



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

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO**

**S.A. USINA CORURIBE AÇÚCAR E ÁLCOOL**  
**CNPJ 12.229.415/0014-35**

**Fazenda Pedra Branca e Gameleira (Gafanhoto)**

**PERÍODO**

**03.05.2022 a .31.05.2022**



**LOCAL: Comendador Gomes/MG**  
**ATIVIDADE: Cultivo de cana-de-açúcar**

**VOLUME I/I**



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

**Sumário**

<b>EQUIPE .....</b>	<b>4</b>
<b>DO RELATÓRIO .....</b>	<b>5</b>
<b>1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR .....</b>	<b>5</b>
<b>2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS E NDFC .....</b>	<b>7</b>
<b>4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL .....</b>	<b>10</b>
<b>5. DOS LOCAIS DE FISCALIZAÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA .....</b>	<b>11</b>
<b>7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA .....</b>	<b>11</b>
<b>8. DA CESSÃO DE DIREITOS DO CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA E A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA USINA CORURIFE .....</b>	<b>15</b>
<b>9. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO .....</b>	<b>22</b>
<b>10. IRREGULARIDADES DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>41</b>
10.1. Da Precariedade dos Alojamentos. ....	41
10.2. Deixar de instalar os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) em área externa ventilada. ....	41
10.3. Manter Instalação Sanitária sem Sabão, Papel Higiénico e sem Chuveiro. ....	41
10.4. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas. ....	42
10.5. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais, Equipamentos de Proteção Individual -EPI. ....	42
10.6. Deixar disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho ...	43
10.7. Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas em Pé e que Exijam Sobrecarga Muscular .....	43
10.8. Deixar de Adotar os Procedimentos Necessários Quando da Ocorrência de Acidentes	43
10.9. Deixar de Adotar Princípios Ergonômicos que Visem a Adaptação das Condições de Trabalho às Características Psicofisiológicas dos Trabalhadores. ....	44
10.10. Deixar de Equipar o Estabelecimento Rural com Material Necessário à Prestação de Primeiros Socorros .....	45
10.11. Deixar de Garantir a Realização de Exames Médicos Antes do Início da Prestação Laboral .....	45
10.12. Deixar de Elaborar e/ou Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR .....	45
10.13. Deixar de Possibilitar o Acesso dos Trabalhadores aos Órgãos de Saúde para Aplicação de Vacina Antitetânica. ....	46
<b>11. CONCLUSÃO .....</b>	<b>47</b>



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

**ANEXOS**

<b>DESCRIÇÃO DOS ANEXOS</b>	<b>PÁGINAS</b>
<b>I. Notificações para Apresentação de Documentos e Constatação de Trabalho Escravo</b>	<b>50 a 52</b>
<b>II. Documentos Diversos: Contratos de Parceria Agrícola e Cessão de Parceria; Ata de Reunião; Procurações</b>	<b>53 a 98</b>
<b>III. Documentos do Agenciador de Mão de Obra: 1) Controle de Produtividade março/2022; 2) Controle de Produtividade abril/2022; 3) Controle de Produtividade do “gato” Goiano;</b>	<b>99 a 170</b>
<b>IV. Termo de Declaração</b>	<b>171 a 190</b>
<b>V. Termo de Ajustamento de Conduta Firmado com o Ministério Público do Trabalho;</b>	<b>191 a 200</b>
<b>VI. Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT e Comprovantes de Pagamento de Dano Moral Individual;</b>	<b>201 a 235</b>
<b>VII. Guias de Seguro Desemprego do Trabalhador Regatado -SDTR</b>	<b>236 a 245</b>
<b>VIII. Autos de Infração Lavrados e Termos de Ciência de Entrega de Auto de Infração</b>	<b>246 a 303</b>



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

**EQUIPE**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**

• [REDACTED] Coordenador	AFT	CIF [REDACTED]
• [REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
• [REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
• [REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
• [REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
• [REDACTED]	AFT	CIF [REDACTED]
• [REDACTED]	Motorista	Matrícula [REDACTED]
• [REDACTED]	Motorista	Matrícula [REDACTED]

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

• [REDACTED] Procurador do Trabalho

**POLÍCIA FEDERAL**

• [REDACTED]	Agente	Matrícula [REDACTED]
• [REDACTED]	Agente	Matrícula [REDACTED]



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

## DO RELATÓRIO

### 1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

#### 1.1. EMPREGADOR: S.A. USINA CORURUPE AÇÚCAR E ÁLCOOL

**CNPJ:** 12.229.415/0014-35

**CNAE:** 0113-0/00 – CULTIVO DE CANA-DE-AÇÚCAR

**Endereço da empresa:** FAZ SANTA ADELAIDE, S/N - KM 42 – Caixa Postal 01

Bairro: ESTRADA CRUZEIRO SUL

Município: 4227-CAMPO FLORIDO UF:MG CEP:38130000

#### **ENDEREÇO DO LOCAL DA INSPEÇÃO:**

- I. FAZENDA PEDRA BRANCA e GAMELEIRA, também conhecida como Gafanhoto  
Zona Rural de Comendador Gomes/MG

**COORDENADAS GEOGRÁFICAS:** 19° 44' 50" S, 48° 51' 10" W.

A atividade econômica era exercida mediante dois contratos de parceria com a proprietária da terra (item 1), cessão das parcerias (item 2) e contratos de compra e venda exclusiva (item 3).

- 1) Contratos de parceria agrícola – CF-P-039-2011 e CF-P-061-2012

**Parceira-Outorgante:** [REDACTED] – CPF 004.747.706-72, sendo que no primeiro contrato envolve 140 ha do imóvel rural denominado Fazenda Pedra Branca e Gameleira, assinado em 21 de junho de 2011. No segundo contrato envolve 150 ha do mesmo imóvel rural, assinado em 10 de setembro de 2012.

**Parceira-Outorgada:** S.A. Usina Coruripe Açúcar e Alcool.

- 2) Instrumento Particular de Cessão de Direitos e Obrigações Sobre Contrato de Parceria Agrícola.

Também envolve dois contratos assinados em 21 de junho de 2011 e 10 de setembro de 2012, este último renovado em 10 de julho de 2020.

**Cedente da Parceria Outorgada:** S.A. Usina Coruripe Açúcar e Alcool – Filial Campo Florido, já identificada acima.

#### **Cessionários:**

- I. [REDACTED] e Outros – CPF [REDACTED]
- II. [REDACTED] CPF [REDACTED]
- III. [REDACTED] CPF [REDACTED]
- IV. [REDACTED] CPF [REDACTED]

#### **Anuentes da Cessão:**

[REDACTED] e [REDACTED]

- 3) Compra e Venda de Cana-de-Açúcar – CF-CV-004-2008, datado de 09 de abril de 2008 e aditivo datado em 1º de abril de 2021, envolvendo os mesmos cedente e cessionários do contrato citado no item 2.



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

## 2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	<b>09</b>
Registrados durante ação fiscal	<b>00</b>
Empregados em condição análoga à de escravo	<b>09</b>
Resgatados - total	<b>09</b>
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	<b>01</b>
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores estrang. - Adolescentes (< de 16 anos)	00
Trabalhadores estrang. - Adolesc. (Entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	<b>09</b>
Valor bruto das rescisões, incluído reembolso de passagem de vinda e alimentação ida e volta da cidade de origem	<b>R\$ 59.149,89</b>
Valor líquido recebido	<b>R\$ 57.494,39</b>
FGTS recolhido	<b>R\$ 7.480,68</b>
FGTS notificado	00
Valor Dano Moral Individual	<b>R\$ 234.000,00</b>
Valor Dano Moral Coletivo	<b>R\$ 150.000,00</b>
Valor/passagem de retorno	<b>R\$ 6.081,21</b>
Número de Autos de Infração lavrados	<b>16</b>
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Constatado tráfico de pessoas	<b>SIM – 9</b>
Atividade	<b>RURAL</b>



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

**3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS E NDFC**

<b>Nº</b>	<b>NUMERO</b>	<b>EMENTA</b>	<b>DESCRIÇÃO DA EMENTA</b>	<b>CAPITULAÇÃO</b>
1	223255327	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	223255262	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	223257028	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.
4	223257044	1318977	Deixar disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho, ou deixar de substituir ferramentas e acessórios de trabalho sempre que necessário.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
5	223257052	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 administrativas nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, ou deixar de definir as pausas no PGRTR.	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 SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
6	223257095	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
7	223257117	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.



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

	NUMERO	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
8	223257141	1318136	Deixar de adotar os procedimentos necessários quando da ocorrência de acidentes e/ou doenças do trabalho, incluindo a análise de suas causas, e/ou deixar de assegurar o fornecimento de instruções compreensíveis em matéria de segurança e saúde aos trabalhadores, seus direitos, deveres e obrigações, bem como a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.2.3, alíneas "b" e "c", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.
9	223257150	2310279	Manter locais para preparo de refeições em desacordo com as exigências do subitem 31.17.6.7 da NR 31, e/ou deixar de instalar os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) em área externa ventilada e/ou deixar de observar as normas técnicas brasileiras pertinentes.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.6.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
10	223257168	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.
11	223257176	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.
12	223257184	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.
13	223257231	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.



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

	NUMERO	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
14	223257249	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.
15	223257257	1318365	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.	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.
16	223257303	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.



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

#### 4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Atendendo a planejamento do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRTb/MG, definiu-se por combater irregularidades em cultivo de cana-de-açúcar, no Triângulo Mineiro, em período do plantio da cultura, momento de grande demanda de mão de obra braçal, principal causa do fluxo migratório de trabalhadores para a região produtora. Foi expedida a Ordem de Serviço – OS n.º 11162593-9, que resultou em inspeção do trabalho nas Fazendas Pedra Branca e Gameleira, localizadas no município de Comendador Gomes/MG, bem como em alojamentos de trabalhadores na cidade de Igarapava/SP. A fiscalização ocorreu com apoio da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), Polícia Federal e Ministério Público do Trabalho.

#### 5. DOS LOCAIS DE FISCALIZAÇÃO

Realizou-se inspeção presencial nos alojamentos de trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar, localizados à rua [REDACTED]



Local da Frente de Trabalho de Plantio de Cana e sede da Fazenda Pedra Branca (Gafanhoto), Coordenadas Geográficas 19°44'50"S/48°51'10"O, localizada na zona rural do município de Comendador Gomes/MG, distante cerca de 150km do local de alojamento. Abaixo foto da área de satélite da área de plantio e a sede da Fazenda Gafanhoto.





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

Foram alcançados 09 (nove) trabalhadores migrantes do estado do Maranhão, aliciados por intermediador ilegal de mão de obra, todos na informalidade, alojados em local precário, sem condições de higiene e limpeza inadequada, sem camas, armários e água potável, dentre outras irregularidades, sendo apurado que as frentes de trabalho não ofereciam condições dignas de trabalho.

