

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE QUÍMICA/UFU
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM BIOCOMBUSTÍVEIS
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO

MARCEL LOPES MACHADO
12212PGB006

AUTOTUTELA COLETIVA/SINDICAL NO SETOR DE BIOCOMBUSTÍVEIS.
ESTUDO DE CASO DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO MODERNA EM USINA
NO TRIÂNGULO MINEIRO.

Uberlândia, MG
2024

MARCEL LOPES MACHADO

marcellmachado@hotmail.com

A AUTOTUTELA COLETIVA/SINDICAL NO SETOR DE BIOCOMBUSTÍVEIS.
ESTUDO DE CASO DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO MODERNA EM USINA
NO TRIÂNGULO MINEIRO.

Projeto de Dissertação submetido à banca examinadora de qualificação no Programa de Mestrado Acadêmico em Biocombustíveis, na área de concentração Biocombustíveis na linha de pesquisa – Ambiente e Sustentabilidade, do Instituto de Química da Universidade Federal de Uberlândia, sob orientação do Professor Doutor Alexandre Walmott Borges.

Uberlândia, MG

2024

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

M149 Machado, Marcel Lopes, 1980-
2024 AUTOTUTELA COLETIVA/SINDICAL NO SETOR DE
BIOCOMBUSTÍVEIS. [recurso eletrônico] : ESTUDO DE CASO
DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO MODERNA EM USINA NO
TRIÂNGULO MINEIRO. / Marcel Lopes Machado. - 2024.

Orientador: Alexandre Walmott Borges.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de
Uberlândia, Pós-graduação em Biocombustíveis.

Modo de acesso: Internet.

Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.296>

Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. Biocombustível. I. Borges, Alexandre Walmott, 1971-
, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia.
Pós-graduação em Biocombustíveis. III. Título.

CDU: 662.756

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2:

Gizele Cristine Nunes do Couto - CRB6/2091
Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
 Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Biocombustíveis
 Av. João Naves de Ávila, 2121 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: (34) 3239-4385 / 4208 - www.iq.ufu.br - ppbic@iqufu.ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Biocombustíveis				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, 050, PPBGBIOCOM				
Data:	08 de abril de 2024	Hora de início:	14	Hora de encerramento:	15-03
Matrícula do Discente:	12212PGB006				
Nome do Discente:	Marcel Lopes Machado				
Título do Trabalho:	AUTOTUTELA COLETIVA/SINDICAL NO SETOR DE BIOCMBUSTÍVEIS. ESTUDO DE CASO DE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO MODERNA EM USINA NO TRIÂNGULO MINEIRO				
Área de concentração:	Biocombustíveis				
Linha de pesquisa:	Ambiente e Sustentabilidade				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	Transformações no mercado de biocombustíveis				

Reuniu-se em ambiente virtual com *link* <https://br.gobrunch.com/events/land/352320>, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Biocombustíveis, assim composta pelos Professores Doutores: Daniela de Melo Crosara, da Universidade Federal de Uberlândia - FADIR; Arthur Ramos do Nascimento, da Universidade Federal da Grande Dourados; e Alexandre Walmott Borges, orientador(a) do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa, Dr(a). Alexandre Walmott Borges, apresentou a Comissão Examinadora e o(a) candidato(a), agradeceu a presença do público, e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

Aprovado

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Walmott Borges, Presidente**, em 08/04/2024, às 15:05, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Daniela de Melo Crosara, Professor(a) do Magistério Superior**, em 08/04/2024, às 15:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Arthur Ramos do Nascimento, Usuário Externo**, em 08/04/2024, às 15:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5320364** e o código CRC **70BEBA05**.

RESUMO

Esta pesquisa possui como objeto a questão específica da identificação da exploração de trabalho análogo à escravidão moderna no setor de biocombustíveis, em específico, em um caso concreto de fiscalização em Usina de Cana na região do Triângulo Mineiro.

Procura demonstrar que não obstante a destacada importância estratégica na matriz energética brasileira, o desenvolvimento do setor de biocombustíveis não se restringe ao campo econômico e financeiro, mas, ao contrário, deve preservar, respeitar e implementar os direitos fundamentais do trabalhador, seja no campo dos direitos sociais, seja quanto aos direitos fundamentais da coletividade, no campo dos direitos difusos, seja em relação ao meio ambiente do trabalho.

Conclui que a exploração de mão de obra em condições análogas à escravidão moderna, demonstra a existência de uma cultura do desrespeito e violação aos direitos fundamentais do trabalho, se caracteriza ilícito para o Direito Penal, o Direito do Trabalho e os Direitos Humanos, e através da representatividade sindical pode-se instituir mecanismos (extrajudiciais e judiciais) de proteção jurídica (autotutela) aos trabalhadores assim identificados.

PALAVRAS CHAVE: Biocombustíveis. Desenvolvimento Econômico Social. Trabalho Análogo escravidão moderna. Autotutela Coletiva Sindical.

ABSTRACT

This research has as its objective the specific issue of identifying the exploitation of labor analogous to modern slavery in the biofuels sector, specifically, in a specific case of inspection at Usina de Cana in the Triângulo Mineiro region.

It seeks to demonstrate that despite the outstanding strategic importance in the Brazilian energy matrix, the development of the biofuels sector is not restricted to the economic and financial field, but, on the contrary, must preserve, respect and implement the fundamental rights of workers, whether in the field of social rights, whether in terms of the fundamental rights of the community, in the field of diffuse rights, or in relation to the work environment.

It concludes that the exploitation of labor in conditions analogous to modern slavery, demonstrates the existence of a culture of disrespect and violation of fundamental labor rights, is characterized as illicit under Criminal Law, Labor Law and Human Rights, and through of union representation, it is possible to establish mechanisms (extrajudicial and judicial) of legal protection (self-protection) for workers thus identified.

KEYWORDS: Biofuels. Social Economic Development. Work similar to modern slavery. Union Collective Self-Guardianship.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	4
2	CAPÍTULO 1. A INSPEÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. DETALHAMENTO DO CASO ESTUDADO.....	5
	2.1 Princípios de Atuação.....	5
	2.2 O caso concreto. Inspeção e Fiscalização na Usina Sucroalcooleira.....	7
	2.3 A importância econômica produtiva do setor de biocombustíveis.....	10
3	CAPÍTULO 2. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA E NORMAS OBJETO DA PESQUISA.....	11
	3.1 Os direitos fundamentais.....	11
	3.2 As premissas fundamentais do Direito Sindical.....	13
	3.3 A essência e prevalência do Direito Sindical e Coletivo do Trabalho.....	15
	3.4 Reforma Trabalhista e Decisões Vinculantes do Supremo Tribunal Federal.....	17
	3.5 A validade, eficácia e segurança jurídica da negociação coletiva.....	24
	3.5 Perspectivas e possibilidades quanto a modelo sindical atual:.....	31
4	DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE BIOCOMBUSTÍVEIS. ILÍCITOS DETECTADOS NO CASO ESTUDADO E AS POSSIBILIDADE DA AUTOTUTELA COLETIVA/SINDICAL.....	32
	4.1 A constatação da exposição do trabalho à condição análoga à escravidão moderna.....	32
	4.2 As possibilidades e perspectivas de autotutela coletiva/sindical.....	35
5	CONCLUSÃO.....	41
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
7	ANEXO. RELATÓRIO DE INSPEÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. TRIÂNGULO MINEIRO. MAIO 2022.....	46

1 INTRODUÇÃO

Esta pesquisa pretendeu investigar e analisar a questão da efetividade da tutela jurídica fundamental dos empregados no ambiente de trabalho específico do setor de biocombustíveis, a partir do relatório de fiscalização do Ministério do Trabalho, em maio de 2022, de um caso concreto em usina sucroalcooleira, na microrregião do Triângulo Mineiro.

Como resultado, propôs reflexões sobre as condições identificadas dos trabalhadores inseridos no segmento daquele setor bioenergético, a partir do caso concreto, relativo à constatação, pela Inspeção e Fiscalização do Trabalho, em localidade de usina de cana na região do Triângulo Mineiro, que, em pleno século XXI, constatou a existência de trabalho em condições análogas à escravidão moderna.

O caso em questão, detém importância e relevância de destaque, nos aspectos econômico e social, para o setor produtivo de biocombustíveis, especialmente em razão da grande quantidade de usinas de cana concentradas na Região do Triângulo Mineiro, localidade escolhida também em razão da correspondência geográfica da Universidade Federal e local de atuação profissional do pesquisador.

Importância econômica e social, porque o cultivo de cana de açúcar é uma das principais *commodities* produzidas e exportadas pelo Brasil, logo, uma das principais fontes de divisas para o superavit da balança comercial brasileira, assim como, uma alternativa energética sustentável e renovável.

Também desempenha um papel de impacto na geração de empregos, eis que sua cadeia produtiva necessita da contratação em larga escala de trabalhadores em toda a cadeia produtiva, o que demonstra o relevo e sua importância no aspecto social, diante da necessidade de aplicação das leis de trabalho, assim como, por fim, detém destacada importância no desenvolvimento regional, por se tratar da principal atividade econômica e social, ou seja, fonte de renda e emprego para diversos municípios brasileiros, o que impulsiona a necessidade de desenvolvimento de infraestruturas e serviços nas localidades.

Ademais, a considerável concentração de usinas na região do Triângulo, decorrente de movimento de mercado nos anos 1990 e 2000, como clima, cadeia produtiva e custo de terras favoráveis¹, impôs a criação de elevado e considerável quantidade de postos de emprego, e, por

¹O Triângulo Mineiro é uma das regiões em que as propriedades rurais estão entre as mais caras do país. Segundo dados compilados pela consultoria em agronegócios Economics FNP, um hectare que custava, em média, R\$ 2.200 em 2003 atualmente não custa menos de R\$ 7.000. No estado de Minas Gerais a terra é considerada o "ouro marrom", porque nos últimos 10 anos, um hectare nas propriedades rurais mineiras valorizou mais de 300%.

consequência, a imperiosa necessidade de maior desenvolvimento sustentável das condições sócio/econômicas para a categoria profissional².

Em razão da norma federal que trata da proteção de dados como direito fundamental (Lei 13.709/2018: Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais³), o anexo que acompanha e se baseou o trabalho, qual seja, documentação oficial do Ministério Público do Trabalho solicitada para a pesquisa, relativa ao resultado da inspeção e fiscalização das condições de trabalho, teve os dados sensíveis e/ou informações essenciais que permitem a individualização e/ou exposição dos trabalhadores, empregadores e tomadores identificados e atuados anonimizados. Os dados disponíveis estão todos agrupados em blocos de informações sem qualquer identificação individual.

A partir da identificação e análise dos direitos dos trabalhadores violados, a pesquisa buscou desenvolver, partir da análise do histórico, da evolução e da afirmação dos direitos fundamentais e dos direitos sociais do trabalho, possibilidades e perspectivas jurídicas/sociais de atuação e defesa coletiva/sindical daqueles trabalhados pelo seu representante sindical, através de instrumentos jurídicos legítimos para exercício da autotutela coletiva.

Apresentou a interdependência de dimensões/gerações, perspectiva de integração e aplicação dos direitos fundamentais no campo dos direitos sociais do trabalho, notadamente, no Direito Coletivo, para o legítimo exercício da autotutela sindical, visando a proteção jurídica dos trabalhadores deste setor específico.

A pesquisa pretendeu demonstrar que o resultado desta autotutela sindical prescinde de melhor compreensão e exercício efetivo da cidadania pelos trabalhadores, através de sua

Disponível em: <https://g1.globo.com/minas-gerais/triangulo-mineiro/noticia/2013/03/regiao-do-triangulo-mineiro-tem-terras-mais-valorizadas-do-pais.html> acessado em 08/04/2024.

²Sob o discurso da sustentabilidade, parte da burguesia interna ligada ao agronegócio passou a apostar na ampliação do mercado externo para o etanol. (...).

A região do Triângulo Mineiro foi, então, acionada para a expansão da produção agropecuária moderna, com destaque para a produção de cana-de-açúcar e seus derivados. Esta função foi acolhida rapidamente pela região, que se consolidou como a principal produtora de cana e derivados do estado de Minas Gerais (com 72% da cana, 78% do açúcar e 68% do etanol produzidos no estado, na safra 2015/2016). (...)

