova Alvorada/MT; que neste veio para Ituverava; que disse que o trabalho seria registrado em CTPS; que não combinou salário; que prometeu alimentação e alojamento; que chegaram dia 04/03 em Ituverava; que ficaram em uma casa alugada por [REDACTED] que a casa era razoável; que moravam em 9 pessoas na casa; que no local havia um chuveiro e um banheiro; que bebiam água da torneira; que havia umas camas baixas e colchão; que não ganharam roupas de cama e lençol; que o chuveiro tinha água quente; que forneciam somente café da manhã e janta; que não forneciam café da manhã; que a alimentação as vezes era boa, as vezes ruim; que as vezes não tinha nem mistura; que as misturas eram salsicha e vaca ralada; que em Ituverava ganhavam somente por produção; que saíam entre 04:30 e 05:00 para trabalhar; que chegavam por volta das 07:00; que comprava as



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

suas luvas e bonês; que [REDACTED] deu somente uma bota e uma perneira; que teve que comprar luvas, facão e lima; que gastou uns R\$ 500,00 neste período com material; que trabalhava no corte e no plantio; que realizava o plantio em cima dos caminhões; que não tinha cinto de segurança em cima dos caminhões; que paravam pra almoçar entre 12:00 e 13:00; que as vezes almoçavam até as 14:00; que algumas vezes alguns trabalhadores ficaram sem comida; que só almoçava e voltava a trabalhar; que não havia local para realizar as refeições; que almoçava dentro do canavial ou em alguma árvore; que não tinha banheiros na frente de trabalho; que realizavam suas necessidades no canavial; que levavam água de casa; que a água esquentava no decorrer do dia; que tinha reservatório no ônibus, mas que a água era quente; alguns colegas já se cortaram com facão; que não tinha materiais de primeiros socorros; que amarravam panos nas feridas e continuavam a trabalhar; que o horário de parar era entre 16h e 17h; que trabalhava de domingo a domingo; que desde que chegou em março só não foi um dia; que no dia que não foi trabalhar não recebeu nada; que não se recorda quando foram para Veríssimo, mas que acredita que foi por volta do dia 30 para Veríssimo; que não sabe o nome das fazendas que trabalhou no local; que o alojamento era péssimo; que a estrutura era muito ruim; que o local estava abandonado; que tiveram que lavar o alojamento; que tiveram que montar as camas; que não receberam por estes dias; que ficava em 6 pessoas em um quarto; que o vaso sanitário não funcionava; que tinha que dar descarga no balde; que só tinha um cano na parede; não tinha chuveiro elétrico; que não tinha água potável no alojamento; que não tinha roupa de cama e armário; que saía pra roça por volta das 5h; que muitos dos dias iam de jejum porque não tinha café; que as portas dos alojamentos não tinham sequer trancas; que tinham que levar os pertences para a roça para não serem roubados; que trabalhavam das 7h as 17h; que também só almoçavam e voltavam; que também não tinha banheiro, local pra refeição ou proteção contra intempérie; que trabalhando em Veríssimo não folgou um dia sequer; que até segunda-feira trabalharam normal e depois [REDACTED] disse que iria levar todos para o Mato Grosso ou Maranhão; que na terça-feira [REDACTED] pagou a quinzena e disse que iria levar a turma para o Maranhão; que o ônibus iria buscar as 11h da manhã para o Maranhão; que vieram de Veríssimo no ônibus rural para o posto Zote em Uberaba; que chegaram no posto por volta das 10h30 em Uberaba; que o motorista foi embora e deixou o ônibus no local; que foram ficando com as coisas esperando e [REDACTED] dizendo que o ônibus estava chegando; que por volta das 16 horas começaram a ficar nervosos; que uma mulher disse pra ligar para o Ministério e polícia; que a primeira pessoa a chegar foi a imprensa as 19h; que posteriormente chegou o advogado e a polícia por volta das 20:30; que não conseguiam mais contato com [REDACTED] que por volta das 21:30 a polícia encaminhou todos para o abrigo da cidade; que na quarta-feira o advogado foi conversar; que não sabe direito o que o advogado falou; que na quinta-feira a fiscalização compareceu e encaminhou todos para o hotel. Por fim, informou que paralisaram 3 vezes em razão do atraso no



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

pagamento dos salários; que [REDACTED] dizia que ia transferir o dinheiro e não transferia; que precisavam mandar dinheiro para a família e os familiares passavam necessidade na cidade de origem.”