## **6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA**

A Usina Coruripe é a maior empresa do setor sucroenergético no Norte/Nordeste. Está também entre os maiores grupos do setor em Minas Gerais e uma das dez maiores do Brasil. A Usina Coruripe produz açúcar, etanol e energia em suas unidades industriais em Alagoas e Minas Gerais. Em seu código de ética define como sua missão "produzir açúcar, etanol e energia com segurança e sustentabilidade, gerando valor aos acionistas, colaboradores, parceiros e sociedade". Neste mesmo documento, ao se referir aos seus fornecedores, afirma: "Os fornecedores e ou prestadores de serviços da Usina Coruripe são de fundamental importância para a empresa. Desta forma, a postura com eles deve ser pautada nos seguintes aspectos: não realizar negócios com fornecedores e ou prestadores de serviço com reputação duvidosa, exemplo: fornecedores que se utilizam de trabalho infantil e/ou que submetam trabalhadores a condições degradantes de trabalho ou análoga à de escravo (...)"

## **7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA**

Com graves indícios de trabalho degradante nas lavouras de cana-de-açúcar na região do triângulo mineiro, a coordenação do projeto de combate ao trabalho da SRT/MG planejou fiscalizações no período do plantio da cana, momento que exige grande demanda por mão de obra braçal. Tais fiscalizações foram realizadas por duas equipes distintas e ocorreram nas semanas dos dias 25 a 29/04 e 02/05 a 12/05, sendo que a fiscalização que deu origem ao presente relatório iniciou-se no dia 03/05/2022, realizada pela segunda equipe.

A fiscalização da semana de 25 a 29/04 teve grande repercussão entre produtores de cana e usinas na região, uma vez que resgatou 107 trabalhadores que laboravam no cultivo de cana-de-açúcar encontrados em condições indignas.

A grande repercussão dos resultados da primeira fiscalização prejudicou sobremaneira a atuação da segunda equipe, que encontrou as frentes de trabalho esvaziadas, apurando que o trabalho de plantio em muitos canaviais foi suspenso, com o intuito de não serem fiscalizados, indício de que estavam eivadas de irregularidades.

No entanto, contando um trabalho de inteligência da Auditoria Fiscal do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Polícia Federal foi possível identificar empregados que tiveram o trabalho suspenso por ordens de "gatos" e produtores rurais. De fato, a segunda equipe de fiscalização logrou êxito em localizar os alojamentos, onde estavam os 09 trabalhadores alcançados por essa fiscalização, constatando que estavam parados desde o dia 30/04 e, sem qualquer assistência do empregador, já começavam a passar necessidades, sem dinheiro para adquirir alimentos e sem condições de retornarem às suas cidades de origem. Apuramos, ainda, que, inicialmente, a turma de trabalhadores era em torno de 40, no entanto, devido à suspensão das atividades na região e as precárias condições do alojamento e frentes de trabalho, a maioria retornou para sua cidade de origem, permanecendo apenas os 09 trabalhadores alcançados pela fiscalização.



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

A Auditoria Fiscal do Trabalho procedeu fiscalização no alojamento onde estavam os trabalhadores fazendo registro fotográfico de suas precárias condições. Realizou também entrevistas com os trabalhadores, que foram reduzidas a termo e seguem anexas ao presente relatório.



Apurando que o “gato” que arregimentou ilegalmente estes trabalhadores e coordenava os obreiros nas frentes de trabalho residia nas imediações do alojamento inspecionado, a coordenação da equipe dirigiu-se até sua residência, logrando êxito em localizá-lo. O “gato” em questão é [redacted] vulgo [redacted] que será oportunamente identificado no presente relatório.

O “gato” [redacted] conduziu a equipe de fiscalização até os demais alojamentos onde estariam os trabalhadores a ele vinculados, porém, encontrou estes locais vazios. Pessoas residentes nas imediações dos alojamentos informaram à fiscalização que os trabalhadores haviam retornado a suas cidades de origem no dia anterior, permanecendo em Igarapava/SP, apenas os 09 trabalhadores alcançados pela fiscalização.



No intuito de identificar os verdadeiros responsáveis pelas condições a que os trabalhadores alcançados pela fiscalização estavam submetidos, a coordenação da equipe



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

determinou que o “gato” [REDACTED] conduzisse a equipe até a última fazenda em que havia levado os trabalhadores para o plantio de cana, onde, apuramos, laboraram do dia 18/04 até o dia 30/04, quando, afirmou o “gato”, recebeu ordens para suspender as atividades de plantio nos canaviais.

Toda equipe dirigiu-se até a Fazenda Pedra Branca, distante cerca de 150km de Igarapava/SP (local dos alojamentos), onde obtivemos informações de que a propriedade pertence à Sra. [REDACTED] e é administrada por herdeiros. Fizemos contato com o Sr. [REDACTED] que se apresentou à fiscalização como representante dos interesses de sua avó, [REDACTED], esclarecendo à fiscalização que 290ha da propriedade da família foi cedida para Usina Coruripe através de contrato de parceria agrícola para o plantio de cana de açúcar, afirmando que, segundo cláusula contratual, a contratação de trabalhadores seria de responsabilidade da referida usina, que por sua vez teria substabelecido a parceria para terceiros, pratica comum, na região, apuramos.



Sede da Fazenda Pedra Branca - o plantio da cana de açúcar na fazenda foi abandonado, tendo em vista as repercussões da fiscalização na região

Diante dessas informações, a Auditoria Fiscal do Trabalho notificou a Fazenda Pedra Branca, através de seu representante, Sr. [REDACTED] para apresentação de documentos, inclusive os contratos de parceria agrícola a que se referiu. Entregou ainda ao Sr. [REDACTED] Notificação de Constatação de Trabalho Análogo ao de Escravo, contendo os procedimentos a serem adotados em relação aos trabalhadores que foram identificados em situação degradante de trabalho, documentos em anexo. Diante da gravidade dos fatos, a Auditoria Fiscal do Trabalho entendeu que, naquele momento, o proprietário da terra onde laboravam os trabalhadores encontrados em situação degradante era o mais qualificado para receber tais notificações. Ato contínuo, foi solicitado ao Sr. [REDACTED] que agendasse uma reunião com a Usina Coruripe e os cessionários do contrato de parceria agrícola, juntamente com a fiscalização, para esclarecimentos dos fatos constatados e a tomada das providências cabíveis, especialmente, em relação ao pagamento das verbas rescisórias e o retorno dos trabalhadores à sua cidade de origem.

Referida reunião ocorreu no dia seguinte, 04/05, as 14h00, na sede da Gerência Regional do Trabalho em Uberaba, com a participação dos representantes dos donos da terra, Usina Coruripe e cessionários do contrato de parceria agrícola. Nessa oportunidade, foram entregues à fiscalização os citados contratos de parceria agrícola e substabelecimentos, além do contrato de compra e venda. O cessionário do contrato de parceria agrícola, [REDACTED] representado por advogado na reunião, assumiu a responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas aos 09 trabalhadores resgatados; pela sua hospedagem e alimentação até a data do referido pagamento (que ocorreu no dia 09/05/2022); pelo pagamento dos danos morais individuais e coletivos reivindicados pelo Ministério Público do Trabalho e pelo retorno à cidade



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

de origem. A Auditoria Fiscal do Trabalho esclareceu que, resolvida a urgência de amparar os trabalhadores em situação degradante de trabalho, de posse dos contratos de parceria agrícola que lhes foram entregues na reunião, faria análise de suas cláusulas para formar entendimento sobre a real responsabilidade sobre os fatos por ela presenciados e registrados no curso da ação fiscal. Tudo foi registrado em ata, que segue anexa ao presente relatório.

Nos dias seguintes à reunião, a Auditoria Fiscal do Trabalho continuou a abrir frentes de fiscalização na região, cuidando também da análise documental, emissão do seguro desemprego do trabalhador resgatado, e lavratura dos Autos de Infração.

No dia 09/05/2022, a partir de 14h00, a Auditoria Fiscal do Trabalho prestou assistência no pagamento das verbas trabalhistas aos trabalhadores, entregou as Guias do Seguro Desemprego aos trabalhadores resgatados, a empresa adquiriu passagens para os trabalhadores e os mesmos seguiram viagem para suas cidade de origem.



No dia 11/05/2022, a equipe de fiscalização agendou reunião com representante da Usina Coruripe e do cessionário do contrato de parceria agrícola, [REDACTED]. Nessa oportunidade, comunicou aos presentes o entendimento de que a Usina Coruripe Unidade Campo Florido é responsável pelo vínculo empregatício e pela condição degradante de trabalho a que os 09 plantadores de cana de açúcar estavam sujeitos. Nessa oportunidade foi entregue relação de autos de infração lavrados contra a Usina e o respectivo link para acesso à esses documentos, que seguem anexo ao presente relatório.



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

## **8. DA CESSÃO DE DIREITOS DO CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA E A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA USINA CORURIFE**

A Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que o vínculo dos trabalhadores alcançados pela fiscalização ocorre diretamente com a Usina Coruripe Unidade Campo Florido devido ao fato de o empregador utilizar-se irregularmente de contratos de subestabelecimento de parceria agrícola e contratos de compra venda de cana-de-açúcar, criando subterfúgios para se eximir da responsabilidade trabalhista, ao delegar a terceiros a responsabilidade pela contratação dos trabalhadores na cadeia produtiva da cana-de-açúcar, subterfúgio este, ao entender da fiscalização, que é decisivo para a precarização, no seu mais alto grau, das relações de trabalho. Constatou-se que o empregador escudou-se na utilização de contratos de natureza civil (Contrato de parceria agrícola, Instrumento particular de cessão de direitos e obrigações sobre contrato de parceria agrícola e contrato de compra e venda de cana-de-açúcar) para admitir e manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

O que se verificou no caso concreto não foi a utilização daquilo que se denomina terceirização no processo produtivo da empresa e sim a utilização ardilosa do contrato de parceria rural.

Para obtenção dos seus resultados a empresa também tem grande cultivo de cana-de-açúcar, sendo que no local fiscalizado, Fazenda Pedra Branca, também conhecida como Gafanhoto, houve a realização dos Contratos de Parceria Agrícola - CF-P-039-2011 e CF-P-061-2012, com os proprietária da terra, onde ficou estabelecido a cessão de 290 ha (duzentos hectares) de terra para exploração, em regime de parceria, para lavoura de cana-de-açúcar. O primeiro contrato de parceria é datado de 21 de junho de 2011 e o segundo em 10 de setembro de 2012.

O primeiro contrato de parceria agrícola ficou acordado, na cláusula segunda, previsão de duração de cinco anos, prorrogável por mais um ano, com termo inicial na safra de 2019 e final para a safra de 2023 ou 2024. No segundo contrato, constou na cláusula segunda, prazo de duração de 10 anos, prorrogável por um ano, com início na safra de 2014 e final para a safra de 2023 ou 2024.