Esses fatores também são explicitados por Behaine (2012), com base na resposta de doze grupos empresariais atuantes em Minas Gerais sobre os critérios que pautaram a escolha pela região e pelo município de instalação de suas usinas. Conforme o autor, os três critérios que têm maior peso, em ordem de importância, na escolha da região para instalação de uma ou mais usinas são: Custo de transporte da matéria prima, custo da terra na região e proximidade das matérias primas. BEILER, Ruhan Rodys. **Impactos do Setor Sucroenergético sobre o preço das terras no Triângulo Mineiro nos anos 2000**. Revista Percurso – Nemo Maringá. V. 10, N.º 02, p. 221 e p. 229.

³Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Parágrafo único. As normas gerais contidas nesta Lei são de interesse nacional e devem ser observadas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

participação consciente e sua autonomia privada coletiva na regulamentação e tutela para efetividade de seus direitos fundamentais da vida, saúde e integridade, através dos instrumentos do Direito Coletivo Sindical.

Buscou-se problematizar a questão se: é o Direito Coletivo Sindical do Trabalho, através de seus institutos jurídicos/sociais, e pelo exercício da autotutela coletiva sindical dos trabalhadores, a forma legal e legítima de buscar os meios de proteção jurídica para o seu desenvolvimento econômico e, mais ainda, sustentável dos direitos fundamentais violados na hipótese de constatação da escravidão moderna (exploração de trabalhadores em condição análoga de escravo) no caso concreto de usina bioenergética no Triângulo Mineiro?

Ou seja, a partir da apresentação do diagnóstico, da descrição e análise do caso estudado, buscou-se destacar a problematização da questão social e trabalhista do caso e apresentar, como solução, a necessidade de desenvolvimento das hipóteses de proteção coletiva mais efetivas e adequadas para salvaguarda dos direitos fundamentais sociais dos empregados, através de sua autotutela coletiva sindical, como mecanismo apto ao desenvolvimento progressivo da sustentabilidade econômica/social/trabalhista nesta relação capital/trabalho sucroalcooleira, através da pesquisa qualitativa, do acervo documental e da bibliografia especializada em Direitos Humanos e Direito Social do Trabalho.

2 CAPÍTULO 1. A INSPEÇÃO E FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. DETALHAMENTO DO CASO ESTUDADO.

2.1. Princípios de Atuação.

O papel da fiscalização cresce de importância quando se sabe que uma determinada nação ou país não alcançou ainda aquele estágio de cultura cívica que o faça ter especial respeito pela ordem jurídica e pelo cumprimento da lei.

Logo, a inspeção no trabalho é atividade estatal de maior importância, porque se busca assegurar o cumprimento das leis de proteção, já que, eficácia da lei e atividade de fiscalização guardam entre si estreita relação de causalidade, com o objetivo de garantir a aplicação do direito ao seu destinatário, no caso, os trabalhadores.

No âmbito do Direito do Trabalho, detém especial relevo, no campo da fiscalização, as atribuições e competências do Ministério do Trabalho, prescritas, em especial, nas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, arts. 155/156 a 200 e 626 a 642 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e na Lei 8.028/1990.

Aqueles dispositivos definem competências (a) regulamentar para normas de proteção (medicina, higiene e segurança) no trabalho; (b) fiscalizatória, para inspecionar o cumprimento das normas em geral (art. 160/CLT), e (c) sancionatórias, para aplicar sanções/penalidades administrativas nas hipóteses de descumprimento, como, por exemplo, multas e interdição/embargo empresa/estabelecimento (art. 161/CLT).

Assim, compreende-se que o Ministério do Trabalho possui 03 funções de suma importância: regulamentar (art. 155, I e 200/CLT), informativa/orientadora (arts. 155, II, 627 e 627-A/CLT) e repressiva/sancionadora (arts. 156, 161 e 201/CLT).

A função primordial do Ministério do Trabalho não é reprimir e multar. A Convenção n. 81 da OIT, ratificada pelo Brasil e, pois, incorporada, com hierarquia de lei, ao nosso direito interno, diz que o sistema de inspeção do trabalho, organizado em cada país, deve atender a três objetivos básicos:

- a) assegurar o cumprimento das normas de proteção ao trabalho;
- b) fornecer informações e aconselhamentos técnicos aos empregadores e trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observarem as determinações legais sobre proteção e segurança no trabalho; e
- c) levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos que não estejam especificamente contemplados pela legislação existente, para que sejam sanados.

Vale dizer, as funções de inspeção do trabalho são *repressivas* em relação à afronta da lei, *orientadoras* das partes e *aprimradoras* do sistema, respectivamente⁴.

Destaca-se, em relação a esta pesquisa, o papel preventivo e sancionatório para efetividade das normas de proteção no meio ambiente de trabalho, e, como consequência/contrapartida, a maior/menor litigiosidade social dos conflitos trabalhistas relativos a esta espécie, e a maior/menor sobrecarga do Poder Judiciário do Trabalho (art. 114, VI e VII da Constituição da República e Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal).

Percebe-se, pois, que as atividades do Ministério do Trabalho se inserem na missão fundamental do Estado proteger os direitos prescritos nas normas trabalhistas, com especial destaque e relevo para vida, saúde e integridade dos trabalhadores.

Missão fundamental porque é impossível dissociar a tutela da proteção jurídica da vida, da integridade (física/psíquica) e da saúde dos trabalhadores (art. 7º, XXII e XXVIII/CR), da política pública de acesso à saúde (art. 196/CR), que compreende o meio ambiente de trabalho propriamente dito (art. 200, VIII/CR), espécie do meio ambiente em geral (art. 225, § 1º, IV a VI/CR), eis que necessária à sadia qualidade de vida, e, mais do que isso, à proteção (presente e futura) de sua força produtiva (art. 201, I e IV/CR).

O notável progresso do direito ambiental influencia beneficentemente a tutela jurídica da saúde do trabalhador e contribui na combinação de esforços conjugados de vários ramos da ciência jurídica em prol do meio ambiente saudável, nele incluído o do trabalho. (...).

O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida sem ter qualidade do trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o meio ambiente do trabalho (...).

Essa preocupação do enfoque multidisciplinar para a melhora do ambiente laboral é de suma importância porque o homem passa a maior parte da sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas forças físicas e mentais, daí por que o trabalho, frequentemente, determina o seu estilo de vida, influencia nas condições de saúde, interfere na aparência e apresentação pessoal e até determina, muitas vezes, a forma da morte⁵.

Logo, a tutela jurídica quanto à proteção de sua vida, integridade e saúde dos trabalhadores demanda o diálogo de diversas fontes normativas, todas com o objetivo primordial de sua proteção plena, dentre as quais, se inserem pois, a atuação do Ministério do Trabalho, porque inerente a

⁴ SÚSSEKIND, Arnaldo; Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. p. 1307 e 1308.

⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**, p. 129.

proteção jurídica do meio ambiente do trabalho, para garantia do desenvolvimento econômico-social sustentável.

E sobre a atuação do Ministério do Trabalho, merece destaque a doutrina acerca de atribuições ou realidades de agentes do grupo móvel de combate ao trabalho escravo:

O que é um coordenador de Fiscalização Móvel (...)?

Um coordenador de Fiscalização Móvel sabe que, ao aceitar a incumbência, estará adiando *sine die* a 80% de seus projetos familiares e pessoais. Raramente estará em sua casa nas datas importantes para os seus; nos feriados também não estará; não estará nas academias de ginástica ou em quaisquer outros locais de lazer.

Ele é um servidor público de nível superior com um selo de qualidade – a sensibilidade. Seu mestrado/doutorado na matéria de trabalho escravo/direitos humanos se dá vencendo atoleiros, chegando a locais inóspitos e perigosos, de acesso tão difícil, que às vezes, mesmo com mapa e informante, a equipe se perde.

Junte-se a isso o aprimoramento de sua bagagem intelectual, na convivência diária com outros AFT's e outras instituições, e a percepção do sofrimento de um ser humano submetido à degradação física, moral e emocional, preso em uma cadeia, imaginária ou não, quando está ajudando o empregador a crescer o lucro e aumentar seu patrimônio.

É entrevistando e tomando a termo, com vocabulário simples e até mesmo dialeto próprio, um a um dos trabalhadores, percorrendo áreas imensas, às vezes de carro, canoa, trator ou cavalo, muitíssimo excepcionalmente de helicóptero, que o Grupo Móvel verifica o meio ambiente de trabalho e forma sua primeira convicção sobre o fato de haver ou não cerceamento da liberdade, a escravização. Sela-se tudo isso ao examinar a documentação apreendida principalmente nas cantinas ou armazéns. (...)

Vale ressaltar que antes da ação da Fiscalização Móvel, o Estado não tinha a devida dimensão de como se dava a escravidão no campo e a violência que a permeia. Muitas autoridades achavam que era pura ficção e delírio de quem denunciava (...).

Ao Ministério do Trabalho e Emprego cabe tal obrigação. Extinguir a escravidão é dever do conjunto governamental e principalmente de projetos sociais institucionais, jamais filantrópicos”⁶.

Portanto, ao contrário do que está ocorrendo na República Federativa do Brasil já a algum tempo, a atividade do Ministério do Trabalho, e por consequência, a carreira de seus auditores fiscais do trabalho, enquanto uma atividade essencial à garantia e implementação da justiça social, não pode ser submetida a uma política de desmonte e desvalorização, como, por exemplo, indevida interferência política, precariedade de estrutura operacional e quantidade insuficiente de pessoal, já que são eles, os auditores, os primeiros agentes estatais a atuar na linha de frente para a tutela das normas que protegem no trabalho.

⁶ RODRIGUES, Valdez Maria Monte. **Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais**, p. 178, 179, 181 e 182.

2.2. O caso concreto. Inspeção e Fiscalização na Usina Sucroalcooleira.

Esta pesquisa pretendeu analisar a questão da efetividade da tutela jurídica fundamental dos empregados no ambiente de trabalho específico do setor de biocombustíveis, a partir do relatório de inspeção e fiscalização de maio de 2022 do Ministério do Trabalho (anexo), em um caso concreto em usina sucroalcooleira, na microrregião do Triângulo Mineiro (Relatório de Fiscalização na cidade de Comendador Gomes/MG).

Releva-se de destaque este setor econômico produtivo neste espaço geográfico, porque o Triângulo Mineiro, composto por 35 Municípios, possui 22 usinas sucroalcooleiras⁷, favorecido, além pela maior industrialização do setor sudeste e pelo preço da terra, também em razão do clima tropical, solo com boa aptidão de cultivo, como já citado⁸, o que gerou a expansão e desenvolvimento desta atividade econômica, e, em contrapartida, pressupõe uma maior demanda da atividade de inspeção e fiscalização do trabalho neste setor.

Outrossim, é inviável dissociar-se a importância do desenvolvimento econômico produtivo desta relevante matriz energética do país, com a imprescindível necessidade de proteção jurídica social dos trabalhadores deste setor.

(...) Uma das formas mais diretas de felicidade no mundo moderno é o trabalho, por meio do qual o homem busca seu sustento e a manutenção das necessidades básicas diárias. A falta do trabalho provoca inúmeras doenças no ser humano, principalmente aquelas de cunho psicossomático. Portanto, para ser feliz, é necessário que se tenha um trabalho, não qualquer trabalho, mas um trabalho digno, protegido minimamente e seguro em termos de riscos ambientais, pois, ao contrário se tornará verdadeiramente um castigo, como tem ocorrido em muitas situações em que o cidadão trabalhador, premido pela necessidade de sobrevivência, se submete às mais degradantes condições que colocam em risco a sua saúde, integridade física e vida⁹.

E no caso, o relatório da fiscalização do Ministério do Trabalho, Superintendência de Minas Gerais, ocorrida em maio de 2022 identificou diversas infrações às normas de proteção do trabalho, como abaixo listadas e individualizadas.

Infrações que, na avaliação dos responsáveis pela fiscalização, se enquadraram na hipótese do trabalho degradante, e portanto, na tipificação da redução ao trabalho análogo à escravidão (art. 149 do Código Penal), com a agravante do tipo do tráfico de pessoas (art. 149-A, II do Código

⁷ OLIVEIRA, Adailton Borges de. **Termos de Ajustamento de Conduta e Trabalho Decente em Usinas Sucroalcooleiras**. p. 115 e 118.

⁸ BEILER, Ruhan Rodys. Op. Cit., p. 221 e p. 229.

⁹ MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**, p. 66.

Penal) para aquela finalidade, em relação a 09 trabalhadores, plantadores de cana, identificados e resgatados.

Transcreve-se, pela importância, a síntese da descrição da ação fiscalizadora:

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 adquirirem 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 (sic!) 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 fiscalização¹⁰.