Termo de depoimento de [REDACTED] documento anexo:

“Que reside em Pedreiras/Cajapió-MA; que alguns trabalhadores já trabalharam com o [REDACTED] e este entrou em contato, chamou para trabalhar no plantio de cana; falou que ia registrar, que ir fornecer EPI; que teria boas condições de trabalho, comida boa, hotel bom; que o [REDACTED] mandou ônibus para virem; que começaram recebendo R\$1,50 o metro, mas depois pagou R\$1,20; que trabalham das 7:00 às 15:30/17:00 conforme a produção; trabalhavam todos os dias da semana; não forneceu nenhum tipo de EPI ou material de trabalho, só a botina; que tinha muitas cobras nas frentes; que foi fornecido almoço e janta, mas teve dia que não veio nenhuma mistura; nas frentes não tinha banheiro nem local para refeição; que o [REDACTED] fez muitas promessas – preço da produção – e não cumpriu; e os empregados ficaram insatisfeitos e pararam de trabalhar; o [REDACTED] falou que quem quisesse sair era só falar que acertaria; que prometeu hotel, mas colocou em alojamento ruim; falava que ia pagar e não pagava; que teve dia que não teve água na frente, acabou às 13:30 h.”.

Termo de depoimento de [REDACTED] documento anexo:

“Que [REDACTED] entrou em contato com as turmas das cidades de São Vicente Ferrer e Cajapió para trabalharem no plantio de cana na cidade de Ituverava-SP; que o [REDACTED] pagou pelo transporte, mas que alimentação na viagem foi por conta de cada trabalhador; que as carteiras de trabalho não foram assinadas; que o alojamento em Ituverava era em casas que não tinham água potável e estavam sujas; que depois de uma semana as turmas foram levadas para um alojamento em Veríssimo; que o [REDACTED] não forneceu nenhum tipo de equipamento de proteção individual; que a jornada de trabalho era de 7 da manhã, mas não tinha hora para parar; que não tinha horário para almoço; que não tinha local para refeição no campo; que não [tinha] instalação sanitária nas frentes de trabalho; que trabalhavam aos domingos; que a medição do trabalho era feita pelo “Tomate”; que não sabe informar o nome dele; que no alojamento não tinha chuveiro para todos; que chegaram a ver cascavel na roça, tanto no plantio como no corte; que só podiam parar de trabalhar com a ordem do [REDACTED] que o horário de saída do ônibus do alojamento variava de 4 às 6 da manhã; que a água levada para o trabalho era da torneira; que o [REDACTED] forneceu café e pão



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

(uma garrafa só para todo mundo) somente uma semana; que a comida/almoço era levada por ele para a roça, mas tinha dias que chegava às 14 h e chegava fria; que o pagamento era por produção e que o acerto deveria ser por quinzena, mas que o [REDACTED] só pagava uma semana depois; que quando o Tomate não ia trabalhar, a medição não era feita e o pagamento era feito por uma base (estimativa); que o valor da produção era de R\$350,00 por hectare, por equipe de doze trabalhadores (valor do plantio); e que no corte era de R\$1,20 a R\$1,30 por metro; que o preço do domingo era o mesmo, não tinha acréscimo.”.

DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Considerado o exposto, tem-se que, após os citados procedimentos de inspeção, a Auditoria Fiscal constatou que os trabalhadores que laboravam no plantio de cana na fazenda São José do Rio do Peixe, a serviço da Usina Delta, foram submetidos a condição de trabalho análoga à de trabalho escravo, conforme constante do art. 149 do Código Penal, face às precárias condições de trabalho e de alojamento a que foram submetidos pelo empregador, as quais claramente atentavam contra direitos fundamentais e contra a dignidade da pessoa humana.

Foi identificada, nos termos previstos na Instrução Normativa MTP n.º 2/2021 (Anexo II), a presença dos seguintes indicadores de submissão dos trabalhadores a trabalho análogo ao de escravo, conforme ocorrências específicas descritas acima e previsão textual na referida norma:

“ 2. São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:

2.1 não disponibilização de água potável;

2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

(...)

2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

2.6 alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

(...)

2.15 ausência de local para tomada de refeições;

(...)

2.17 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;

(...)

3. São indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva:



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

(...)

3.3 supressão não eventual do intervalo intrajornada;

3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;

4 - São indicadores da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:

(...)

4.19 retenção do pagamento de verbas rescisórias."

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, vale 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 9 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 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 [...]".

O conjunto de relatos e observações feitas pela equipe de fiscalização levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte da empresa autuada, 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 Norma Regulamentadora 31 - NR 31-, do Ministério do Trabalho e Previdência.



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

Como visto acima, tendo como pressuposto o conjunto dos elementos colhidos pela Auditoria Fiscal do Trabalho, restou evidenciado que houve a submissão dos empregados aqui elencados à condição análoga à de escravo, conforme previsto no artigo 149 do Código Penal, mediante a exposição às condições degradantes e a outras irregularidades presentes tanto na frente de trabalho quanto no alojamento dos trabalhadores.

Assim, como informado acima, o empregador foi notificado para providenciar as rescisões dos contratos dos trabalhadores encontrados em condições degradantes de trabalho, com o pagamento de todas as verbas devidas. Tais trabalhadores foram resgatados pela fiscalização (conforme determinação da Lei nº 7.998/90, art. 2º-C e Instrução Normativa nº 2/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência), tendo sido efetuadas as referidas rescisões contratuais e pagamentos respectivos nos termos previstos em lei, sendo também emitidas as respectivas guias de seguro-desemprego de trabalhador resgatado. Após tais procedimentos, os trabalhadores foram encaminhados a sua localidade de origem, com despesas de retorno custeadas pela empregadora.

Segue relação de trabalhadores atingidos pela irregularidade aqui descrita, todos laborando nas atividades de plantio de cana de açúcar:

	Trabalhador	CPF	Admissão	Afastamento
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				



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

24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	

9. CONCLUSÃO

Conforme detalhado em todo o exposto nos tópicos acima, o que se viu do conjunto de condições existentes na atividade de plantio de cana e no alojamento dos trabalhadores 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. O que se viu, em resumo, foi que os trabalhadores ali em atividade estavam de certo modo objetificados, visto que parte considerável de seus direitos mais basilares relativos à execução do trabalho e à estadia em condições minimamente dignas não estava sendo observada.

A precariedade das condições de trabalho a que foram submetidos os trabalhadores, flagrada 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, a empregadora atraiu para si a 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, com 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-



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

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 condutas indicadas pelo art. 149 do Código Penal, quais sejam: submissão a condições degradantes de trabalho e a regime de jornada exaustiva.

Cumprе citar orientação 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)

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



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

Em uma de suas sentenças, assim se posiciona o 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 em sessão do Supremo Tribunal Federal, que analisa 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” 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)



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

Diante de todo o aqui exposto, e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das vítimas acima discriminadas ao trabalho análogo ao de escravo, tipificado no transcrito art. 149 do Código Penal.

Relatório encaminhado nesta data à DETRAE/SIT - Divisão de Trabalho Escravo da Secretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília. Propõe-se o encaminhamento de cópia ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis.

Belo Horizonte, 28 de julho de 2022.