O objeto dos contratos visa a cessão em parceria agrícola de áreas para o cultivo de cana-de-açúcar como lavoura semi-perene e culturas anuais.

Na mesma data em que firma o contrato de parceria (CF-P-039-2011) houve o firmamento do Instrumento Particular de Cessão de Direitos e Obrigações, sobre contrato de parceria agrícola com o Sr. [REDACTED] e outros. Já em relação ao contrato de parceria CF-P-061-2012 foi firmada a respectiva cessão na data de 10 de julho de 2020, também com [REDACTED] e outros. Além da cessão de parceria houve o firmamento do contrato de Compra e Venda de Cana-de-Açúcar - CF-CV-004-2008, datado de 09 de abril de 2008, e um Aditivo ao contrato de Compra e Venda, datado de 1º de abril de 2021.

A verificação das cláusulas dos contratos citados evidencia, por parte da empresa fiscalizada, a estruturação de um sistema de subordinação dos pactuantes aos interesses do negócio por ela empreendido. Como exemplo cita-se as seguintes cláusulas (CP-061-2012):

*"Cláusula nona: O(S) PARCEIRO(S)-OUTORGANTE(S) resolve(m) vender e a PARCEIRA-OUTORGADA se compromete a comprar toda a cana-de-açúcar e muda de cana-de-açúcar referente a cota de participação daquele(s) durante a vigência do presente contrato, respeitando-se as condições de preço e pagamento*



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

*definidos pelo CONSECANA - Campo Florido (Conselho dos Produtores de cana-de-açúcar e fabricante de Alcool e Açúcar de Campo Florido), que o(s) PARCEIRO(S) OUTORGANTE(S) declara(m) conhecer, entender e aceitar, não incidindo qualquer outro adicional ou benefício, seja a que título for."*

Fica evidente na cláusula onze e seus parágrafos a definição pela autuada sobre aspectos técnicos relacionados ao plantio e colheita da cana-de-açúcar. Também define a forma de transporte da cana até a indústria para que seja pesada e processada. Define inclusive a quantidade de mudas utilizadas no plantio.

Ao abordar no contrato de parceria os possíveis reflexos trabalhistas na execução do contrato, assim define em sua cláusula dezessete:

*"A partir desta data a PARCEIRA OUTORGADA se obriga a pagar todas as contribuições sociais e previdenciárias decorrentes, exclusivamente, da exploração da atividade de cana-de-açúcar desenvolvida no imóvel, durante a vigência da presente parceria." No parágrafo único da referida cláusula estabelece que "todo e qualquer encargo trabalhista resultante das relações laborais efetivadas durante o exercício das atividades desenvolvidas na área objeto da parceria, é de responsabilidade exclusiva da PARCEIRA OUTORGADA, durante a vigência do presente contrato e eventual prorrogação. Fica estabelecido, todavia, que se durante a vigência do presente contrato algum trabalhador vier a reclamar direitos trabalhistas, na condição de empregado que era ou é do(s) PARCEIRO(S) OUTORGANTE(S), a este(s) caberá(ão) tanto a responsabilidade jurídica, bem assim, a econômica, ficando assegurado a PARCEIRA OUTORGADA, caso seja condenada, o direito de regresso em desfavor do(s) PARCEIRO(S) OUTORGANTE(S)."*

Por sua vez o contrato de compra e venda da cana-de-açúcar reforça a subordinação dos cessionários à autuada. Pois vejamos: "Cláusula segunda (...) obrigando-se a entregar a totalidade da cana-de-açúcar exclusivamente à COMPRADORA, ficando dessa forma acertada a proibição da venda da cana-de-açúcar para outros."

Ainda sobre a exclusividade de venda da cana-de-açúcar estabelece o parágrafo 3º da Cláusula quarta que *"A COMPRADORA se obriga a adquirir e o(a)s VENDEDOR(A)(S) a vender todo o excedente da cana-de-açúcar produzido pelo(s) VENDERDOR(ES), nesta(s) área(s)."*

Reforçando a questão trabalhista, o parágrafo 2º da Cláusula Primeira, por força de aditivo contratual, firmado em 1º de abril de 2021, estabeleceu que *"O(s) VENDEDOR(ES), desde já, autoriza(m) descontos automáticos de seus pagamentos junto a COMPRADORA: (...) d) para o fim de liquidar dívidas e obrigações, decorrentes do inadimplemento das obrigações trabalhistas, em razão da imposição de multas administrativas impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em virtude da imposição de multas pelo descumprimento do acordo judicial entabulado nos autos da ação civil pública nº 0122-2008-020-03-00-0 e, por fim, para liquidar eventual dano moral (individual e/ou coletivo) imposto em razão do descumprimento das obrigações trabalhistas, bem assim, em face do descumprimento de qualquer condição estabelecida em acordos judiciais, mormente do acordo judicial entabulado nos autos da ação civil pública nº 0122-2008-020-03-00-0 e/ou em Termos de Ajustamento de Conduta celebrados com o Ministério Público do Trabalho (...)."*

Para executar o cultivo da cana-de-açúcar a Usina Coruripe realizou então a cessão da parceria para o Sr. [REDACTED] e outros. Verificou-se que os cessionários utilizaram para a inserção de trabalhadores no processo de plantio da cana-de-açúcar, os serviços de intermediadores ilegais de mão-de-obra, sendo eles os Srs. [REDACTED], conhecido pelos trabalhadores pela alcunha de [REDACTED], CPF [REDACTED] e [REDACTED], vulgo [REDACTED] CPF [REDACTED].



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

Cleber, vulgo [REDACTED] recrutou irregularmente trabalhadores oriundos do Maranhão, de maneira totalmente informal, impondo-lhes os custos do transporte (ônibus clandestino) e alimentação no trajeto. O alojamento oferecido aos trabalhadores não garantia as mínimas condições de habitabilidade. Os alojamentos foram entregues aos trabalhadores sem camas e colchões, sem qualquer roupa de cama e sem qualquer móvel ou equipamento. Assim, obrigava os trabalhadores a improvisar local para dormir em redes ou colchão no chão, bem como adquirir geladeira e fogão usados na cidade. Além do alojamento precário e incompleto o gato [REDACTED] fazia a cobrança do alojamento aos trabalhadores ao final da safra. Entretanto, apurou-se que o trabalhador [REDACTED], vulgo [REDACTED] já havia pago R\$ 1.000,00 a título de alojamento. O gato [REDACTED] se incumbia de transportar diariamente os trabalhadores de Igarapava/SP para as fazendas de Minas Gerais, sendo que o deslocamento de ida e volta do alojamento para o local de trabalho gastava-se cerca de 6 (seis) horas diárias.

Na frente de trabalho, o comando das atividades era executado pelo [REDACTED], além de realizar medição da produção, cujos resultados eram anotados diariamente em um caderno, o qual foi verificado pela Auditoria Fiscal do Trabalho.

O gato [REDACTED] realizava pagamentos semanais aos trabalhadores, sempre no sábado, tendo declaração a termo informando que os recursos lhe eram repassados pelo gato [REDACTED]

Para ilustrar melhor a situação dos trabalhadores destaca-se alguns trechos da declaração tomada a termo pela Auditoria Fiscal do Trabalho do “gato”, [REDACTED], documento em anexo:

*"Que trabalha com arrumação de turma desde 2003; Que além da cana, costuma atuar na cultura da cebola e também batata; Que no ano de 2022, no plantio da cana, tem trabalhado com cerca de 30 a 40 trabalhadores; Que tem cerca de 10 trabalhadores que vieram do Maranhão e estão alojados em casa alugada pelo depoente; Que estão divididos em dois locais; Que esta turma já tinha trabalhado no ano passado e tinham o contato; Que fizeram contato e o depoente disse que poderiam vir; Que vieram de ônibus por conta deles próprios; Que o depoente não pagou as despesas com passagem e alimentação dos trabalhadores; Que quando os trabalhadores chegaram os locais de alojamento já estavam alugados pelo depoente; Que os trabalhadores é que improvisaram as coisas no alojamento; Que o depoente não organizou camas, colchões, roupa de cama, armários ou fogão; Que o depoente ficou de cobrar pelo alojamento; Que o aluguel de uma casa é de R\$600,00 e o da outra é R\$500,00; Que o depoente iria dividir este valor pelo número de moradores; Que ainda não efetivou nenhum desconto pelo alojamento; Que os trabalhadores é que compram o mantimento e fazem a própria comida; Que o pagamento do salário é semanal; Que desde março trabalharam em 3 fazendas; Que a primeira fazenda combinou o serviço com o [REDACTED] que este senhor também é gato; Que o telefone dele é [REDACTED] (...) Que quem arrumou o serviço foi o [REDACTED], outro gato, conhecido do Ecelídio; Que o telefone do [REDACTED] é: [REDACTED]; Que a terceira fazenda pertence ao Marcão e fica a 16 km depois da Usina Coruripe; Que o serviço foi arrumado pelos gatos já citados; Que plantou 110 hect. nesta fazenda; Que não fornece nenhum EPI aos trabalhadores; Que não tem banheiros e nem local de vivência nas frentes de trabalho; Que não fornece garrafa para água; Que a comida cada um faz e leva a sua; Que almoçar é onde der, na frente de trabalho; Que ninguém está registrado; Que o normal na região é não registrar; Que a maioria é sem registro; (...) Que a segunda fazenda não sabe se a cana ia para a CORURIFE ou PIRAJUBA; Que a última, o depoente acha que a cana ia para a USINA CORURIFE; Que para organizar o plantio os 2 gatos já citados é que arrumavam os caminhões e outros equipamentos necessários; Que o depoente possui 2 ônibus e costuma fretar um outro para reserva; Que cuida de levar os trabalhadores para a frente de trabalho e de volta; Que o depoente é o motorista do ônibus; Que o dinheiro para o pagamento dos trabalhadores e outras despesas é dos 2 gatos, especialmente do [REDACTED]; Que ele passa os recursos para o pagamento semanal e para o combustível dos ônibus; Que a remuneração do depoente é de 30% do valor*



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

*pago aos trabalhadores; Que o último dia trabalhado foi sábado; Que a primeira ordem para parar foi do gerente da fazenda; Que o [REDACTED] também ligou e mandou parar; Que o motivo para parar é que a fiscalização estava na área".*

Pelo 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.

A Usina Coruipe utilizou sorrateiramente do contrato de cessão de parceria, casado com um contrato de compra e venda da cana-de-açúcar, para se tornar compradora exclusiva da produção oriunda do contrato de parceria na Fazenda Pedra Branca, também conhecida como Gafanhoto.

A Usina Coruipe sequer realizava qualquer fiscalização sobre os trabalhadores contratados, acarretando descumprimento contratual com os parceiros outorgantes do contrato primevo da parceria, preocupados com passivos trabalhistas, como consta na Cláusula Dezesseis.

Os trabalhadores alcançados pela fiscalização desenvolviam atividades braçais, que se ocupavam do corte e plantio manual das mudas de cana-de-açúcar.