Dentre as irregularidades identificadas na fiscalização, destacaram-se os seguintes fatos tipificados nas normas de proteção, em relação aos 09 trabalhadores (plantadores de cana):

CONDUTA	TIPIFICAÇÃO
Precariedade dos Alojamentos.	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/Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
Deixar de instalar os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) em área externa ventilada.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e

¹⁰ Relatório de Inspeção MTE, p. 11.

	31.17.6.8 da NR-31/Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
Manter Instalação Sanitária sem Sabão, Papel Higiênico e sem Chuveiro.	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/Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
Deixar de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31/Portaria SEPRT nº 22.677/2020.
Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais, Equipamentos de Proteção Individual – EPI.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31/Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
Deixar disponibilizar, gratuitamente, ferramentas e acessórios adequados ao trabalho.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.11.1 da NR-31/Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas em pé e que exijam sobrecarga muscular.	13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.6, 31.8.7 e 31.8.8 da NR-31/Portaria SEPRT nº 22.677/2020.
Deixar de adotar procedimentos necessários em ocorrência de acidentes.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.2.3, alíneas "b" e "c", da NR-31/Portaria SEPRT/ME nº 20.677/2020.
Deixar de adotar princípios ergonômicos que visem 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.
Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31/Portaria SEPRT nº 22.677/2020.
Deixar de garantir a realização de exames médicos antes do início da prestação laboral.	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/Portaria SEPRT nº 22.677/2020.
Deixar de elaborar e/ou implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31/Portaria SEPRT nº 22.677/2020.
Deixar de possibilitar o acesso dos trabalhadores aos órgãos de saúde para aplicação de vacina antitetânica.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.3.12, alíneas "a" e "b", da NR-31/Portaria SEPRT nº 22.677/2020.

Condutas que caracterizam violações contra às concepções contemporâneas dos direitos humanos, assim como contra a ordem social do trabalho, por incorrer em espécie de *dumping social*¹¹ e prática de concorrência desleal, por barateamento ilícito do custo da cadeia produtiva, pelo reiterado descumprimento das normas de cunho social do Direito do Trabalho e Previdenciário.

Gravidade de tal monta, que estas condutas acabam por tipificar a hipótese de escravidão moderna, ou seja, condição análoga à de escravo (art. 149-A/CP), já que o elemento do tipo não se baseia mais unicamente na restrição à liberdade de locomoção, mas sim nos elementos alternativos que tipificam o trabalho como degradante, este o compreendido como:

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.

(Orientação 04 da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho).

Em similar sentido, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

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.

¹¹ O *dumping social* é objeto frequente de discussão no Direito Internacional e no Direito Coletivo do Trabalho, tendo em vista que se trata de uma questão recorrente em países periféricos ou emergentes, em que as empresas, especialmente voltadas ao mercado global, visam a reduzir os custos dos seus produtos utilizando-se da mão de obra mais barata, afrontando direitos trabalhistas e previdenciários básicos, e também praticando concorrência desleal, com a finalidade de conquistar novas fatias no mercado de bens e produtos. SANTOS, Enoque Ribeiro. **O Dumping Social nas Relações de Trabalho. Formas de Combate.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, p. 209-221.

Extrai-se, da síntese e constatação citadas, que em pleno século XXI e na Região do Triângulo Mineiro, uma das mais ricas e desenvolvidas do Estado de Minas Gerais, com índice de desenvolvimento humano alto no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento/2020 (IDH 0,816 PNUD/2000)¹², e em uma de suas principais atividades econômicas, que ainda há muito a se fazer, a título de políticas públicas sociais preventivas, para evitar, coibir e precaver a tipicidade das condutas que caracterizaram graves crimes contra trabalhadores, contra a ordem social do trabalho, e invariavelmente, uma violação às concepções contemporâneas dos direitos humanos.

Políticas públicas de proteção não dependentes somente da atividade estatal de fiscalização, mas que também deveriam ser precedidas ou acompanhadas, a título do dever legal de colaboração, como prescreve o art. 514, “a”/CLT¹³, de monitoramento e atuação dos sindicatos profissionais, porque, como bem destacou o relatório de inspeção, esta foi parcialmente prejudicada, em seu segundo momento de atuação, em razão da existência de práticas e condutas furtivas dos infratores para embaraçá-la e/ou dificultá-la, o que poderia ter sido evitado pela coparticipação sindical efetiva.

Em razão das constatações, a pesquisa buscou propor que o desenvolvimento econômico do setor sucroalcooleiro impõe, como medida de respeito aos direitos humanos fundamentais, a efetiva proteção e efetividade dos direitos sociais dos trabalhadores, porque o trabalho digno, muito além de servir para a garantia da subsistência do homem, é o meio legítimo para afastar a exclusão sócio/econômica/jurídica da classe trabalhadora ao inseri-los, com respeito a sua dignidade, na ordem econômica, assegurando-lhes, a justiça social.

Logo, o desenvolvimento sustentável pressupõe sucesso e progresso não só no campo econômico e não só para a atividade sucroalcooleira, mas também ao direito social, ao respeitar e fazer cumprir com os princípios constitucionais fundamentais que tratam da dignidade do ser humano e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV/CR), eis que ambos são fundamentos da ordem econômica, que se pauta na valorização do trabalho humano, na existência digna e na busca da justiça social (art. 170/CR).

¹² O Triângulo Mineiro é uma das regiões mais ricas do estado, com a economia voltada a distribuição. As principais indústrias ali instaladas relacionam-se aos setores de processamento de alimentos e de madeira, de açúcar e álcool, fumo e de fertilizantes. Nos últimos anos o Triângulo Mineiro é a região que mais tem recebido investimentos e mais empregos têm gerado. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Tri%C3%A2ngulo_Mineiro

¹³ Art. 514. São deveres dos sindicatos:

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

2.3. A importância econômica produtiva do setor de biocombustíveis.

É inegável, seja para o desenvolvimento do cenário econômico e produtivo do país, seja para a preservação do meio ambiente, como modelo alternativo para substituição de exploração de petróleo, a importância da matriz energética brasileira que decorre do setor sucroalcooleiro.

Esta importância se extrai dos dados estatísticos extraídos da doutrina:

O Brasil é o maior produtor e exportador mundial de açúcar (cerca de 18% da produção global e 35,7% da exportação mundial – 2019/2020) e o segundo maior produtor de etanol com 30% da produção mundial. Para 2020/2021 estima-se que o Brasil representasse 21% da produção mundial e 44% da exportação mundial de açúcar¹⁴.

Não há como negar que o setor sucroenergético é investimento sustentável, produzindo energia renovável e alimento por meio da cana de açúcar, preservando o meio ambiente e levando desenvolvimento econômico e social para as regiões produtoras do país¹⁵.

Isto porque o uso, a partir da gradual evolução dos biocombustíveis, como meio alternativo para substituição de combustíveis fósseis, haverá redução da dependência desses e maiores benefícios ao meio ambiente, pela redução de impactos ambientais que aquele modelo representa.

Assim, o modelo energético de biocombustíveis importa em práticas mais sustentáveis para o desenvolvimento econômico e ambiental, e mais ainda, se inserem no objetivo e para redução de gases de efeito estufa, firmado no compromisso internacional assumido pela República Federativa do Brasil no Acordo de Paris (Decreto Legislativo 140/2026 e Decreto Presidencial 9.073/2017).

Todavia, este modelo econômico produtivo, de inegável potencial da matriz energética brasileira, não pode se desenvolver sustentavelmente, se permitir violações aos direitos sociais do trabalho e a vulnerabilidade jurídica social dos trabalhadores inseridos nesta cadeia produtiva, afinal, os direitos fundamentais não se sobrepõem mas sim se interrelacionam e se complementam.

Logo, as liberdades civis e econômicas não subsistem sem os meios materiais de subsistência assegurados pelos direitos sociais, motivo pelo qual, é imprescindível a tutela jurídica do Direito do Trabalho, como instrumento de justiça social.

¹⁴ OLIVEIRA, Adailton Borges de. Op. Cit., p. 111.

¹⁵ IDEM, IBIDEM, p. 112

3 CAPÍTULO 2. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA E NORMAS OBJETO DA PESQUISA.

3.1 Os direitos fundamentais.

A afirmação histórica dos direitos humanos fundamentais, a imperiosa necessidade de efetividade de sua implementação, sua eficácia horizontal e vertical, são temas recorrentes e hodiernos no campo do Direito (Internacional e Interno), e no sistema brasileiro, se encontram positivados na Constituição Republicana, como enunciados de direitos e garantias para proteção do homem perante o Estado, mas, também, perante seus pares (particulares).

Neste sentido, CARRAZA¹⁶ cita a doutrina de Bandeira de Mello:

Afinal, os direitos fundamentais do homem não foram elencados na Constituição apenas para serem formalmente reconhecidos, mas para serem concretamente efetivados, como bem demonstrou Celso Antônio Bandeira de Mello. (*Eficácia das Normas Constitucionais sobre Justiça Social*, tese apresentada na 9ª Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 1982).

São clássicas as lições doutrinárias acerca dos momentos históricos de formação e compreensão das dimensões dos direitos fundamentais, inicialmente identificados na tutela dos direitos civis e políticos, ou seja, nas liberdades públicas que impõe um direito de resistência ao agir estatal, em segundo momento, no trato dos direitos sociais e econômicos como instrumento de defesa em razão das desigualdades criadas pela liberdade econômica, e que, ao contrário dos direitos que lhe antecederam, impõem o direito a uma ação positiva estatal, e, em terceiro momento, nos direitos decorrentes da solidariedade para a preservação das futuras gerações.

os direitos humanos são um gênero constitutivo de três espécies: direitos liberais, direitos sociais e direitos fraternais, que compõem uma “Santíssima Trindade” sob o nome de dignidade humana¹⁷.

Definem-se como direitos fundamentais, porque a partir da evolução histórica da sociedade¹⁸, compreendeu-se eles, de natureza universal, indivisíveis e interdependentes, se constituem em um núcleo essencial de reconhecimento e de proteção da dignidade do ser humano,

¹⁶ Roque Antônio. **Curso de Direito Constitucional Tributário**. p. 372 e 373.

¹⁷ BRITO, Ayres, **Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais**, p. 55.

¹⁸ “Do ponto de vista histórico, sempre defendi – e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos – que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas” (BOBBIO, p. 25).

ou seja, assim se caracterizam porque possuem a dignidade só ser humano como valor axiológico fundamental, inato e inalienável.

(...) pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça¹⁹.

E de destaque, é necessário compreender que não basta, na atualidade, enunciar e afirmar a existência dos direitos fundamentais, é necessário mais, ou seja, deve-se buscar a sua efetividade.

É promovendo e garantido os direitos humanos – o direito a vida; os direitos às liberdades fundamentais; os direitos sociais que asseguram a sobrevivência – que se enfrentam as tensões que levam à guerra e ao terrorismo²⁰.

E o cerne deste trabalho, pautado na constatação empírica da existência de exploração de trabalho equivalente à escravidão moderna, no segmento econômico bioenergético na região do Triângulo Mineiro (anexo relatório de inspeção do MTE), demonstra a violação a direitos fundamentais sociais.

E comprova que a RFB ainda não foi capaz cumprir seu compromisso internacional com a Organização Internacional do Trabalho firmado na Convenção 29/OIT (Decreto Legislativo 24/1956 e Decreto Presidencial 41.721/1957) e eliminar esta grave forma de exploração do ser humano.

E mais ainda dá a tônica da sábia advertência de que “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político”²¹.

O trabalho, direito fundamental do homem, detém relevante significado social (art. 1º, IV da CR), é fundamento de toda ordem econômica/financeira e social da RFB (arts. 170, “caput”, VIII e 193/CR), porquanto é o único meio lícito de inserção do ser humano no sistema capitalista de produção, e, via de consequência, instrumento justiça social para busca de uma vida digna e proba, além da promoção do bem estar social do trabalhador (art. 1º, III e IV/CR).

As principais funções do Direito do Trabalho, afirmadas na experiência capitalista dos países desenvolvidos, consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômica-social, no caráter modernizante e

¹⁹ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**, p. 33.

²⁰ BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**, p. 08.

²¹ Idem, *Ibidem*, p. 43.

progressista, do ponto de vista econômico e social, deste ramo jurídico, ao lado de seu papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo (...)²²

E a tutela jurídica do Direito do Trabalho se insere nos direitos fundamentais sociais (2ª dimensão), porque, ainda que originário de relação jurídica base privada/contratual, se reveste de normas de ordem pública, cogentes e imperativas, que buscam implementar não só melhores condições à classe trabalhadora, desprovida da propriedade dos meios de produção, mas também implementar a justiça social distributiva, através de normas de proteção que visam minorar os efeitos da desigualdade material da relação jurídica privada contratual que lhe fundamenta.

O trabalhador precisa de proteção, quando participa da liberdade de mercado, onde “vende” sua força de trabalho. Se fosse tratado como qualquer mercadoria sujeita à concorrência, seria naturalmente vilipendiado na sua dignidade de ser humano, ao qual faltariam condições mínimas para sobreviver. A disputa na livre-concorrência se faz entre os que possuem, não entre estes e os que não são proprietários. Aqui não há concorrência, mas dominação. (...).

Eis aí, com toda clareza, a função do Direito do Trabalho nas democracias modernas. Funciona como um dique (Damm) contra a liberdade contratual que o escravizaria e dá-lhe, com a proteção da lei, a dignidade humana necessária. Essa necessidade de proteção (Schützbedürftigkeit) é o pressuposto de todo o Direito do Trabalho²³.

Em resumo, o Direito do Trabalho, ainda que de natureza privada/contratual, se reveste da característica dos direitos fundamentais sociais, inseridos na Constituição Social (arts. 7º e 8º/CR), qual seja, as normas de proteção à exploração que decorre de um sistema capitalista desprovido do respeito aos valores humanos²⁴.

3.2 As premissas fundamentais do Direito Sindical.

Os sindicatos dos trabalhadores nasceram com a finalidade de obter a melhoria das condições de trabalho (art. 10 da Convenção 81/OIT), e, por consequência, de vida da categoria profissional que representam, existentes a partir da garantia do exercício pleno de suas liberdades sindicais.

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**, p. 121.

²³ SILVA, Antônio Álvares da. **Execução Provisória Trabalhista depois da Reforma do CPC**, p. 82 e 83.

²⁴ Os direitos humanos de proteção do trabalhador são, portanto, fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores. COMPARATO, Fábio Konder. **Afirmção Histórica dos Direitos Humanos**, p. 53.

A proteção aos direitos sociais, em especial aos trabalhistas, requer categorias sociais representativas e bem organizadas²⁵.

Para o livre exercício da finalidade sindical, a Constituição da República de 1988 conferiu e consagrou, especificamente no Direito Constitucional do Trabalho, quanto ao modelo sindical brasileiro, os princípios:

(a) da autonomia e liberdade na gestão sindical (art. 8º, I/CR)

(b) da liberdade de filiação/não filiação sindical (art. 8º, V/CR).

(c) sua representatividade sindical jurídica processual/negocial (art. 8º, III e VI/CR).

(d) proteção/garantia ao exercício individual dos direitos e interesses coletivos para exercício de mandato sindical (art. 8º, VIII/CR).

De tamanha importância sua existência e finalidade, que o princípio da liberdade sindical enunciado na constituição, no rol dos direitos fundamentais sociais (art. 8º, I e V/CR), é compreendido em diversos aspectos:

(a) a liberdade sindical coletiva, afeta ao direito dos grupos vinculados à determinada atividade (profissional/econômica) de constituir o seu sindicato, a partir do exercício da liberdade individual, com a proteção da intervenção do domínio estatal (art. 8º, I/CR).

(b) liberdade sindical individual, afeta ao direito dos trabalhadores individualmente considerados de filiar-se ou não à entidade sindical (art. 8º, V/CR).

(c) da autonomia sindical, afeta à liberdade de organização, gestão e administração sindical interna pelos próprios integrantes deste grupo, observado, justamente, os finais sociais a que se destina (arts. 10 da Convenção 87/OIT e 5º/LINDB).

A garantia/proteção ao exercício do mandato sindical (art. 8º, VIII/CR) impõe a recepção das normas celetistas (arts. 522 e 543/CLT), com a limitação quantitativa (Súmula 369/TST), com requisito da prévia comunicação como substância do ato (art. 545, § 5º/CLT e Súmula 369, I e V/TST), com a perfeita aplicabilidade da tutela jurisdicional específica a esta garantia (art. 659, X/CLT), como medida de coibição contra eventuais abusos/desvios do empregador, garantia ao emprego e não ao cargo, ou seja, cargos em comissão são passíveis de reversão pelo empregador (art. 468, § único/CLT), de natureza relativa (art. 494/CLT), destinada ao exercício da função sindical em prol da categoria.

Destes princípios, entende-se que o exercício constitucional da liberdade sindical coletiva e da autonomia sindical (arts. 8º, I/CR e 10 da Convenção 87/OIT e 5º/LINDB) não se destinam única e exclusivamente à proteção do sindicato contra o Estado, ou seja, não se restringe à chamada eficácia vertical dos direitos fundamentais.

²⁵ IRIGOYEN PEDUZZI, Maria Cristina. **Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais**, p. 12.

Ao contrário, o exercício da liberdade sindical individual, em complementação à tríade de seu direito, destina-se à proteção dos próprios trabalhadores (integrantes das categorias) contra eventual exercício ilegal, abusivo ou arbitrário da entidade sindical (arts. 9º/CLT e 187/CC, por exemplo), nas relações privadas intrasindiciais, em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Ou seja, a autonomia sindical e sua liberdade coletiva, enquanto destinada à gestão e administração da entidade sindical, encontram limites de exercício na própria ordem jurídica (por exemplo, arts. 9º/CLT e 187/CC), quando destinada às tutelas das liberdades individuais dos trabalhadores, em razão da eficácia e concretude dos direitos fundamentais, já que, os sindicatos não são um fim em si mesmo, mas entidade destinada a defender e promover os direitos e interesses da categoria (art. 8º, III/CR), destinatários da finalidade social da proteção jurídica (art. 5º, LINDB).

O exercício satisfatório do direito de liberdade sindical exige uma série de garantias relacionadas à liberdade e integridade do trabalhador. A proteção da liberdade sindical só é efetiva mediante a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, dentro e fora do local da prestação de serviços.

A vinculação da liberdade sindical a todos os demais direitos fundamentais atribuídos à pessoa do trabalhador é inquestionável. Assim como a violação de algum direito fundamental compromete a liberdade sindical do trabalhador, os direitos fundamentais da pessoa do trabalhador podem ser severamente esvaziados caso não seja assegurada a liberdade sindical em toda a sua plenitude. Trata-se de um bloco no qual a fissura num de seus pilares prejudica o todo²⁶.

E por este aspecto, de efetiva necessidade de tutela jurídica aos reais destinatários da organização coletiva, os sindicatos profissionais devem se revelar mais do que modelo de organização da categoria profissional.

Devem pautar a sua atuação, seja através de negociação coletiva, seja através de greve, seja através de sua atuação jurisdicional, seja, até mesmo, através de interlocução nos órgãos legislativos, para se constituir em poderoso instrumento de reformas sociais, econômicas, culturais e políticas em benefício dos trabalhadores.

Modernamente, devem se transformar em porta-vozes e coordenadores de seus grupos sociais, os trabalhadores, não restringindo sua atuação exclusivamente às tutelas monetárias imediatas (reajustes salariais e benefícios de vales, por exemplo).

Ao contrário, devem expandir suas perspectivas e maiores possibilidades de atuação, para efetiva proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre os quais, com, especial relevo, a proteção legal contra o trabalho forçado/análogo à escravidão, da vida, da saúde, da integridade física/psíquica no ambiente de trabalho.

²⁶ BRITO PEREIRA, Ricardo José Macedo de. **Constituição e Liberdade Sindical**, p. 122.

3.3 A essência e prevalência do Direito Sindical e Coletivo do Trabalho.

A negociação coletiva, hoje alçada à norma constitucional (art. 7º, XXVI/CR), é efeito e consequência justamente da autonomia privada coletiva concedida aos grupos da sociedade civil de auto regerem, auto regulamentarem seus interesses próprios, gerais e abstratos.

Para o exercício deste preceito constitucional fundamental, o legítimo poder de regulamentar coletivamente as condições de trabalho (arts. 7º, XXVI e 8º, VI/CR) a Constituição da República assegurou uma série de direitos e garantias²⁷ ao exercício da tutela sindical, já que:

(a) Tornou explícito e expresso o poder constitucional/social (art. 7º, XXVI e 8º, III e VI/CR) concedido aos grupos civis de auto organizarem, auto regerem, auto regulamentarem especificamente e pelas necessidades reais suas condições de trabalho.

(b) Fixou a garantia da prévia organização sindical livre, e sua essencial proteção de autonomia e liberdade (sindicais, coletivas e individuais) contra o próprio Estado (art. 8º, I/CR).

(c) Fixou o regime de unicidade na representatividade da categoria, pressupondo que este era o modelo necessário para a manutenção/fortalecimento da existência sindical.

(d) Garantiu a proteção à própria liberdade individual sindical do trabalhador (art. 8º, V/CR), e, mais ainda, a proteção e garantia ao emprego para efetivo e eficaz exercício individual do mandato sindical em prol da categoria/coletividade de trabalhadores (art. 8º, VII/CR).

(d) Antes da edição da Lei 13.467/2017, assegurou o modelo de sustentação econômica e compulsória das entidades sindicais (art. 8º, IV/CR que recepcionou a contribuição sindical compulsória prevista nos arts. 579 e 579/CLT, agora alterados pela Lei 13.467/2017, para afastar sua natureza jurídica compulsória), justamente, a pretexto de manutenção e fortalecimento dos sindicatos.

Pode-se compreender, pois, que a partir de todas estas garantias constitucionais fundamentais (1. não intervenção estatal, 2. então sustentabilidade econômica compulsória no período anterior à Lei 13.367/2017, 3. liberdade individual de filiação/não filiação, 4. efetiva proteção no emprego para exercício individual e efetivo do mandato sindical em prol da categoria) a Constituição assegurou a liberdade e a autonomia para as entidades sindicais realizar sua finalidade legal e social (arts. 511/CLT e 5º/LINDB), qual seja, a defesa plena e efetiva dos interesses e

²⁷ “Garantias. O reconhecimento dos direitos naturais do homem, porém, não basta por si só para assegurar o seu respeito. Este precisa ser garantido contra a tendência ao abuso que tão frequentemente se apossa dos governantes. Por isso a declaração de direitos se completa com o enunciado das garantias que protegerão os referidos direitos, enunciado este que a Constituição formaliza”. IN FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves, APUD, TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio. **Breves Comentários à Reforma do Poder Judiciário**. p. 20/21.

direitos da categoria (art. 8º, III e VI), segundo suas demandas e necessidades reais e específicas, e fixar a prevalência da negociação (direito coletivo) sobre os contratos individuais.

Não deve ser por outra razão, que antes do período de vigência da Lei 13.467/2017 e até mesmo do precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal (T. Pleno – ARE 1.121.633: tema 1046 – DJE 28/04/2023), que a Consolidação das Leis do Trabalho trazia regras explícitas quanto a imposição da negociação coletiva sobre os contratos individuais (arts. 619 e 622/CLT) e, até então, como única vedação explícita a negociação coletiva tratar de normas de política governamental salarial/econômica (art. 623/CLT).

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa.

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Logo, ao contrário do que se construiu na jurisprudência do Poder Judiciário do Trabalho, quanto a vedação de negociação coletiva em diversos temas, como por exemplo, o pagamento correspondente a proporcionalidade do tempo de exposição a agente periculoso (Súmula 364, II/TST), os minutos residuais (Súmulas 366 e 429/TST), o intervalo intrajornada (Súmula 437, II/TST), as normas infralegais trabalhistas já admitiam a negociação coletiva e sua preponderância sobre os direitos individuais, como forma de prestígio não só à autotutela coletiva, em razão do princípio constitucional da prevalência da negociação coletiva (art. 7º, XXVI/CR), mas, principalmente, em razão da representatividade e do poder jurídico/negocial sindical (art. 8º, III/CR).

Todavia, como se verá a seguir, foi somente com a edição da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), mas, mais ainda, com o precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal, que se pacificou e uniformizou o entendimento da supremacia do interesse coletivo e da legítima

representatividade dos sindicatos para a defesa dos interesses da categoria dos trabalhadores, prestigiando-se e fortalecendo-se, pois, mecanismos para a autotutela coletiva sindical.