O processo de plantio manual da cana-de-açúcar que era desempenhado consistia na distribuição de mudas nos sulcos com o uso de um caminhão carregado com varas de cana, em que trabalhadores laboram na carroceria do caminhão, sobre a carga de mudas de cana, e vão distribuindo as varas nos sulcos para serem fracionadas por trabalhadores em solo. Os toletes de cana são distribuídos nos sulcos previamente abertos com uso de tratores e sulcadores. Após a distribuição, os trabalhadores refazem a trilha realizando fracionamento das varas com o uso de facões. Os trabalhadores ainda realizam a retampa de brotos expostos com o uso de enxadas após a cobrição realizada por tratores.

Diversos são os riscos ocupacionais relacionados às atividades laborais realizadas pelos trabalhadores, a saber:

a) risco ergonômico, uma vez que a atividade envolve movimentação corporal com exigência de extremo esforço físico e a adoção de posturas inadequadas. A realização deste conjunto de movimentos bruscos e repetitivos durante a jornada de trabalho e o intenso ritmo de trabalho imposto pelos trabalhadores, gradativamente, pode determinar o aparecimento de doenças osteomusculares;

b) trabalho a céu aberto, em que os trabalhadores permanecem expostos a diferentes condições climáticas; a exposição à radiação solar e ao calor intenso, associados à constante sobrecarga de trabalho no plantio, provocam nos trabalhadores uma perda acentuada de líquidos corporais e eletrólitos, o que pode desencadear mal-estar geral, síncope, elevações dos níveis da pressão arterial, cefaleia, desidratação e câibras. O trabalho a céu aberto também pode desencadear problemas de saúde mais sérios, como cataratas e câncer de pele.



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

c) risco de acidentes:

c.1) Com relação à atividade de corte (seja das linhas-mãe ou no fracionamento dos caules), é comum ocorrer o que os trabalhadores chamam de "repique", quando o facão bate em alguma pedra que está no solo; momento em que o trabalhador perde o total controle sobre o facão, podendo resvalar de sua mão e ocasionar um acidente.

c.2) Com relação ao trabalho de alocação dos feixes com o uso de caminhão, há o risco de queda da carroceria do caminhão. O risco de queda é intensificado pela inexistência nestes caminhões de dispositivos trava-queda, pela atividade que envolve movimentação intensa dos trabalhadores, assim como pelo deslocamento do veículo em terrenos irregulares.

Inobstante a multiplicidade de riscos ocupacionais existentes na atividade, tem-se como agravante o fato de que a remuneração dos trabalhadores decorre de sua produção: quanto maior a produção, maior seria a remuneração. Os trabalhadores, quando recebem por produção, tem o seu pagamento atrelado ao que conseguem produzir no dia e, por conseguinte, aumentam o seu ritmo de trabalho. Tal tipo de remuneração exige um gasto de energia muito grande, numa tarefa repetitiva que costuma trazer consequências para a saúde dos trabalhadores, já que o valor do pagamento recebido depende da sua capacidade de produção, e transfere ao trabalhador a responsabilidade pelo risco do empreendimento, invertendo a lógica do princípio da alteridade contratual, onde o resultado do trabalho pertence ao empregador que deve assumir os riscos do negócio. A associação dos diferentes fatores ambientais potencializa os processos de adoecimento.

Apurou-se, no caso concreto, que a intermediação ilícita de mão de obra praticada pela Usina Coruripe, travestida em contrato de cessão de parceria, além de ser ilegal, devido ao contrato de exclusividade de compra e venda firmado entre a cedente e a cessionária, o que por si só descaracterizaria o contrato de parceria, implicou também na precarização das condições de trabalho dos trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar. Durante a ação fiscal foram constatadas inúmeras irregularidades no cumprimento das normas trabalhistas referentes a contratação, alojamento e itens de saúde e segurança do trabalho nas frentes de trabalho. O grande número de irregularidades trabalhistas constatado revela, que a utilização dos contratos de cessão de parceria, serviria como um manto de legalidade para se distanciar das responsabilidades trabalhistas, utilizando de terceiro, o qual utilizou-se de serviço dos intermediadores ilegais de mão-de-obra, o que acabou por ofertar condições indignas de trabalho e alojamento.

Diante do exposto, é forçoso afirmar que após análise dos contratos, que a realidade encontrada não expressa qualquer proximidade com aquilo que se denomina parceria rural. Ao contrário trata-se de um ardil perpetrado para afastar-se das obrigações trabalhistas.

Entretanto, não se pode aceitar que 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.

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



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

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 Usina Coruripe através do contrato de cessão de parceria criou um falso parceiro, que juntamente os intermediadores ilegais de mão-de-obra, figuram no contrato realidade como meros prepostos da Usina Coruripe, desde a contratação ilegal dos trabalhadores, sua manutenção na informalidade, além de ter proporcionado condições indignas na frente de trabalho e no alojamento.

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 intermediador ilegal, [REDACTED], que controlava o serviço. A personalidade 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 arregimentador de mão de obra. A onerosidade se consubstanciou pelo pagamento dos salários aos obreiros. A não eventualidade se verificou por meio da constatação de que o serviço era regularmente prestado pelos obreiros em todos os dias da semana, estando eles a disposição permanente do empregador.

Por ser uma atividade rural, o anteparo previdenciário, é essencial nas ocorrências de sinistros e contagem de tempo para aposentadoria. Razão pela qual, a conduta é condenada até no Código Penal. Pois a falta de registro dos trabalhadores, caracteriza crime previsto no § 4.º ao art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14-7-2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3.º (CTPS, folha de pagamento ou documento contábil), as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital a omissão se refere as informações devidas ao e-social antes de iniciar as atividades laborativas na empresa.

Ressalta-se que pelas anotações do arregimentador ilegal de mão-de-obra, [REDACTED] vulgo [REDACTED], constaram um total de 59 (cinquenta e nove) nomes entre 18-04-2022 a 30-09-2022, muitos apenas com apelidos e que não foram alcançados pela presente ação fiscal. Portanto, apenas 15,26% dos trabalhadores envolvidos com a prestação laboral no cultivo da cana-de-açúcar da Fazenda Pedra Branca puderam ser devidamente identificados e constam desta autuação. Tudo resultado do afastamento ardiloso do grande beneficiário do produto resultante da exploração laboral da população vulnerável, a qual se submete às condições indignas ofertadas. Anexos ao presente relatório estão os cadernos de controle de produção do “gato” [REDACTED] por onde concluímos que o número de trabalhadores explorados era muito maior dos alcançados pela fiscalização.

Portanto, o empregador 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.

Os trabalhadores prejudicados, num total de 9 (nove), estão a seguir relacionados

Nome	PIS	CPF	DtAdmissão	DtAfast	Função
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA



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

			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
			18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA

Pela Infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.325.526-2, capitulado no Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, documento em anexo.

Foi também lavrada a Notificação para Comprovação de Empregado – NCRE - N° 4.2.325.526-6, que até o encerramento desse relatório não havia sido cumprida pelo autuado, devendo ser lavrado, oportunamente, o auto de infração por seu descumprimento.



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

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

No dia, 03/05/2022, realizou-se inspeção presencial nos alojamentos de trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar, localizados à rua [REDACTED] em local onde atuava uma frente de trabalho de plantio de cana-de-açúcar, nas terras da Fazenda Pedra Branca (Gafanhoto), Coordenadas Geográficas 19°44'50"S/48°51'10"O, localizada na zona rural do município de Comendador Gomes/MG, distante cerca de 150km do local de alojamento. Foram alcançados 09(nove) trabalhadores migrantes do estado do Maranhão, dentre eles uma mulher, aliciados por intermediador ilegal de mão de obra, todos na informalidade, alojados em local precário, sem condições de higiene e limpeza inadequada, sem camas, armários e água potável, dentre outras irregularidades, sendo apurado que as frentes de trabalho não ofereciam condições dignas de trabalho.



Portão (menor à esquerda) e corredor que dá acesso aos alojamentos dos trabalhadores

Conforme demonstrado no tópico anterior do presente relatório, o vínculo dos trabalhadores alcançados pela fiscalização ocorre diretamente com a Usina Coruripe, acima referenciada, devido ao fato de o empregador utilizar-se irregularmente de contratos de subestabelecimento de parceria agrícola e contratos de compra venda de cana-de-açúcar, criando subterfúgios para se eximir da responsabilidade trabalhista, ao delegar a terceiros a responsabilidade pela contratação dos trabalhadores na cadeia produtiva da cana-de-açúcar, subterfugio este, ao entender da fiscalização, que é decisivo para a precarização, no seu mais alto grau, das relações de trabalho.

Após inspeção em alojamento e frente de trabalho, análise documental e entrevistas com os trabalhadores, empregador e seus prepostos, a Auditoria Fiscal do Trabalho concluiu que 9 (nove) trabalhadores alcançados pela fiscalização estavam submetidos à condição análoga à de escravo, na modalidade trabalho degradante, com agravante de tráfico de pessoas, conforme minuciosamente documentado no presente relatório e seus anexos.



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

**DOS RISCOS OCUPACIONAIS DAS ATIVIDADES DE CORTE E PLANTIO DE CANA-DE-AÇÚCAR**

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

Devemos chamar a atenção para um sistema de plantio onde um caminhão é carregado com mudas da planta formando uma carga que pode chegar aos 4 metros de altura. Sobre essa carga instável de mudas de cana, 06 trabalhadores permanecem soltos, lançando as mudas enquanto o caminhão se desloca em um terreno irregular, o que leva a um alto risco de quedas com consequências imprevisíveis não podendo ser descartadas situações de traumatismo craniano e raqui-medular (traumas da coluna vertebral).

Na situação em foco constatamos que um dos trabalhadores (lançadores ou jogadores, que ficam sobre a carga de mudas no caminhão) sofreu uma queda do caminhão o que resultou em lesões no joelho esquerdo.



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

**DAS IRREGULARIDADES DOS CONTRATOS DE CESSÃO DE PARCERIA E COMPRA E VENDA DE CANA DE AÇÚCAR.**

Conforme já apresentado anteriormente, após análise, os Contratos de Cessão de Direitos e Obrigações sobre Contrato de Parceria Agrícola e Contrato de Compra e Venda firmados entre a autuada e os cessionários abaixo identificados foram considerados ilegais pela Auditoria Fiscal do Trabalho, especialmente em razão da existência de cláusula de exclusividade da venda dos frutos colhidos pelos cessionários à cedente (Usina Coruripe), o que é vedado pela legislação vigente.