3.4. Reforma Trabalhista e Decisões Vinculantes do Supremo Tribunal Federal.

A partir da vigência da reforma trabalhista, instituída pela Lei 13.467/2017, e do posicionamento vinculante firmado pelo Supremo Tribunal Federal, subsistem alterações e transformações no sistema de direito sindical brasileiro, que impactou no modelo de gestão e atuação sindical, e cria a possibilidade de maior legitimidade para a autotutela coletiva sindical, e, por consequência, para a negociação coletiva.

3.4.1. Sustentabilidade Econômica dos Sindicatos. Contribuições Compulsória e Associativa.

A primeira questão é afeta ao sistema de custeio/financiamento dos sindicatos.

A então contribuição sindical compulsória, também conhecida como “imposto sindical”, e destinada ao custeio e financiamento das entidades sindicais, prevista na redação original dos arts. 578 a 580/CLT, e recepcionada pela Constituição da República, diante de sua previsão no art. 8º, IV/CR, teve a sua natureza compulsória revogada pela Lei 13.467/2017.

Conforme posição uniforme da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, aquela modalidade de contribuição compulsória detinha natureza jurídica tributária (STF – 2ª Turma – RE 01.299.304/20 – Relator Ministro Carlos Veloso)²⁸, e, como tal, sujeitava-se às normas jurídicas de direito tributário.

Em idêntico sentido, a doutrina de Direito do Trabalho:

Essa contribuição sindical é, a nosso ver, um tributo, reunindo os elementos que a configuram como tal (cf. o art. 3º do CTN). Trata-se de uma contribuição especial, autorizada pela Carta Magna, que Ives Gandra inclui entre as espécies de tributo. Conforme esclarece o Código Tributário Nacional, é irrelevante, para qualificar a natureza do tributo, a destinação legal do produto de sua arrecadação (art. 4º, II). Daí ter esse ilustre professor lembrado que o Ministro José Carlos Moreira Alves, ao proferir a palestra inaugural do X Simpósio Nacional de Direito Tributário, asseverou que pessoas físicas ou jurídicas de direito privado podem arrecadar tributos.²⁹

²⁸ In Revista LTr nº 55/91, p. 1.039.

²⁹ In SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. LTr: 2005; 22ª ed. Vol. II, p. 1.171.

Todavia, a Lei 13.467/2017, inovou na ordem jurídica constitucional trabalhista, ao alterar a redação original do art. 578/CLT, e, por consequência, a natureza jurídica de compulsoriedade da contribuição, e fixar, como novo requisito legal, a prévia autorização expressa de seu desconto dos sujeitos integrantes das categorias (sujeitos passivos da obrigação tributária, art. 121/CTN).

Ou seja, a alteração legislativa do art. 578/CLT estabeleceu a natureza facultativa da contribuição devida pelos empregados.

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Dúvidas e controvérsias jurídicas surgiram a partir então, notadamente, em razão de teses jurídicas que defenderam a inconstitucionalidade desta alteração.

Diante da então natureza jurídica compulsória da contribuição sindical, ela se encontrava sujeita à aplicação das normas de direito tributário, e, se compreendia de que toda a sua instituição (criação, regulamentação, condição, extinção) sujeitava-se ao princípio da estrita legalidade tributária (art. 150, “caput”/CR).

GARANTIAS INDIVIDUAIS DO CONTRIBUINTE. A CF 150, instituiu o rol mínimo de garantias concedidas ao contribuinte por meio das quais busca-se salvaguardá-lo contra eventuais abusos ou excessos decorrentes do Poder de Tributar conferido ao Estado. Trata-se de aprimoramento do sistema *checks and balances* das relações entre Estado indivíduo. Diante da importância dessas garantias, alguns doutrinadores entendem que, também aqui, temos cláusula pétrea devendo-se estender alcance da CF 60 § 4º, sendo, deste modo, inconstitucional qualquer proposta de emenda tendente a abolir alguma ou algumas dessas garantias. O artigo traz também o elenco de imunidades tributárias (CF 150 VI) que se diferenciam das isenções e das hipóteses de não-incidência justamente por estarem previstas na Constituição³⁰.

Neste sentido, a abalizada doutrina:

O *princípio da legalidade* alcança todos os tributos, abrangendo-se, pois, os impostos, as taxas e a contribuição de melhoria. Também a ele não se subtraem os *empréstimos compulsórios*, os *impostos extraordinários*, as *contribuições parafiscais* e as *contribuições* a que alude o art. 149 da Constituição Federal, que, com serem tributos, podem, a nosso ver, ser reconduzidos, dependendo de suas hipóteses de incidência, a uma destas três modalidades (v., infra, no capítulo *Competência Tributária*, o tópico “A classificação jurídica dos tributos”).

³⁰ NERY JR., Nelson e ANDRADE NERY, Rosa Maria de. **Constituição Federal Comentada**, p. 343 e 344.

Estamos percebendo que a lei, no Direito Tributário brasileiro, assume uma importância ainda maior que noutras searas jurídicas. E, linhas gerais, só ela pode disciplinar questões que girem em torno da criação e extinção de tributos³¹.

Defende-se a incidência da vinculação da contribuição sindical ao princípio da estrita legalidade tributária (art. 150, “caput”/CR), porque na verdade, este princípio se reveste de autêntica garantia individual dos contribuintes, no caso, das categorias profissional e econômica, enquanto sujeitos passivos da obrigação tributária (art. 121/CTN), ou seja, se trata de uma proteção constitucional aos direitos fundamentais dos contribuintes.

Em outros termos, a União, os Estados-Membros, os Municípios e o Distrito Federal, ao fazerem uso de suas competências tributárias, são obrigados a respeitar os direitos individuais e suas garantias. (...).

Merecem guarida, neste passo, as lições da doutrina norte americana, quando apregoa que a ordem jurídica impõe restrições ao exercício da competência tributária, com o fito de proteger os direitos fundamentais das pessoas, abrigando-as das arbitrariedades do poder (Thomas Cooley).

Afinal, os direitos fundamentais do homem não foram elencados na Constituição apenas para serem formalmente reconhecidos, mas para serem concretamente efetivados, como bem demonstrou Celso Antônio Bandeira de Mello (*Eficácia das Normas Constitucionais sobre Justiça Social*, tese apresentada na 9ª Conferência Nacional da Ordem dos Advogados do Brasil, 1982)³².

Assim, a natureza de garantia fundamental do princípio da estrita legalidade tributária se releva de imprescindível compreensão, porque os direitos individuais e coletivos do trabalho se destacam também por sua incontroversa normatividade no âmbito dos direitos fundamentais sociais (art. 5º, § 2º/CR)³³, e, como tais, se revestem exatamente, em razão de sua interconexão, das garantias fundamentais tributárias.

Assim, neste 1º aspecto, a garantia constitucional fundamental (art. 150, “caput”/CR) inerente ao princípio constitucional da estrita legalidade tributária (art. 146, III/CR), é direito inato dos sujeitos passivos da obrigação tributária (art. 121/CTN), e, como tal, harmoniza-se perfeita e validamente com a opção legislativa (Lei Ordinária n.º 13.467/2007) de alterar o art. 578/CLT, em razão, exatamente, da sobreposição da liberdade individual dos trabalhadores e empresários (art. 8º, V/CR) sobre a autonomia da administração sindical.

³¹ CARRAZZA, Roque Antônio. Op., Cit., p. 218.

³² Idem, Ibidem, p. 372 e 373.

³³ O Ministro Sepúlveda Pertence, do Supremo Tribunal Federal, em seu voto proferido na ADI n.º 1.675-1, publicada no DJU em 24/09/97, mencionou que os direitos sociais do trabalho encontram-se inseridos no rol dos direitos constitucionais fundamentais, em interpretação sistemática extraída do art. 5º § 2º/CR, destaca-se:

“(...) os direitos sociais dos trabalhadores, enunciados no art. 7º da Constituição se compreendem entre os direitos e garantias constitucionais incluídas no âmbito normativo do art. 5º, § 2º, de modo a reconhecer alçada constitucional às convenções internacionais anteriormente codificadas no Brasil. (...)”.

Muito se questionou, na alteração do art. 578/CLT pela Lei 13.467/2017, no intuito da violação aos direitos dos sindicatos, em sua organização e autonomia então consagrados no art. 8º, I/CR, a partir da perda do regime anterior de sustentação financeira compulsória pelos seus integrantes.

Todavia, esta percepção não prospera, porque a existência e a finalidade social (art. 5º/LINDB) das entidades sindicais não são um fim em si próprias, mas, ao contrário, um fim destinado à melhoria das condições sociais dos trabalhadores (art. 10 da Convenção n.º 87/OIT), existentes a partir da garantia do exercício pleno de suas liberdades sindicais.

E, neste aspecto, pelo princípio constitucional da liberdade sindical (arts. 8º, I e V/CR), compreendido naquele seu tríptico aspecto, (a) a liberdade sindical individual, (b) a liberdade sindical coletiva e (c) da autonomia sindical, prevalece a liberdade sindical individual dos trabalhadores para optarem livremente quanto ao custeio e financiamento aos sindicatos.

Ou seja, o exercício da garantia da autonomia sindical (art. 8º, I/CR) não se destina única e exclusivamente à proteção dos sindicatos contra o Estado, não se restringe à chamada eficácia vertical dos direitos fundamentais.

Sobre ele possui ascendência a liberdade sindical individual dos trabalhadores, como proteção contra o exercício ilegal, abusivo ou arbitrário da entidade sindical (arts. 9º/CLT e 187/CC), em razão da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas, para assegurar-lhes o exercício de sua legítima liberdade de escolha quanto ao custeio das atividades sindicais, o que, evidentemente, decorrerá da maior ou menor segurança e confiança na representatividade a atuação sindical, e por consequência, maior ou menor fortalecimento sindical.

Portanto, a alteração do art. 578/CLT pela Lei 13.467/2017 atendeu à proteção do exercício da liberdade individual dos trabalhadores em seu 1º aspecto, enquanto direito fundamental integrante das liberdades públicas, sobrepondo-se ao aspecto relativo à autonomia sindical, ao assegurar o exercício do direito de escolha para pagamento da contribuição sindical.

O exercício satisfatório do direito de liberdade sindical exige uma série de garantias relacionadas à liberdade e integridade do trabalhador. A proteção da liberdade sindical só é efetiva mediante a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, dentro e fora do local da prestação de serviços.

A vinculação da liberdade sindical a todos os demais direitos fundamentais atribuídos à pessoa do trabalhador é inquestionável. Assim como a violação de algum direito fundamental compromete a liberdade sindical do trabalhador, os direitos fundamentais da pessoa do trabalhador podem ser severamente esvaziados caso não seja assegurada a liberdade sindical em toda a sua plenitude. Trata-se de um bloco no qual a fissura num de seus pilares prejudica o todo³⁴.

³⁴ BRITO PEREIRA, Ricardo José Macedo de. **Constituição e Liberdade Sindical**. LTr: 2007, p. 122.

Assim, a inovação legislativa apresentada (Lei 13.467/2017), que atendeu as garantias constitucionais fundamentais dos contribuintes (arts. 146, III, “a” e “b” e 150/CR e 97, I e III/CTN), ao extinguir a compulsoriedade do recolhimento da contribuição sindical, então pressuposto do art. 578/CLT, alterou a sua natureza hipótese de incidência tributária para a facultatividade, com a prévia e expressa autorização do contribuinte individual, está em conformidade com a essência e efetividade plena dos direitos e garantias fundamentais.

Notadamente, do princípio da liberdade sindical individual dos integrantes das categorias (art. 8º, I/CR), e que impôs, por consequência, a ruptura ao anterior modelo de financiamento compulsório de sustentabilidade das entidades sindicais.

Em suma, protegeu-se em maior amplitude o exercício direito fundamental da liberdade sindical individual dos integrantes das categorias (arts. 8º, I e V/CR), atribuindo-lhes a sua responsabilidade cívica (art. 1º/CC) de tomar suas próprias decisões e suas correlatas consequências quanto à gestão e administração financeiras (autonomia) das entidades sindicais.

Em decisão proferida em sede de controle concentrado de constitucionalidade, o Supremo Tribunal Federal declarou (T. Pleno – ADI 5794 – Relator Ministro Luiz Fux – DJE 22/04/2019) a constitucionalidade do fim da compulsoriedade da contribuição sindical, ou seja, a constitucionalidade da alteração do art. 578/CLT pela Lei Ordinária n.º 13.467/2017.

Como se extrai do campo das notícias jurídicas no website institucional do Supremo Tribunal Federal³⁵, prevaleceu nos votos dos Ministros Luiz Fux, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes, Marco Aurélio de Mello e Cármen Lúcia, o princípio relativo à liberdade sindical individual dos trabalhadores (art. 8º, V/CR), sobrepondo-se sobre o modelo de financiamento das entidades sindicais.

E, como já destacado, por se tratar de decisão plenária do Supremo Tribunal Federal proferida em sede de ADI, a constitucionalidade da matéria, com o fim de compulsoriedade da contribuição sindical instituída pela Lei 13.467/2017 não comporta mais discussões jurídicas no âmbito do Poder Judiciário, diante dos preceitos da eficácia erga omnes e do efeito vinculante (arts. 102, § 2º/CR, 28, § único da Lei 9.868/1999 e 927, I, § 1º/CPC) destas decisões em sede de controle concentrado aos demais órgãos do Poder Judiciário.

Por outro lado, foi inegável que a inovação legislativa da reforma trabalhista trouxe problemas de ordem financeira aos sindicatos e demais entidades, em razão da perda de sua arrecadação para sustentabilidade econômica.

Em contrapartida à finalidade jurídica social dos sindicatos, e a esta corresponde perda de receita de sustentabilidade, a partir da alteração da natureza da contribuição sindical para facultativa

³⁵ Disponível em (acessado em 27/07/2018 às 15h02min):

<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarConsolidada.asp?classe=ADI&numero=5794&origem=AP>

(art. 578/CLT), em outro julgamento, o Supremo Tribunal Federal, acertadamente a nosso ver, e em recente precedente vinculante (T. Pleno – ARE 1.018.459: tema 935 – DJE 30/10/2023), fixou a constitucionalidade da contribuição assistencial, fixada em razão da negociação coletiva, e indistintamente para todos os integrantes das categorias, ou seja, sindicalizados ou não, desde que assegurado o direito de oposição, criando, pois, a possibilidade alternativa de sustentabilidade financeira sindical, a partir, de sua efetiva atuação na negociação coletiva.

Eis a tese vinculante fixada:

Tese: É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Mas sobretudo, os fundamentos do voto que firmou a alteração da jurisprudência da Corte Suprema:

Refletindo sobre os fundamentos de seu voto, entendo que é caso de evolução e alteração do posicionamento inicialmente por mim perfilhado para aderir àqueles argumentos e conclusões, em razão das significativas alterações das premissas fáticas e jurídicas sobre as quais assentei o voto inicial que proferi nestes embargos de declaração, sobretudo em razão das mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) sobre a forma de custeio das atividades sindicais.

Isso porque, como mencionado pelo Ministro Roberto Barroso, a exigência de autorização expressa para a cobrança da contribuição sindical prevista na nova redação do art. 578 da CLT impactou a principal fonte de custeio das instituições sindicais.

Caso mantido o entendimento por mim encabeçado no julgamento de mérito deste Recurso Extraordinário com repercussão geral reconhecida – no sentido da inconstitucionalidade da “imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo” –, tais entidades ficariam sobremaneira vulnerabilizadas no tocante ao financiamento de suas atividades.

Tal ocorre porque o ordenamento jurídico brasileiro, até o advento a Lei 13.467/2017, baseava seu sistema sindical na conjugação da unidade sindical (princípio segundo o qual é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial – Constituição, art.8º, II), e da contribuição sindical obrigatória.

Com o fim da natureza tributária da exação, os sindicatos perderam sua principal fonte de receita, mas essa inovação – calcada na ideia de que os empregados deveriam ter o direito de decidir se desejam ser representados por determinada entidade sindical –, não veio acompanhada do estabelecimento da pluralidade sindical (ideia de que seria possível a instituição de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, sendo facultado aos trabalhadores escolher qual sindicato melhor lhes representa e, portanto, merece a sua filiação e contribuição).

Como resultado, os sindicatos que representam as categorias profissionais, únicos em sua respectiva base territorial, se viram esvaziados, pois a representação sindical, ausentes os recursos financeiros necessários à sua manutenção, tornou-se apenas nominal (sem relevância prática). Os trabalhadores, por consequência, perderam acesso a essa essencial instância de deliberação e negociação coletiva frente a seus empregadores.

Note-se que a contribuição assistencial é prioritariamente destinada ao custeio de negociações coletivas, as quais afetam todos os trabalhadores das respectivas categorias profissionais ou econômicas, independentemente de filiação.

Acertadamente, a nosso ver, porque como os sindicatos detêm a representatividade da categoria e não só de seus sindicalizados (art. 8º, III/CR), assim como, em razão de sua obrigatória participação na negociação coletiva para os trabalhadores (art. 8º, VI/CR), todos aqueles integrantes da categoria serão os beneficiados com o produto final da negociação coletiva.

Ou seja, todos os integrantes da categoria, sejam filiados ou não aos sindicatos, são beneficiados com as cláusulas obrigacionais e as normas juscoletivas que resultam da negociação, que, via de regra, criam e estipulam em todo o contexto normativo (princípio da criatividade jurídica³⁶ e teoria do conglobamento³⁷), melhores condições de trabalho para reger as relações individuais (art. 613, IV/CLT), e se encontram materializadas nas Convenções Coletivas (art. 611/CLT) ou nos Acordos Coletivos (art. 611, § 1º/CLT).

E como o processo de aprovação da negociação coletiva, pela categoria profissional, prescinde da prévia aprovação em assembleia geral especial, sobre as cláusulas obrigacionais e normas juscoletivas ali negociadas, requisito legal solene e formal para validade da negociação (art. 612/CLT), caberá à própria assembleia especial fixar os valores e limites da contribuição assistencial (art. 614, IV/CLT), como justa retribuição sindical pelo êxito da negociação coletiva (art. 613, VII/CLT) indistintamente a todos da categoria.

³⁶ “O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) têm real poder de criar *norma jurídica* (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas) em harmonia com a normatividade heterônoma estatal. (...)”

Em decorrência deste princípio, a regra coletiva negociada que instituir vantagem trabalhista efetivamente novam não tipificada ou regulada por regra heterônoma estatal, pode moldar e reger a estrutura e os efeitos jurídicos da parcela instituída, ainda que restringindo suas potenciais repercussões nos contratos de trabalho. DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit., p. 1462 e 1464.

³⁷ “Tal teoria propugna pela organização do instrumental normativo em função da matéria tratada (*ratione materiae*), para se extrair o instrumental mais favorável, encarado sob um ângulo unitário, do conjunto. Está-se, portanto, diante de um critério sistemático, em que se respeita cada regime normativo em sua unidade inteira e global. A percepção da norma mais favorável faz-se considerando seu sentido no universo do sistema a que se integra, de modo a não se criar, pelo processo de seleção e cotejo, antinomias normativas entre a solução conferida ao caso concreto e a linha básica e determinante do conjunto do sistema.

Ressalte-se, por fim, que o parâmetro para se proceder à comparação da norma mais favorável não será o indivíduo, tomando isoladamente, mas a *coletividade interessada* (categoria, por exemplo) ou o trabalhador objetivamente considerado como *membro de uma categoria ou segmento*, inserido em um quadro de natureza global. Como se nota, também por esse aspecto, o critério do conglobamento emerge como o mais adequado na dinâmica de apreensão da norma trabalhista mais favorável”. Idem, Ibidem, p. 188.

Caberá mais ainda, à assembleia especial de aprovação da negociação coletiva, fixar o valor, as condições e o prazo (art. 613, IV/CLT) para legitimar direito de oposição a esta contribuição (tese fixada no precedente STF – T. Pleno – ARE 1.018.459: tema 935 – DJE 30/10/2023), oposição esta que decorre, como já descrito, do legítimo exercício do direito fundamental da liberdade sindical individual, portanto, de indisponibilidade absoluta.

Sublinho que o entendimento acima esposado não significa o retorno do “imposto sindical”, conforme noticiado em alguns meios de comunicação. Trata-se, ao invés, de mera recomposição do sistema de financiamento dos sindicatos, em face da nova realidade normativa inaugurada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

Caso a nova posição por mim agora adotada prevaleça no julgamento desses embargos de declaração, a contribuição assistencial só poderá ser cobrada dos empregados da categoria não sindicalizados (i) se pactuada em acordo ou convenção coletiva; e (ii) caso os referidos empregados não sindicalizados deixem de exercer seu direito à oposição.

Não haveria, portanto, qualquer espécie de violação à liberdade sindical do empregado. Pelo contrário. A posição reafirma a relevância e a legitimidade das negociações coletivas, aprofundando e densificando um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista.

Nesses termos, a constitucionalidade das chamadas contribuições assistenciais, respeitado o direito de oposição, faculta a trabalhadores e sindicatos instrumento capaz de, ao mesmo tempo, recompor a autonomia financeira do sistema sindical e concretizar o direito à representação sindical sem ferir a liberdade de associação dos trabalhadores”.

Como se destacou do voto condutor da tese acima, assegurou-se aos trabalhadores o exercício do direito constitucional fundamental de sua liberdade sindical individual, em opor-se formalmente ao desconto.

3.5. A validade, eficácia e segurança jurídica da negociação coletiva.

O 2º aspecto, decorrente da inovação advinda da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), como do posicionamento vinculante do Supremo Tribunal Federal, diz respeito ao posicionamento de prestígio para a validade, eficácia da negociação coletiva, e a consequente e almejada segurança jurídica obtida pela autocomposição coletiva.

Como já descrito, no período anterior à vigência da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), e ao precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal (T. Pleno – ARE 1.121.633: tema 1046 – DJE 28/04/2023), e despeito da previsão constitucional (art. 7º, XXVI/CR) e previsões legais (arts.

619 e 622/CLT), prevaleceu na jurisprudência do Poder Judiciário do Trabalho a posição contrária à validade da negociação coletiva restritiva, em razão da aplicação das normas do Direito Individual do Trabalho, e seus princípios básicos da proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica, indisponibilidade/irrenunciabilidade e continuidade sobre cláusula individualmente considerada.

Ou seja, naquele período antecedente, não se reconhecia, pela jurisprudência trabalhista então dominante, a validade de temas negociados em patamares inferiores aos legais, salvo se versassem sobre a redução salarial (art. 7º, VI/CR) ou a jornada nos turnos ininterruptos (art. 7º, XIV/CR e Súmula 423/TST).

Prevaleceu o entendimento de que somente se admitia a negociação coletiva *in pejus* naquelas restritivas hipóteses constitucionais (arts. 7º, VI e XIV/CR), inadmitindo-se objeto de negociação inferior aos demais patamares fixados na lei, não obstante, repita-se, a existência de normas positivadas (constitucional e legais) fixando expressamente o sentido oposto.

Esta posição jurisprudencial, com as devidas vênias, acabou por desprestigiar todo o processo de negociação coletiva, comprometer a segurança jurídica e pacificação nas relações de trabalho que se busca, exatamente, pela autocomposição direta dos atores sociais, ao inverter a lógica jurídica positivada (art. 8º e 619/CLT) ao sobrepor a prevalência dos direitos individuais sobre o interesse coletivo, materializado em seu produto final, a negociação coletiva de trabalho.

Enfraqueceu-se, indiretamente, a legitimidade e a autonomia privada dos sindicatos para a negociação, porque diante do quadro de insegurança jurídica, causado pela sistemática invalidação de diversas cláusulas obrigacionais que foram objeto da negociação coletiva, comprometeu-se toda a principiologia do Direito Coletivo do Trabalho, existente para assegurar a autotutela coletiva sindical, a autocomposição dos conflitos trabalhistas e a segurança jurídica advinda com esta autocomposição.

Principiologia fundada na pauta da boa fé objetiva entre sindicatos e sindicato/empresa, em razão da equivalência³⁸ entre os atores coletivos (sindicato/empresa), porque ao contrário das relações individuais de trabalho, nas relações coletivas não existe uma posição assimétrica fundada

³⁸ "O princípio da *equivalência dos contratantes coletivos* postula pelo reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (o obreiro e o empresarial).

Tal equivalência resulta de dois aspectos fundamentais: a natureza e os processos característicos aos seres coletivos trabalhistas.

Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos *seres coletivos*. Há, como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em uma associação sindical. É claro que pode também atuar através de sua entidade representativa: contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo.

No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge mediante seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

Os seres coletivos obreiros e empresariais têm, pois, a mesma natureza.

O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. p. 1458 e 1459.

na subordinação jurídica entre os seres coletivos, que pautados pela lealdade e transparência³⁹ durante o processo de negociação, convergem para a adequação setorial negociada⁴⁰ e ajustar cláusulas obrigacionais e normas jurídicas juscoletivas.