De fato, constatou-se que a USINA CORURIFE utiliza-se IRREGULARMENTE de CONTRATO DE CESSÃO DE DIREITOS E OBRIGAÇÕES SOBRE CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA para as atividades de plantio e de cana-de-açúcar, delegando aos seguintes produtores rurais o exercício dessa atividade:

- 1) Nome: [REDACTED]  
CPF: [REDACTED]  
RG: [REDACTED]
- 2) Nome: [REDACTED]  
CPF: [REDACTED]  
RG: [REDACTED]
- 3) Nome: [REDACTED]  
CPF: [REDACTED]  
RG: [REDACTED]
- 4) Nome: [REDACTED]  
CPF: [REDACTED]  
RG: [REDACTED]

Ao ver da fiscalização, essa prática amplamente utilizada pela USINA CORURIFE de se afastar de forma fraudulenta das responsabilidades trabalhistas pela contratação da mão de obra utilizada na cultura da cana-de-açúcar de suas lavouras, é a principal causa da precarização das condições laborais constatadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, o que resultou na caracterização de trabalho análogo ao de escravo devido às condições degradantes a que os 09 (nove) trabalhadores resgatados pela fiscalização estavam sujeitos.

Desta forma, os 09 trabalhadores alcançados pela fiscalização, todos sem registro antes do início da fiscalização, foram considerados empregados da S/A Usina Coruripe Açúcar e Álcool, atraindo para a sucroalcooleira a responsabilidade pela degradância constatada no alojamento inspecionado pela Auditoria Fiscal do Trabalho, bem como pelo crime de tráfico de pessoas previstos no Artigo 149 do Código Penal.

**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 São João Batista, no estado do Maranhão, distante cerca de 2550 km do local de alojamento, na cidade de Igarapava/SP. Estes trabalhadores foram arregimentados de forma irregular em suas cidades de origem para laborarem nas lavouras de cana no Triângulo Mineiro.



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

Apuramos que o processo de arregimentação de mão de obra se dá por intermédio de “gatos” que atuam na região e se organizam de forma a conseguirem atender a grande demanda de mão de obra braçal dos inúmeros produtores de cana de açúcar vinculados às usinas sucroalcooleiras do Triângulo Mineiro e Norte Paulista, no caso em tela, Usina Coruripe, Unidade Campo Florido.

A fiscalização apurou que o “gato” responsável pela arregimentação dos trabalhadores resgatados pela Auditoria Fiscal do Trabalho é: 1) [REDACTED], conhecido pela alcunha de [REDACTED], CPF [REDACTED]. Apuramos ainda que ele faz parceria para fornecer mão de obra para as lavouras de cana da região com outros dois “gatos”, quais sejam: 2) [REDACTED] conhecido pelos trabalhadores pela alcunha de [REDACTED] CPF [REDACTED] telefone [REDACTED] [REDACTED] telefone ([REDACTED]) (deste último só conseguimos apurar o primeiro nome e telefone).

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 das passagens e despesas de alimentação durante o percurso que, nesse caso, dura cerca de 3(três) dias. Ao chegarem na cidade em Itaipava/SP, cidade destino, foram instalados em alojamentos sem cama, sem armário, sem local para guarda de pertences, sem qualquer utensílio para o preparo de refeições e eram obrigados a adquirir geladeiras, fogões, vasilhames, etc. A casa que servia de alojamento era alugada pelo “gato” que cobra o valor do aluguel dos trabalhadores, descontando em suas remunerações, o valor rateado pelo número de trabalhadores de cada local. Além do valor do aluguel, os trabalhadores arcam com as despesas de água e luz do alojamento. Os trabalhadores e “gato” 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. O Gato [REDACTED] era quem conduzia os trabalhadores diariamente às frentes de trabalho, acompanhando a execução dos serviços e, ao final do dia, era quem fazia a medição da produção de cada trabalhador. Grande interessado nos números da produção da turma de trabalhadores, recebia 30% sobre a produção de cada um.

Ressalte-se por necessário, que os arregimentadores ilegais de mão de obra, apesar de contratados pelos cessionários do contrato de parceria, acima identificados, ao entender da fiscalização, estavam à serviço da Usina Coruripe, em razão da descaracterização dos referidos contratos de cessão de parceria agrícola pela Auditoria Fiscal do Trabalho, que reconheceu o vínculo de emprego dos 09 (nove) trabalhadores arregimentados de forma ilegal no estado do Maranhão diretamente com S/A Usina Coruripe Açúcar e Álcool, Unidade Campo Florido.

Transcrevemos o depoimento do “gato” [REDACTED] que arregimentou uma turma de cerca de 40 trabalhadores para laborar nas lavouras de cana, na safra 2022, dentre eles, os 09(nove) trabalhadores resgatados pela fiscalização.



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

Declarações do “gato”, [REDACTED] vulgo [REDACTED] documento em anexo:

*“Que trabalha com arrumação de turma desde 2003; Que além da cana, costuma atuar na cultura da cebola e também batata; Que no ano de 2022, no plantio da cana, tem trabalhado com cerca de 30 a 40 trabalhadores; Que tem cerca de 10 trabalhadores que vieram do Maranhão e estão alojados em casa alugada pelo depoente; Que estão divididos em dois locais; Que esta turma já tinha trabalhado no ano passado e tinham o contato; Que fizeram contato e o depoente disse que poderiam vir; Que vieram de ônibus por conta deles próprios; Que o depoente não pagou as despesas com passagem e alimentação dos trabalhadores; Que quando os trabalhadores chegaram os locais de alojamento já estavam alugados pelo depoente; Que os trabalhadores é que improvisaram as coisas no alojamento; Que o depoente não organizou camas, colchões, roupa de cama, armários ou fogão; Que o depoente ficou de cobrar pelo alojamento; Que o aluguel de uma casa é de R\$600,00 e o da outra é R\$500,00; Que o depoente iria dividir este valor pelo número de moradores; Que ainda não efetivou nenhum desconto pelo alojamento; Que os trabalhadores é que compram o mantimento e fazem a própria comida; Que o pagamento do salário é semanal; Que desde março trabalharam em 3 fazendas; Que a primeira fazenda combinou o serviço com [REDACTED] que este senhor também é gato; Que o telefone dele é [REDACTED]; Que a fazenda fica encostada na Usina Santa Juliana; Que o dono da fazenda é um japonês; nesta fazenda foram plantados 176 hect; Que a segunda fazenda pertencem ao grupo Gambarato; Que a fazenda fica próximo a Campo Florido; Que nesta fazenda plantou 2 áreas, num total de 88 hect; Que quem arrumou o serviço foi [REDACTED] outro gato, conhecido do [REDACTED]; Que o telefone do [REDACTED] é: [REDACTED]; Que a terceira fazenda pertence ao [REDACTED] e fica a 16 km depois da Usina Coruripe; Que o serviço foi arrumado pelos gatos já citados; Que plantou 110 hect. nesta fazenda; Que não fornece nenhum EPI aos trabalhadores; Que não tem banheiros e nem local de vivência nas frentes de trabalho; Que não fornece garrafa para água; Que a comida cada um faz e leva a sua; Que almoçar é onde der, na frente de trabalho; Que ninguém está registrado; Que o normal na região é não registrar; Que a maioria é sem registro; Que acha que a cana na primeira fazenda ia para a USINA SANTA JULIANA; Que a segunda fazenda não sabe se a cana ia para a CORURIBE ou PIRAJUBA; Que a última, o depoente acha que a cana ia para a USINA CORURIBE; Que para organizar o plantio os 2 gatos já citados é que arrumavam os caminhões e outros equipamentos necessários; Que o depoente possui 2 ônibus e costuma fretar um outro para reserva; Que cuida de levar os trabalhadores para a frente de trabalho e de volta; Que o depoente é o motorista do ônibus; Que o dinheiro para o pagamento dos trabalhadores e outras despesas é dos 2 gatos, especialmente o [REDACTED]; Que ele passa os recursos para o pagamento semanal e para o combustível dos ônibus; Que a remuneração do depoente é de 30% do valor pago aos trabalhadores; Que o último dia trabalhado foi sábado; Que a primeira ordem para parar foi do gerente da fazenda; Que o [REDACTED] também ligou e mandou parar; Que o motivo para parar é que a fiscalização estava na área”.*

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

Termo de Declaração de [REDACTED] Plantador de Cana, documento em anexo:

*“[...] Que o colega [REDACTED] tem o contato do “gato” [REDACTED] que avisa quando tem que descer para trabalhar na cana para o plantio;; Que o ano passado trabalhou nas mesmas condições; Que o [REDACTED] é “gato” dos fornecedores de cana da região; Que já foi em mais de três fornecedores; Que não sabe pra qual usina é a cana plantada; Que reside no Maranhão, no povoado de Jaqueira, município de São João Batista, Maranhão; Que são três dias de viagem até Igarapava/SP; Que são os trabalhadores que pagam a passagem, no valor de R\$350,00; Que o ônibus é clandestino; Que a casa foi alugada pelo [REDACTED] Maranhão, mas são os trabalhadores que pagam o aluguel; Que vieram em torno de 20 trabalhadores do para trabalhar na cana; Que no alojamento eram 6 trabalhadores, atualmente são 5 trabalhadores alojados na casa; Que a alimentação é por conta dos trabalhadores, assim como pagam água e luz; Que o endereço do alojamento é [REDACTED].”*



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

Termo de Declaração de [REDACTED] Plantador de Cana, documento em anexo:

*"[...]QUE já conhecia o 'gato' [REDACTED] desde 2020; QUE em 2022 o [REDACTED] enviou mensagem por WhatsApp informando que as turmas estavam sendo formadas e que poderiam vir trabalhar com alojamento em Igarapava/SP e serviço em Minas Gerais no plantio e corte de cana-de-açúcar; QUE saiu de São João Batista/MA de ônibus no dia 04/03/2022, pagando passagem no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), realizando 3 (três) dias de viagem, também gastando cerca de R\$ 350,00 de alimentação, pois as paradas do ônibus a alimentação é cara; QUE não houve nenhum reembolso dos valores gastos com o trajeto Maranhão-Igarapava/SP; QUE o alojamento foi arrumado pelo [REDACTED] sendo que os trabalhadores pagam de forma cotizada o valor total de R\$ 600,00 (seiscentos reais); QUE já tiveram 6 (seis) trabalhadores alojados e atualmente são cinco trabalhadores alojados; QUE no alojamento não tinha nada e tudo foi adquirido pelos trabalhadores, como fogão, geladeira e redes; QUE além do pagamento do aluguel, tem o pagamento de água e luz; QUE nunca teve cama no alojamento e a limpeza é por conta dos trabalhadores;[...]".*

Pelas razões acima expostas, concluímos que o atuado 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:

*"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, em vigor.

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*



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

*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 óbvio, já estando os trabalhadores contratados no local de origem são eles considerados empregados desde o deslocamento e todas as despesas realizadas para a prestação dos serviços são de responsabilidade do empregador. Assim, despesas com transporte e alojamento deveriam ser suportadas pelo empregador e não impingidas às vítimas.

Por fim, e não menos importante, cumpre enfatizar que ao ignorar a obrigação legal de registrar os trabalhadores no local de origem, com a devida formalização e custeio do deslocamento, 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.

São vítimas do Tráfico de Pessoas os 09 (nove) obreiros resgatados pela Auditoria Fiscal do Trabalho, cuja relação segue ao final deste tópico do relatório.

#### **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.

Inicialmente destacam-se abaixo os fatos referentes às circunstâncias mencionadas acima, para em seguida se descrever as consequências danosas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, além de outras implicações nocivas decorrentes de tais práticas.

De início, cumpre ressaltar que os alojamentos em que os empregados estavam instalados ficavam a uma distância de mais de 150 km das frentes de trabalho. Assim, o ônibus que transportava os trabalhadores gastava, tanto no trajeto de ida, quanto na volta, cerca de duas horas e meia, em cada trecho, quando não mais. Portanto, além do período da efetiva jornada de trabalho, todos os trabalhadores tinham de passar a cada dia de trabalho pelo menos cinco horas a mais em deslocamento por conta do empregador.

Ainda, apurou-se que, de regra, os trabalhadores deixavam os alojamentos entre 5:00 e 5:30h e iniciavam o trabalho na lavoura entre 7:30 e 8:00h. Quanto ao encerramento da jornada,



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

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.

Ressalte-se que para pegar o ônibus no horário os trabalhadores tinham que levantar ainda mais cedo, tendo uma trabalhadora declarado que, em virtude da necessidade de preparar alimentação e cuidar do filho, dentre outras tarefas, se via obrigada a levantar de madrugada, por volta 3:30h, depois de ter tido à sua disposição apenas 4 a 6 horas de sono, dependendo da jornada do dia anterior (trecho de depoimento transcrito abaixo).

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.

Por fim, ainda no que se refere aos fatos, a Fiscalização pode apurar que nas semanas anteriores à da inspeção o empregador contou em diversas ocasiões com dezenas de empregados lhe prestando serviço simultaneamente, pelo que deveria ter adotado o controle de horários da jornada do trabalho, não o tendo feito. Não obstante, devido à ausência de documentos e ao fato de nos registros de produção constar apenas a identificação de trabalhadores por prenome ou apelido, não foi possível à fiscalização identificar nominalmente os trabalhadores além dos 9 (nove) resgatados discriminados neste auto.

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, onde 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, como no caso, 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, 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.

Quanto aos danos à saúde física, cabe observar que o potencial de dano ergonômico é cumulativo, isto é, vai se acumulando nos elementos de sustentação corporal e movimentos sendo reduzido somente quando o trabalho é intermitente, com pausas para descanso dessas estruturas (articulações, tendões, bainhas sinoviais e outros elementos de sustentação e movimentos), pausas estas não praticadas na atividade inspecionada.

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 alimentar-se 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,



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

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 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 trazemos excertos das declarações prestadas pelos trabalhadores que apontam e ilustram as circunstâncias aqui descritas.

Termo de Declaração de [REDAZIDA], plantadora de cana, documento em anexo:

*"[...] QUE saia de casa por volta das 5h da manhã e o transporte passava entre 5h10min até 5h20min, chegava na fazenda entre 7h30min e 8h20min; [...] QUE chegava no alojamento retornando do trabalho entre 18h às 20h, sendo que uma vez quebrou o ônibus e chegou a meia-noite; QUE o trabalho era executado de segunda a sábado, sempre no mesmo horário; QUE quando chegava, lavava a roupa do dia do trabalho, ia para a cozinha preparar o jantar e a mistura (carne) para o próximo dia; QUE tomava banho e depois jantava; QUE em 2 ou 3 horas resolvia tudo e se preparava para dormir, entre 21h ou 23h, dependendo do horário que chegasse do trabalho; QUE no outro dia levantava entre 3h30min e 3h40min para arrumar tudo, cozinhava arroz, feijão ou macarrão, preparava marmitta e deixava reservada a comida do filho [REDAZIDA] QUE Luan não acordava no horário da declarante e só via a mãe à noite; QUE já sentiu muito cansaço e dores musculares pelo trabalho executado, assim aproveitava sempre a ida e a volta do ônibus para tirar um cochilo; [...] QUE no máximo gastava entre 20 ou 30 minutos para realizar a refeição, pois tinha que voltar logo para a produção; [...] QUE [REDAZIDA] sentia falta da declarante, principalmente quando atrasava o ônibus, ele sempre corria quando ouvia o ônibus chegando; [...] QUE o serviço da cana é muito pesado, precisando de coragem e disposição para o serviço; [...]"*

Termo de Declaração de [REDAZIDA], Plantador de Cana, documento em anexo:

*"[...] Que saem do alojamento às 5 horas da manhã; que chegam na frente de trabalho entre 7h00 e 8h00 da manhã; Que as frentes de trabalho são distantes, cerca de 170km; [...] Que trabalham por produção;*



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

*Que não entendem bem o sistema adotado pela empresa para calcular a remuneração; Que, por dia, recebe em torno de R\$150,00 a R\$300,00, dependendo da produção; [...]; Que para o trabalho entre 15h30 às 17h30, dependendo do dia, mas tem dia que trabalham até de noite; Que chegam no alojamento em torno de 06h00 às 08h00 (18/20h), mas podem chegar bem mais tarde; Que os dias que não trabalham é porque o “gato” não leva para a frente de trabalho, mas não recebem esses dias; [...].”*

Termo de Declaração de [REDACTED], Plantador de Cana, documento em anexo:

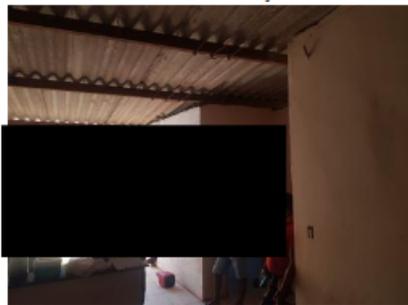
*“[...] QUE a remuneração é realizada por produção, sendo que no plantio não sabe quanto eles pagam, no corte varia entre R\$ 1,00 e R\$ 1,20 o metro cúbico; QUE saía do alojamento no máximo 5h30min da manhã, chegava na Fazenda às 8h e saía da Fazenda às 17h30min, chegando no alojamento às 20h; QUE trabalhava das 8h até 16h30min ou 17h, sendo o intervalo do almoço era realizado conforme a vontade do trabalhador; [...]; [...] QUE recebeu semanalmente entre R\$ 1.500,00 e R\$ 1.000,00; QUE o serviço era executado de segunda a sábado e no retorno do sábado iam para casa do [REDACTED] receber; [...]; QUE o último dia que trabalharam foi o dia 30/04; QUE suspendeu o serviço e nada foi dado aos trabalhadores, que tiveram de se virar para a alimentação nos dias subsequentes; QUE teve uma quarta-feira que o ônibus estragou e teve que ficar num posto de gasolina em Campo Florido, ficando os trabalhadores aguardando a solução do problema até 22h30min, chegando no alojamento por volta de 24h (meia-noite), sendo que no dia seguinte não foram trabalhar e nada receberam; [...]; QUE o alojamento não tem conforto, dormindo em redes, tomando banho de água fria depois das 20h; [...].”*

#### DAS CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NAS ÁREAS DE VIVÊNCIA DOS TRABALHADORES RESGATADOS

Os empregados alcançados pela fiscalização estavam alojados em casas na cidade de Igarapava/SP, que, apesar de providenciadas pelo “gato” [REDACTED], eram os trabalhadores que pagavam o aluguel, rateando entre eles essa e outras despesas do alojamento.

Realizamos inspeção no alojamento situado na Rua [REDACTED] ([REDACTED]). Verificamos a existência de várias edificações no mesmo lote e aquela inspecionada fica no fundo do lote.

Trata-se de um barracão de alvenaria e cobertura com telhas de amianto. Logo após a porta de entrada deparamos com um recinto mais amplo (aproximadamente 15m<sup>2</sup>, com uma divisão de alvenaria parcial até a altura de 1,50 m.



O primeiro compartimento se encontra vazio, sem nenhum móvel. O compartimento após a divisão, à esquerda de quem entra, está equipado com um fogão a gás (GLP no interior do alojamento) de 04 bocas e uma geladeira.



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



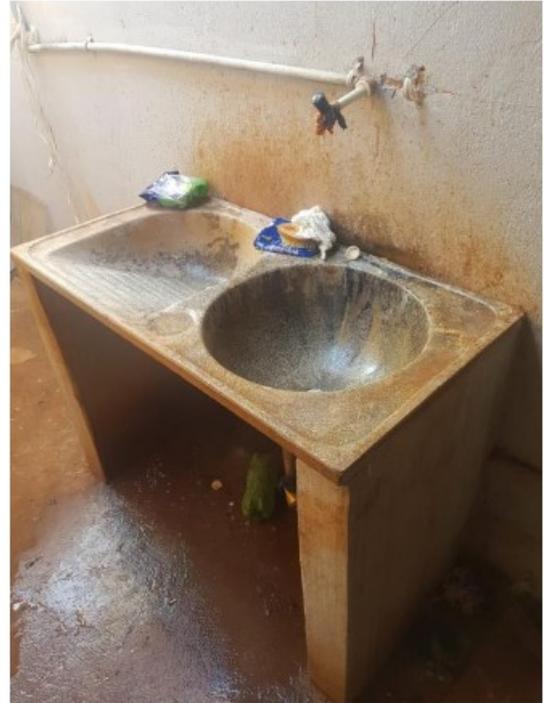
A geladeira e o fogão foram adquiridos pelos próprios trabalhadores para cozimento dos alimentos e sua conservação, pois, não era fornecido pelo empregador. Não havia armários para a guarda de alimentos. Os alimentos eram adquiridos pelos próprios trabalhadores, aqueles que não necessitavam de refrigeração ficavam no piso ou em caixas de papelão. No dia da Fiscalização, os trabalhadores estavam praticamente sem alimento no alojamento.



Após a divisória parcial, no lado direito de quem entra, havia uma pia de cozinha. Transpondo uma porta no fundo do recinto verificamos a existência de um pequeno pátio onde havia um tanque para lavagem de roupas e uma caixa d'água sobre um suporte.



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



Do lado esquerdo da entrada encontramos dois quartos e um banheiro ao centro, entre os quartos.

No quarto mais próximo da entrada foi armada 01 rede, já que não foram disponibilizadas camas e colchões para o descanso noturno. As redes foram adquiridas e instaladas pelos próprios trabalhadores. No quarto mais ao fundo eram 03 redes também utilizadas para dormir. Nenhum outro móvel nos quartos, portanto não havia armários individuais para guarda de objetos pessoais. Também não eram disponibilizadas lixeiras.



Entre os dois quartos havia um banheiro com vaso sanitário e lavatório. Na parede um orifício onde deveria ser instalado um chuveiro. Entretanto, não havia o chuveiro e o banho era tomado com água fria que saía do orifício na parede quando da abertura da torneira do “chuveiro”, o lavatório, apesar de possuir uma torneira, não era servido por água.