Limitou-se, por interpretações pautadas nas normas e princípios do Direito Individual do Trabalho, e à margem das expressas previsões constitucional (art. 7º, XXVI/CR) e legais (arts. 619 e 622/CLT), a autonomia privada coletiva, que é o poder de agir concedido aos grupos sociais/coletivos, no caso, sindicatos e empresas, para se auto organizarem, se auto tutelarem, se auto regulamentarem, se auto comporem e pacificarem diretamente seus conflitos, com a segurança jurídica da validade e eficácia das normas juscoletivas de produzissem, no caso, Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho, consequências jurídicas daquela negociação coletiva.

A autonomia privada coletiva não se confunde com a negociação coletiva de trabalho. Esta é efeito decorrencial daquela e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados auto-regularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, *a par* ou *apesar* do regramento estatal – desde que não afronte norma típica *de ordem pública*. Ou, como bem diz *Gian Carlo Perone*, é o “poder de negociar a regulamentação desses interesses (coletivos), ficando todavia, entendido que se está diante de uma manifestação de autonomia privada, isto é, de capacidade de estabelecer livremente a posição dos próprios interesses considerada objetivamente mais conveniente, independentemente da necessidade de alcançar finalidades indicadas por sujeitos estranhos ou mesmo pelo Estado” (In “*A Ação Sindical nos Estados Membros da União Européia*”, Ed. LTr, 1999, p. 22). (...).

A Constituição Federal de 1988 é expressa a arrolar, entre os direitos sociais que assegura, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, inciso XXVI), aí conferindo não apenas validade aos instrumentos negociais nominados – visão apequenada desse direito social. A elocução constitucional transcende, em muito, à forma de exteriorização do pactuado. Contém, na verdade, o reconhecimento estatal do poder inerente às pessoas e, pois, aos grupos por ela organizados de autoconduzirem-se, de co-decidirem sobre o ordenamento de condições de trabalho, de protagonizarem a autocomposição de seus interesses coletivos, solverem suas desinteligências fora do Estado, pela via do entendimento direto, valendo, o que restar pactuado, como lei entre as partes e cada um dos membros representados, se inexistir malferimento a norma de ordem pública estatal⁴¹.

³⁹ “Visa assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho.

Há duas faces no princípio: *lealdade e transparência*. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular *normas jurídicas* – e não apenas cláusulas obrigacionais –, razão pela qual lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução”. Idem, *Ibidem*, p. 1461.

⁴⁰ “Pelo *princípio da adequação setorial negociada* as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Idem, *Ibidem*, p. 1465 e 1466.

⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo, et. al. **Instituições de Direito do Trabalho**. p. 1.189, 1.190 e 1.191.

Antes mesmo da própria reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e do julgamento da tese vinculante fixada no tema 1046, o Supremo Tribunal Federal, em 02 julgamentos (T. Pleno – RE 590.415/SC – DJe 29/05/2015 e 1ª Turma – RE 895.759/PE – DJe 13/09/2016) fixou teses contrárias àquelas que predominavam no Tribunal Superior do Trabalho, para prestigiar a validade da negociação encerrada nas normas coletivas, como forma legítima de autocomposição dos conflitos trabalhistas.

Neste contexto e com esta perspectiva, são os fundamentos do voto do Ministro Luís Roberto Barroso (RE 590.415/SC), que se entende por pertinente transcrever:

(...) 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.(...)

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho, que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no

plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário.

Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho” (Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1250-1251).

22. Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:

“O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, mas de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse coletivo (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 444.) (...).

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o princípio da lealdade na negociação coletiva. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada. (...)

25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas.

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público.

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais. (...).

Nestes dois julgamentos o Supremo Tribunal Federal validou, em 1º lugar, a previsão de cláusula em norma coletiva que valida a cláusula de extinção do contrato de trabalho e renúncia mediante adesão do empregado em Plano/Programa de Demissão/Desligamento Voluntário (RE 590.415/SC), o que, mais tarde, ocorreu com a inovação prescrita no art. 477-B/CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, e, em 2º lugar, a cláusula em norma coletiva que fixa a renúncia do direito a horas de trajeto/*itinerantes* (RE 895.759/PE).

Além de representarem um novo paradigma interpretativo, estes 02 julgamentos apresentaram especial relevância, porque proferidos em sede de repercussão geral (arts. 102, § 3º/CR, 1.035, § 1º e § 3º/CPC), e como tal, se constituíram em precedentes vinculativos às demais instâncias judiciárias (arts. 927, IV e VI/CPC), e como tais, hipóteses de superação daquela jurisprudência anterior (art. 489, § 1º, VI/CPC) restritiva à validade das negociações.

Mas é a partir do julgamento do precedente do tema 1046, que o Supremo Tribunal Federal (T. Pleno – ARE 1.121.633: tema 1046 – DJE 28/04/2023) fixou a tese vinculante que reafirmou e consolidou o prestígio à licitude, validade e eficácia da negociação coletiva, inclusive para reduzir ou afastar direitos previstos em normas legais, desde que de indisponibilidade relativa.

Tese: São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de

vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Posicionamento acertado a nosso ver, porque, como se viu, as cláusulas obrigacionais e normas jurídicas regulamentadas nas normas coletivas, possuem origem e fundamento naquela autonomia privada coletiva, que fundamenta a negociação coletiva entre os atores civis/coletivos (arts. 7º, XXVI e 8º, III e VI/CR), e que possui como pressuposto para a validade das normas ali produzidas, seja a Convenção Coletiva (art. 611/CLT), seja o Acordo Coletivo (art. 611, § 1º/CLT), a prévia aprovação dos trabalhadores em assembleia específica (art. 612/CLT), no exercício de sua liberdade e autonomia na organização e deliberações sindicais (art. 8º, I/CR), como legítima forma e segurança jurídica de autocomposição dos conflitos trabalhistas.

E observa-se, com relevo, que o Supremo Tribunal Federal, na tese vinculante, fixou a ressalva expressa à negociação coletiva quanto aos direitos de natureza absoluta, ou seja, indisponibilidade absoluta, o que se conforma perfeitamente com as inovações apresentadas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017).

Em primeiro aspecto, quanto a reforma trabalhista, que ela consagrou e normatizou o princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário no objeto da negociação coletiva (art. 8º, § 3º/CLT), ou seja, respeitados os requisitos de validade do ordenamento jurídico privado (art. 104/CC), prestigiam-se as cláusulas obrigações juscoletivas.

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

E dentro dos requisitos de validade do negócio jurídico em geral encontra-se, a impossibilidade de transações sobre objetivos ilícitos e/ou impossíveis (art. 104, II/CC), assim como a impossibilidade de transações sobre formas prescritas ou vedadas em lei (art. 104, III/CC), o que se amolda e conforme com exceção fixada na tese vinculante do tema 1046/STF.

E o segundo aspecto, é que a reforma trabalhista, buscando também prestigiar, legitimar, validar e conferir segurança jurídica à negociação coletiva, inovou na ordem justralhista ao

estabelecer as normas de indisponibilidade relativa (arts. 611-A e 611-B, § único/CLT), e portanto, de objeto lícito (art. 104, II/CC), e normas de indisponibilidade absoluta (art. 611-B/CLT), e portanto, de objeto ilícito e forma defesa na própria lei para a negociação coletiva.

De especial destaque, são as vedações expressas prescritas no art. 611-B/CLT, porque se tratam de expresso objeto ilícito à negociação prescrito na Lei (art. 104, II e III/CC), e como tal, se inserem no campo de aplicação da invalidade da negociação fixada na tese vinculante do tema 1046/STF, ou seja, se tratam de direitos de indisponibilidade absoluta.

Também merece destaque, a exceção prescrita no § único do art. 611-B/CLT, ao fixar que as normas relativas à duração da jornada de trabalho e seus intervalos não se consideram como normas de saúde, higiene e segurança, e como tais, não se caracterizam como normas de ordem pública de indisponibilidade absoluta, mas sim, relativa, e portanto, de objeto lícito à negociação coletiva, porque não defesas na lei.

Prestigia-se a licitude, validade e eficácia da negociação coletiva, com maior transparência jurídica (pela lei) e jurisprudencial (precedente vinculante que busca a estabilidade das decisões), a fim de se conferir a necessária segurança jurídica para a autotutela e autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho.

Notadamente, porque as normas juscoletivas, sejam obrigacionais, sejam jurídicas, são criadas e regulamentadas diretamente pelos seus destinatários e interessados, no legítimo e pleno exercício de sua liberdade sindical coletiva e individual, pautados nos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, (a) a especificidade e especialidade na representatividade das categorias (art. 570/CLT), (b) na primazia da realidade que informa as reais e maiores necessidades daquela categoria (art. 8º/CLT), e nos já tratados (c) princípio da autonomia privada coletiva (arts. 7º, XXVI e 8º, VI/CR), (d) da criatividade jurídica da negociação e da (e) adequação setorial negociada.

Afinal, são os atores coletivos (sindicatos empresas) que detêm melhores conhecimentos sobre a realidade sócioeconômica, as necessidades econômico/sociais/jurídicas e a capacidade econômico/financeira que os cercam e informam, e a partir desta realidade e especificidade, pautados pela boa fé, lealdade e transparência, ajustar as condições obrigacionais e jurídico-normativas para reger, compor e pacificar seus conflitos trabalhistas, observando-se, sempre, os limites lícitos da negociação (arts. 8º, § 3º/CLT e 104/CC), fixados nos direitos de indisponibilidade absoluta (art. 611-B/CLT e tese vinculante tema 1046/STF).

3.6. Perspectivas e possibilidades quanto a modelo sindical atual:

Em apertada síntese, diante de todo o exposto, encontram-se presentes, no aspecto jurídico, as condições necessárias para um efetivo modelo de atuação sindical, em defesa e benefício da categoria profissional dos trabalhadores, através das premissas fundamentais dos direitos e garantias sindicais fixadas na Constituição (art. 8º/CR), na Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 522 e 543/CLT), nos precedentes vinculativos do Supremo Tribunal Federal (ARE 1.121.633: tema 1046 e ARE 1.018.459: tema 935), para a tutela jurídica diferenciada da negociação coletiva (arts. 611-A e 611-B/CLT).

E a partir das inovações, ou reformulações de paradigmas interpretativos, apresentados pelas decisões vinculantes do Supremo Tribunal Federal, e pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), os sindicatos devem compreender que detêm maior responsabilidade jurídica e social.

Porque deverão ter que criar condições que fomentem a livre filiação dos integrantes da categoria, a sua liberdade de escolha pela autorização do desconto da contribuição destinada à existência e custeio da sustentabilidade sindical, a partir de uma ruptura de paradigma de administração e gestão sindicais, com ênfase na formação cívica e compreensão da necessidade de efetiva participação dos integrantes, publicidade e transparência na gestão sindical, na pauta de reivindicação, nas deliberações e aprovações em prol dos reais interesses e direitos destas categorias, com, maior fomento à participação nas assembleias especiais e específicas sobre a pauta da negociação coletiva (art. 612/CLT).

E a partir das já citadas garantias, (a) o princípio da não intervenção estatal, (b) a sustentabilidade econômica através das contribuições sindicais legais e assistencial, (c) o princípio da liberdade individual de filiação/não filiação, a (d) efetiva proteção no emprego para exercício individual e efetivo do mandato sindical em prol da categoria, a Constituição assegurou a liberdade e a autonomia para as entidades sindicais realizar sua finalidade legal e social (arts. 511/CLT e 5º/LINDB) e, atuar concretamente na defesa dos interesses e direitos da categoria (art. 8º, III e VI/CR), segundo suas demandas e necessidades reais e específicas.

No caso deste estudo, as perspectivas e possibilidades de autotutela coletiva/sindical, seja no campo extrajudicial, seja na esfera judicial, como instrumento efetivo e concreto para combater as graves constatações de exploração de escravidão moderna, no meio ambiente de trabalho bioenergético na região do Triângulo Mineiro/MG.

4 DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO AMBIENTE DE TRABALHO DE BIOCOMBUSTÍVEIS. ILÍCITOS DETECTADOS NO CASO ESTUDADO E AS POSSIBILIDADE DA AUTOTUTELA COLETIVA/SINDICAL

4.1 A constatação da exposição do trabalho à condição análoga à escravidão moderna.

A realidade de trabalho análogo escravo e o tráfico ilegal de pessoas (arts. 149 e 149-/CP), identificada no relatório de inspeção e fiscalização do MTE (doc. em anexo) não é uma situação extraordinária ou isolada no Brasil.