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



A pia do banheiro não tinha água e não havia chuveiro, o banho era tomado frio utilizando a água que saía no cano acima retratado

No alojamento não havia local para tomada das refeições, pois não havia mesas ou cadeiras, e os alojados sentavam-se nas redes durante a alimentação ou sobre algum artefato no pátio externo do barracão, à entrada. A própria Fiscalização teve que improvisar assentos para entrevistar os trabalhadores.





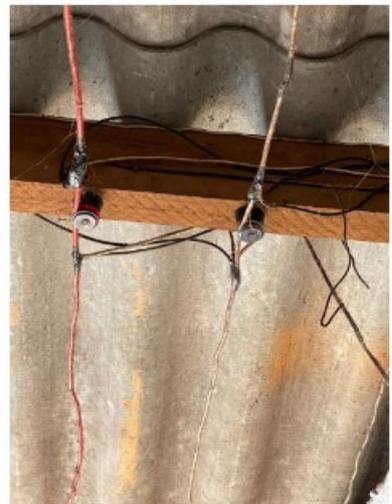
**MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA**  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



Visitamos outro imóvel que também teria sido utilizado como alojamento para trabalhadores. O imóvel fica localizado à Rua [REDACTED]. Lá, fomos informados que os obreiros ali alojados tinham ido embora para o seu local de origem há alguns dias.

**DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS:**

No alojamento descrito acima havia ligações elétricas energizadas sem o devido isolamento, arranjos improvisados de fios fora de eletrodutos com risco de choques elétricos e outros tipos de acidentes como explosões e incêndio.





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

### ÁGUA POTÁVEL

Não havia disponibilização de água potável para utilização dos trabalhadores, pois no local não havia filtro. A água utilizada para ingestão e para outros fins era retirada das torneiras dos alojamentos. Essa mesma água era levada para as frentes de trabalho em garrafas térmicas próprias, pois também não foram fornecidas pelo empregador. Solicitamos laudo de potabilidade da água, o qual não foi apresentado.

### DA AQUISIÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE EPI:

Não houve a distribuição de equipamentos de proteção individual para utilização dos trabalhadores. Os trabalhadores adquiriram os próprios EPI e informaram que uma botina custa 50 reais, perneira 20 reais, luvas 15 reais. Apesar de notificado, nenhum comprovante de compra ou distribuição de EPI foi apresentado.

### DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO:

São utilizados para o corte da cana facões que são chamados de “podões”. Os trabalhadores informaram que não receberam o instrumento de trabalho e compraram os facões pelo preço de 50 reais.

### DO TRANSPORTE DE TRABALHADORES:

Os trabalhadores envolvidos no plantio de cana-de-açúcar são transportados dos alojamentos até os locais de execução das tarefas e de volta aos alojamentos por veículos de transporte coletivo de passageiros (ônibus com características de transporte coletivo urbano) contratados pelos empregadores. Foi verificado que não possuíam um compartimento para transporte de ferramentas (podões e outras ferramentas de trabalho são transportadas na cabine dos passageiros oferecendo risco em caso de situações inesperadas como freadas bruscas, colisões ou tombamento). As informações foram obtidas junto aos trabalhadores e ao turmeiro (gato) [REDACTED], conhecido como [REDACTED].

### MEDIDAS DE PROTEÇÃO COLETIVA:

Não foi providenciada a elaboração de um programa, o PGRTR – Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural, previsto na NR 31. Não foram adotadas quaisquer medidas de prevenção contra acidentes ou doenças nas frentes de trabalho ou nas áreas de vivência.

Citamos trechos das declarações do “gato” [REDACTED] e dos trabalhadores resgatados que ilustram e corroboram as afirmações acima:

Termo de Declaração do “gato” [REDACTED], vulgo [REDACTED] documento em anexo:

*“[...] Que quando os trabalhadores chegaram os locais de alojamento já estavam alugados pelo depoente; Que os trabalhadores é que improvisaram as coisas no alojamento; Que o depoente não organizou camas, colchões, roupa de cama, armários ou fogão; Que o depoente ficou de cobrar pelo alojamento; Que o aluguel de uma casa é de R\$600,00 e o da outra é R\$500,00; Que o depoente iria dividir este valor pelo número de moradores; Que ainda não efetivou nenhum desconto pelo alojamento; Que os trabalhadores é que compram o mantimento e fazem*



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

*a própria comida;[...] Que não fornece nenhum EPI aos trabalhadores; Que não tem banheiros e nem local de vivência nas frentes de trabalho; Que não fornece garrafa para água; Que a comida cada um faz e leva a sua; Que almoçar é onde der, na frente de trabalho; Que ninguém está registrado; Que o normal na região é não registrar; Que a maioria é sem registro;[...]”.*

Termo de Declaração de [REDACTED], plantador de cana:

*“[...] Que a casa foi alugada pelo [REDACTED] Maranhão, mas são os trabalhadores que pagam o aluguel; Que vieram em torno de 20 trabalhadores do para trabalhar na cana; Que no alojamento eram 6 trabalhadores, atualmente são 5 trabalhadores alojados na casa; Que a alimentação é por conta dos trabalhadores, assim como pagam água e luz; Que o endereço do alojamento é rua [REDACTED] [REDACTED] Que a colheita, digo, plantio de cana é em Minas Gerais; Que sai do alojamento às 05 horas da manhã; Que não é fornecido cama e trazem redes para dormirem; Que o alojamento não tem chuveiro e tomam banho frio em um cano de água do banheiro; Que a torneira da pia do banheiro não tem água; Que saem do alojamento às 5 horas da manhã; / que chegam na frente de trabalho entre 7h00 e 8h00 da manhã; Que as frentes de trabalho são distantes, cerca de 170km; Que não forneceram equipamento de proteção individual ou ferramentas que foram compradas pelos trabalhadores; Que a botina custa R\$50,00 (sem proteção de bico de aço); Que o facão, R\$50,00; Que a lima, R\$20,00; Que usam o facão para picar a cana para o plantio; Que coletam água nas torneiras do alojamento, sem filtrar, colocam na garrafa pet para gelar e, pela manhã, colocam a água gelada nas garrafas térmicas; Que as garrafas térmicas são dos trabalhadores, que custaram 48/50,00 reais; Que na frente de trabalho tem água na geladeira do ônibus; Que a comida é por conta dos trabalhadores, que levam marmitas; Que poucos têm marmita térmica, só aqueles que compraram; Que na frente de trabalho não tem como aquecer a marmita; Que almoçam assentados no chão, em alguma sombra; Que nem sempre tem sombra na área de plantio; Que na frente de trabalho não tem sanitários e fazem as necessidades fisiológicas no mato; Que nas frentes de trabalho não tem equipamentos de primeiros socorros; [...]”.*

Termo de Declaração de [REDACTED] plantador de cana:

*“[...] QUE o alojamento foi arrumado pelo Goiano, sendo que os trabalhadores pagam de forma cotizada o valor total de R\$ 600,00 (seiscentos reais); QUE já tiveram 6 (seis) trabalhadores alojados e atualmente são cinco trabalhadores alojados; QUE no alojamento não tinha nada e tudo foi adquirido pelos trabalhadores, como fogão, geladeira e redes; QUE além do pagamento do aluguel, tem o pagamento de água e luz; QUE nunca teve cama no alojamento e a limpeza é por conta dos trabalhadores; [...] QUE na frente de trabalho nada era fornecido, sendo que havia apenas água no ônibus, mas não forneciam sequer garrafa térmica; QUE nenhum EPI era fornecido, sendo distribuído somente o serviço; [...] QUE o alojamento não tem conforto, dormindo em redes, tomando banho de água fria depois das 20h; QUE não foram informados sobre o rompimento do contrato de trabalho; QUE sempre comeu comida fria na frente de trabalho e sempre realizou as necessidades fisiológicas no mato; QUE ninguém pediu documento para realizar registro do serviço; QUE no alojamento não tem nenhum lazer, como: televisão ou rádio.[...]”*

Termo de Declaração de [REDACTED], plantador de cana:

*“[...] Que quando chegou pegou a chave do local do alojamento com o [REDACTED] Que na casa não tinha nada; Que comprou um colchão usado por R\$60,00; Que o chuveiro era quente e acabou ficando frio; Que não tinha armário para guardar as coisas; Que não tinha filtro para água; Que não foi fornecida garrafa térmica para levar água para a frente de trabalho; Que o mantimento para a comida, comprava com os companheiros e faziam a comida; Que não tinha marmita térmica para levar a comida, que era consumida fria na roça; Que quando a comida azedava, jogava fora e pegava um pouco de algum companheiro; Que a água para beber ficava num tambor no ônibus; Que não era fornecido nem EPI e nem ferramenta para o trabalho; Que os trabalhadores compravam*



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

*tudo; Que para almoçar buscavam um lugar por onde desse; Que não tinha nem mesa ou cadeiras; Que para fazer as necessidades fisiológicas era no meio do mato; [...]"*

## CONCLUSÃO

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-03-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, a 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, De 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 [...]"*

Todo o exposto, levou à caracterização de graves infrações as normas de proteção do trabalho por parte da S/A USINA CORURIBE UNIDADE CAMPO FLORIDO, 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 XXII), à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, Norma Regulamentadora n.º 31, e Instrução Normativa do MTP n.º 02, de 08.11.2021.

Foram identificados os seguintes Indicadores da submissão das vítimas ao Trabalho Análogo ao de Escravo, conforme previsto no artigo 25 da Instrução Normativa MTP N.º 2 de 09 de novembro de 2021:

*"[...]"*

*1 - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:*

*1.1 trabalhador vítima de tráfico de pessoas;*

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

*[...]"*



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

2 - São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:

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

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

[...]

2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

[...]”.

Do Conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que houve a submissão de 09 (nove) empregados à condição análoga à de escravo, na modalidade trabalho degradante, com agravante de tráfico de pessoas, crimes previstos no artigo 149 do Código Penal. As vítimas do trabalho análogo ao de escravo seguem abaixo relacionadas:

	Nome	PIS	CPF	DtAdmissão	DtAfast	Função
1				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
2				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
3				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
4				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
5				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
6				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
7				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
8				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
9				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA

Pela Infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.325.532-7, capitulado no Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2°C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, documento em anexo



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

## **10. IRREGULARIDADES DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **10.1. Da Precariedade dos Alojamentos.**

Constatamos que o empregador mantém dormitórios em alojamentos onde se observa que não foram disponibilizados camas, colchões, roupas de cama e lixeiras.

Em um dos alojamentos, localizados à Rua Cel. José Alves Ferreira, 2.071 os trabalhadores, na ausência de camas e colchões adquiriram por conta própria e armaram redes para o seu descanso noturno.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N°22.325.716-8, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.6.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, documento em anexo.

### **10.2. Deixar de instalar os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) em área externa ventilada.**

Verificou-se que o empregador mantinha alojamento à Rua [REDAZIDO] onde há botijão de gás GLP ligado ao fogão no interior do alojamento.

Verifica-se o risco de vazamentos, explosões, incêndio e intoxicação dos alojados, especialmente no período noturno, quando portas e janelas são mantidas fechadas.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N°22.325.715-0, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.6.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, documento em anexo.

### **10.3. Manter Instalação Sanitária sem Sabão, Papel Higiênico e sem Chuveiro.**

Constatou-se que o empregador deixou de manter instalações sanitárias fixas conforme as exigências legais e a necessidade de conforto para os trabalhadores.

Além da não disponibilização de papel higiênico e sabão nos alojamentos destinado aos trabalhadores que prestam serviços de plantio e corte de cana para utilização da Usina Coruripe, localizado à Rua Cel. José Alves Ferreira, n.º 2.071, Bairro Alto do Igati, em Igarapava/SP constatou-se que no banheiro estava instalado um vaso sanitário e um lavatório. No local destinado ao chuveiro havia um orifício na parede e no interior deste havia a ponta de um cano de água. Ao abrir a torneira que seria utilizada para acionar o funcionamento do chuveiro jorra água fria do orifício e essa é única forma de os trabalhadores tomarem o seu banho após a exaustiva jornada de trabalho.

Esses fatos ferem a dignidade dos trabalhadores que, após jornada de trabalho com grandes exigências físicas, esforço e sujeira, num horário em que a temperatura cai bastante, ter que se higienizar em uma "bica" de água fria, muitas vezes após enfrentar uma fila de trabalhadores que se habilitaram para o banho antes dele. E verificar que se trata de algo tão elementar para o conforto do ser humano a infração fica ainda mais evidente e inaceitável.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N°22.325.717-6, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.3.3, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f",



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

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, documento em anexo.

**10.4. Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas.**

O empregador deixou de disponibilizar água potável nos locais de trabalho.

De fato os trabalhadores levam para os locais de trabalho garrafas térmicas de 05 litros compradas por eles próprios (não fornecidas pelo empregador) que eram abastecidas com água diretamente das torneiras dos alojamentos. Os alojamentos destinados à permanência dos trabalhadores durante a prestação de serviços, na localidade de Igarapava, de onde são conduzidos diariamente às frentes de trabalho, não possuem filtros de água.

Não foram apresentados laudos de potabilidade da água dos alojamentos, que ficam armazenadas em caixas d'água não submetidas à higienização periodicamente.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº22.325.709-5, capitulado no 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, documento em anexo.

**10.5. Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais, Equipamentos de Proteção Individual -EPI.**

Verificou-se que o empregador deixou de fornecer gratuitamente aos trabalhadores protetor solar para utilização durante a jornada de trabalho.

O subitem 31.6.2.1 determina que o filtro solar seja fornecido quando configurada a exposição à radiação ultravioleta solar sem a adoção de medidas de caráter coletivo ou individual, o que se verifica na situação em foco. Não foi sequer elaborado o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR e não foram adotadas quaisquer ações preventivas, nem de caráter coletivo nem de caráter individual (A empresa não apresentou comprovantes da aquisição ou da distribuição de equipamentos de proteção individual ou o PGRTR). O empregador também não comprovou fornecer botinas, bonés ou luvas, que eram adquiridos pelos próprios trabalhadores no comércio local.

O fato narrado traz prejuízos à saúde e à integridade física dos empregados em atividade em tarefas que beneficiam a Usina Coruripe em sua produção.

Pela Infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº22.325.702-8, 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, documento em anexo.



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

**10.6. Deixar disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho**

Constatou-se que empregador deixou de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas para a execução das atividades prescritas. Assim, não foram fornecidos aos trabalhadores no corte da cana, facões apropriados para o corte (denominados podões). Durante as entrevistas os trabalhadores informaram que compraram os próprios facões pelo preço de R\$50,00 (cinquenta reais) e não houve reposição desse valor.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.325.704-4, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020, documento em anexo.

**10.7. Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas em Pé e que Exijam Sobrecarga Muscular**

As atividades realizadas pelos trabalhadores no plantio e/ou corte da cana exigem a manutenção da postura em pé por longos períodos, atividades repetitivas, uso de força física, trabalho em posturas prejudiciais ao sistema osteomuscular e com organização do trabalho baseada exclusivamente na produção, o que leva o trabalhador a grande esforço para obter melhores rendimentos.

É de amplo conhecimento no meio científico que a sobrecarga muscular é cumulativa no organismo humano, sendo muito agravada pela ausência de pausas para descanso, o que aumenta o risco do aparecimento de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho - DORT, uma das patologias mais prevalentes, senão a mais prevalente entre os trabalhadores submetidos à sobrecargas no campo da ergonomia e resultam em milhares de afastamentos previdenciários em nosso país, com grande sofrimento pessoal, estigmas sociais e grandes despesas previdenciárias e do SUS - Sistema Único de Saúde, com prejuízos para toda a sociedade.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.325.705-2, capitulado no 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 SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020, documento em anexo.

**10.8. Deixar de Adotar os Procedimentos Necessários Quando da Ocorrência de Acidentes**

Verificou-se que o empregador não adotou as providências necessárias quando da ocorrência de acidente de trabalho nos locais onde o serviço é prestado.

A atividade de plantio com lançamento de mudas de cima de um caminhão em movimento em terreno irregular oferece alto risco de acidentes, pois, trabalhadores ficam sobre uma carga de mudas a uma altura de aproximadamente 04 metros de altura de onde vão lançando as mudas sobre o terreno. Essa atividade já foi paralisada em várias ocasiões por equipes de fiscalização do trabalho, porém continua a ser utilizada por alguns empregadores que atuam no cultivo da cana de açúcar.

No caso em foco um trabalhador "lançador" ou "jogador", como são chamados, caiu do veículo em movimento, algo fácil de ocorrer em função do risco já citado. Trata-se do Sr. [REDACTED]



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

que sofreu queda do caminhão. Em virtude da queda sofreu lesão no joelho esquerdo.

O trabalhador não recebeu os primeiros socorros no local do acidente, não foi conduzido a um hospital ou pronto atendimento e não houve emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, procedimentos obrigatórios de acordo com a NR 31, quando da ocorrência de acidentes.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.325.714-1, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.2.3, alíneas "b" e "c", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 20.677/2020, documento em anexo.

**10.9. Deixar de Adotar Princípios Ergonômicos que Visem a Adaptação das Condições de Trabalho às Características Psicofisiológicas dos Trabalhadores .**

Verificou-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 de materiais, às tarefas realizadas em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, às atividades repetitivas, à exigência do uso da força no desenvolvimento das atividades 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.

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 a empresa não providenciou a realização de uma 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.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.325.718-4, capitulado no Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.8.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME n° 22.677/2020, documento em anexo.



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

**10.10. Deixar de Equipar o Estabelecimento Rural com Material Necessário à Prestação de Primeiros Socorros**

O empregador fiscalizado deixou de equipar o estabelecimento ou local de trabalho com o material mínimo necessário para a prestação dos primeiros socorros em caso de acidentes porventura ocorridos durante o desenvolvimento das tarefas ou de adoecimentos agudos no 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.

Entretanto, o empregador não providenciou para que fosse mantida no estabelecimento rural, o material necessário à prestação dos primeiros socorros, fato que pode constituir fator de agravamento das possíveis lesões sofridas.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.325.725-7, capitulado no 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, documento em anexo.

**10.11. Deixar de Garantir a Realização de Exames Médicos Antes do Início da Prestação Laboral**

Verificou-se que o empregador deixou de providenciar a realização de exames médicos para verificação do estado de saúde física e mental dos trabalhadores no início da vigência da contratação e do acompanhamento de sua sanidade física e mental durante o transcorrer do contrato de trabalho, exigência constante da NR 31 que regulamenta os aspectos de saúde e segurança no trabalho rural.

Assim além de infringir norma legal em vigor deixou de verificar as questões relacionadas à saúde dos trabalhadores, candidatos a trabalho que exige boa saúde física e expõe os trabalhadores a riscos ocupacionais com potencial para o desenvolvimento de patologias relacionadas ao trabalho.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração Nº 22.325.723-1, capitulado no 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, documento em anexo.

**10.12. Deixar de Elaborar e/ou Implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR**

Verificou-se que não houve a elaboração e, conseqüentemente, a implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR. Foi observado que não foram adotadas quaisquer ações preventivas seja de caráter coletivo, seja de caráter individual.

Dessa forma houve grande prejuízo para os trabalhadores, inclusive com a ocorrência de acidentes de trabalho nas quais a vítima não teve qualquer assistência por parte dos responsáveis pela sua contratação, restando plenamente caracterizada a infração.



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

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.325.730-3, capitulado no 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020, documento em anexo.

**10.13. Deixar de Possibilitar o Acesso dos Trabalhadores aos Órgãos de Saúde para Aplicação de Vacina Antitetânica.**

Verificou-se que o empregador 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.

O tétano não é transmitido de uma pessoa para outra diretamente.

Se não tratado 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.

Foram solicitados em Notificação para Apresentação de Documentos – NAD os comprovantes de vacinação antitetânica, os quais não foram exibidos.

Pela infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N° 22.325.724-9, capitulado no 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 n° 22.677, de 22 de outubro de 2020.



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

## 11. CONCLUSÃO

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

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

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

*§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:*

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

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

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

*I - contra criança ou adolescente;*

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

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

Como se vê, no caso concreto observa-se claramente o cometimento contra os empregados de conduta indicada pelo art. 149 do Código Penal, qual seja: submissão as condições análogas à de escravo.

Cumprir 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)*

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

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

Ainda, com firmeza, 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



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

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

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

Diante de todo o exposto e pelo que consta dos autos de infração lavrados, ficou evidenciada a submissão das 9 (nove) vítimas ao trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas, tipificada no art. 149 do Código Penal. Tais vítimas são:

	Nome	PIS	CPF	DtAdmissão	DtAfast	Função
1				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
2				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
3				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
4				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
5				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADORA DE CANA
6				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
7				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
8				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
9				18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA

Ressalta-se que pela informalidade dos trabalhadores ficou evidenciada outra conduta tipificada no Código Penal. Pois a falta de registro dos trabalhadores, caracteriza crime previsto no § 4.º ao art. 297 do Código Penal, o qual foi acrescentado pela Lei n.º 9.983, de 14-7-2000, tipificando a conduta de quem omite, nos documentos mencionados no § 3.º (CTPS, folha de



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

pagamento ou documento contábil), as seguintes informações: nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços, sujeitando o agente às mesmas penas pela conduta de falsidade de documento público. Com a inovação da CTPS digital a omissão se refere as informações devidas ao eSocial antes de iniciar as atividades laborativas na empresa.

Diante dos graves fatos relatados, propomos o encaminhamento de cópia do presente relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal para as providências que julgarem necessárias. Propomos, ainda, o encaminhamento imediato deste relatório ao DETRAE/SIT - Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, em Brasília.

Belo Horizonte, de 26 de maio 2022.