Nos últimos anos, diversas reportagens bem ilustram⁴², que em pleno século XXI, e após quase 66 anos da adesão e ratificação pela República Federativa do Brasil da Convenção n.º 29/OIT (Decreto Legislativo 24/1956 e Decreto Presidencial 41.721/1957), nosso país possui sérios problemas na efetividade para a extinção desta exploração do trabalho humano.

Exploração que pode ser considerada crime contra a humanidade, e como tal, se caracteriza como violação direta aos direitos fundamentais civis (liberdade), sociais (trabalho decente) e difusos (direito ambiental do trabalho⁴³) do homem, ou seja, violação latente e concomitante às 3 dimensões dos direitos fundamentais (liberdades civis, direitos econômicos e direitos difusos), passível, inclusive, de responsabilização do país no âmbito internacional.

O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio

⁴² Disponíveis nos seguintes links abaixo, e acessadas em 17/11/2023 às 09h33min:

- a) <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/09/12/fazenda-de-condenado-pela-chacina-de-unai-e-palco-de-trabalho-escravo.htm>
- b) <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2023/07/05/18-pessoas-sao-encontradas-em-situacao-analoga-a-escravidao-em-mg.htm>
- c) <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/05/24/brasil-tem-1-milhao-de-escravizados-e-e-o-11-em-ranking-mundial-diz-ong.htm>
- d) <https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/04/09/brasil-resgata-maior-numero-de-escravizados-em-100-dias-dos-ultimos-15-anos.htm>
- e) <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2023/04/02/argentinos-resgate-trabalho-analogo-escravidao.htm>
- f) <https://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/2023/03/30/14-trabalhadores-sao-resgatados-em-condicoes-analogas-a-escravidao-em-pedreira-do-interior-do-parana-diz-mte.ghtml>
- g) <https://odia.ig.com.br/brasil/2023/03/6599476-trabalho-analogo-a-escravidao-bate-recorde-e-liga-alerta-134-anos-apos-a-abolicao.html>
- h) https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2022/09/05/interna_gerais.1391395/trabalho-analogo-a-escravidao-operacoes-resgatam-207-pessoas-em-mg.shtml

⁴³ MELLO, Raimundo Simão de. Op. Cit., p. 26 e 27.

ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades.

Oportuna, nesse sentido é a posição de *Guilherme José Purvin de Figueiredo*⁴⁴, para quem o inciso XXII do art. 7º, que confere o direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio das normas de saúde, higiene e segurança”, tem caráter nitidamente ambiental e sanitário. Realmente, normas de saúde, higiene e segurança não são normas de direito privado atinentes exclusivamente ao contrato individual do trabalho, embora a este integrem. (...).

Entretanto, o meio ambiente do trabalho deve ser sempre tomando como um bem difuso a ser tutelado. Em suma, o Direito Ambiental do Trabalho, quanto à sua natureza jurídica, nasce como disciplina que integra essa categoria de direitos; não se funda na titularidade de situação subjetiva meramente individual. (...).

Portanto, o Direito Ambiental do Trabalho constitui direito difuso fundamental inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador (CF, art. 196), que, por isso, merece a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada, conforme estabelece o art. 225⁴⁵ da Constituição Federal. É difusa a sua natureza ainda, porque as consequências decorrentes de sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final⁴⁶.

Como citado no capítulo 1, as infrações identificadas pelos agentes responsáveis pela fiscalização se enquadraram no tipo de escravidão moderna, melhor explicando, na hipótese de trabalho degradante, e como tal, no tipo de redução ao trabalho análogo à escravidão (art. 149/CP), com a agravante do tipo do tráfico de pessoas (art. 149-A, II/CP), em relação a 09 trabalhadores identificados e resgatados.

De maior destaque, porque se insere no objeto do estudo, a conclusão do relatório da fiscalização no ambiente de trabalho da usina sucroalcooleira:

No dia, 03/05/2022, realizou-se inspeção presencial nos alojamentos de trabalhadores plantadores de cana-de-açúcar, localizados à rua Coronel José Alves Ferreira, 2071, casa 3, Jardim Alto do Iguati, Igarapava/SP e em local onde atuava uma frente de trabalho de plantio de cana-de-açúcar, nas terras da Fazenda Pedra Branca (Gafanhoto), Coordenadas Geográficas 19º44’50”S/48º51’10”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

⁴⁴ *Direito Ambiental e a saúde dos trabalhadores*, p. 239.

⁴⁵ Art. 225, *caput* – “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

⁴⁶ “Como ressalta Sívio de Salvo Venosa, nesse quadro do Direito Ambiental, despontam os chamados *direitos difusos* porque a proteção não cabe a um titular exclusivo nem em um interesse individual, mas estende-se difusamente sobre a coletividade e cada um de seus integrantes. Assim, o Direito Ambiental não cabe na divisão entre direito público e privado. Trata-se de um terceiro gênero que a doutrina denomina de *direito social*, como ocorre com o direito de proteção ao consumidor”. MELLO, Raimundo Simão de. Op. Cit., p. 27.

irregularidades, sendo apurado que as frentes de trabalho não ofereciam condições dignas 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 anexos⁴⁷.

Trabalho exposto a condições degradantes pela contratação informal, ou seja, sem a devida formalização do vínculo de emprego, mediante transporte irregular de trabalhadores do Estado do Maranhão para prestação de serviços no Triângulo Mineiro, por jornadas exacerbadas, alojamentos sem a mínimo condição de higiene salubridade, e em posição geográfica distinta e longe do local dos serviços, vilipendiados em sua liberdade cívica ou laboral caracteriza violação às concepções contemporâneas dos direitos humanos, marcados por sua universalidade, indivisibilidade e interdependência⁴⁸.

Não obstante a importância e o relevo jurídico social da atividade de inspeção e fiscalização do trabalho a cargo do Estado/MTE citada (capítulo 1), propõe-se uma possibilidade de atuação concorrente dos sindicatos profissionais, e, eventualmente, em sua inexistência em determinadas bases territoriais, a atuação supletiva por federações e/ou confederações para a defesa da ordem jurídica trabalhista.

Afinal, como destacado anteriormente, a Constituição Republicana assegurou o poder constitucional/social (arts. 7º, XXVI e 8º, VI/CR), aos grupos sindicais para se auto organizarem, se auto regerem, e se auto regulamentarem especificamente e pelas necessidades reais suas condições de trabalho, conferindo-lhes a legitimidade extraordinária de atuação administrativa e/ou judicial (art. 8º, III/CR) para a defesa dos interesses de categoria profissional.

⁴⁷ Relatório de Inspeção MTE, p. 22.

⁴⁸ “Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais, e vice versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e interrelacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais”. PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**, p. 13.

4.2 As possibilidades e perspectivas de autotutela coletiva/sindical.

Diante da constatação da existência de trabalho análogo à escravidão (art. 149/CP), do tráfico ilegal de trabalhadores (art. 149-A/CP), no importante e destacado setor econômico/produtividade bioenergético do país, materialização de crime contra a humanidade não erradicado no Brasil após quase 66 anos da adesão e ratificação da Convenção n.º 29/OIT, e da conjuntura das premissas fundamentais do Direito Coletivo/Sindical no Brasil, e da natureza difusa da tutela do meio ambiente do trabalho (Direito Ambiental do Trabalho: arts. 7º, XXII, 200, VIII e 225/CR), tem-se por imprescindível, além das ações de combate e repressivas do Estado, pelos órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Polícias Federais/Estaduais, a necessidade de se repensar um modelo de autotutela coletiva/sindical para prevenção e erradicação desta gravidade.

Ocorre que os dirigentes sindicais brasileiros, em sua maioria, não se conscientizaram ainda da importância do meio ambiente seguro, como forma de preservação da saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores, pois o principal pleito trabalhista ainda tem sido sobre aumentos salariais e outras cláusulas sociais; além disso, no geral, ainda continua incipiente a negociação coletiva, como forma mais importante e ágil de prevenção ambiental, principalmente, em momentos de muito desemprego, porque os trabalhadores, e, por consequência, os sindicatos, por razões óbvias, têm por preocupação principal a manutenção dos postos de trabalho, mesmo que em condições inseguras.

Para *Hannah Arendt*⁴⁹, “os sindicatos, que defendem e lutam pelos interesses da classe operária, são responsáveis pela posterior incorporação desta última na sociedade e, sobretudo, pela extraordinária melhora da segurança econômica, do prestígio social e do poder político da classe”, incumbindo-lhes, acrescente-se, neste novo milênio, reestudar novas formas de atuação e bandeiras de luta, como a defesa intransigente da saúde do trabalhador, principalmente por meio do instrumento da negociação coletiva, apoiada pelo direito de greve”⁵⁰.

Não existe dúvida que subsiste um direito fundamental social do trabalhador a tutela jurídica de sua vida, saúde, integridade física e psíquica (art. 7º, XXII e 200, VIII/CR) no meio ambiente de trabalho⁵¹

Dentre aquelas as garantias fundamentais para a materialização do Direito Coletivo/Sindical, encontra-se a legitimidade extraordinária de atuação administrativa e judicial outorgada constitucionalmente aos sindicatos (art. 8º, III/CR), como importante instrumento de

⁴⁹ *A condição humana*, p. 229.

⁵⁰ MELO, Raimundo Simão de. Op. Cit. p. 68.

⁵¹ “O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometem a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens, ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc)”. Idem, *Ibidem*, p. 24 e 25.

acesso à justiça e efetividade das tutelas de direitos coletivos/metaindividuais (arts. 5º/LACP e 82/CDC).

Assim, em um primeiro aspecto, e a partir da necessidade de conscientização cívica dos dirigentes sindicais, que se revestem das proteções e garantias fundamentais para exercício de seu mandato (arts. 8º, VIII/CR, 522 e 543/CLT), deve-se revisar o modelo histórico de atuação sindical, que se baseia na imediatidade da busca de reajustes salariais e outras cláusulas de benefícios sociais na negociação coletiva.

Deve-se conscientizar a importância de se desenvolver novas formas de atuação, seja na negociação coletiva, seja nas vias administrativa/jurisdicional, para a adoção de tutelas jurídicas diferenciadas (preventivas, inibitórias, cominatórias e repressivas) de proteção dos direitos fundamentais no Direito Ambiental do Trabalho, a fim de se prevenir ocorrências de exploração do trabalho análogo à escravidão e ao tráfico ilegal de trabalhadores.

Conscientizar-se de que a proteção aos direitos fundamentais violados pela modalidade do trabalho análogo à escravidão e pelo tráfico ilegal de trabalhadores é crime na ordem nacional e ,contra a humanidade, o que exige pronta colaboração sindical com o Estado para sua erradicação, o que, inclusive, é dever legal prescrito aos sindicatos (art. 514, a/CLT).

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

Cabe pois, aos sindicatos, no âmbito administrativo, repensar seu modelo então de atuação, pautado nas reivindicações pecuniárias imediatas como reajustes salariais e benefícios indiretos, para, por exemplo, através de tutelas inibitórias e cominatórias, efetivamente atuar e fiscalizar as reais condições de trabalho nos segmentos econômico/produtivos, em especial no trabalho rural que envolve o setor bioenergético, diante da maior constatação dos crimes neste setor, inclusive, provocando também a atuação da DRT/MTE para a fiscalização estatal (art. 156, I e III/CLT), para a necessária interdição ou embargo daquele ambiente de trabalho degradante, que se apresenta como de grave e iminente/consolidado risco aos trabalhadores (art. 161/CLT).

Além de um dever prescrito na lei (art. 514, a/CLT), pode-se perfeitamente compreender, diante da extensão da garantia constitucional da legitimidade extraordinária no âmbito administrativo (art. 8º, III/CR), que a fiscalização das reais condições de trabalho, espécie de autotutela preventiva extrajudicial, é um dever e obrigação sindical atuar e representar (art. 513, a/CLT), diante de sua legitimidade concorrente (arts. 5º/LACP e 82/CDC), para a efetividade da defesa dos direitos fundamentais (civis e sociais) dos trabalhadores naquele meio ambiente de trabalho degradante.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida.

Dever porque este o meio ambiente (Direito Ambiental do Trabalho) também se trata, como já citado, de um direito fundamental, de natureza difusa (arts. 7º, XXII e 200, VIII/CR) e como tal, dever de todos (art. 225/CR), logo, dever do principal sujeito coletivo que detém a finalidade de atuar e proteger a sua categoria.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Ainda no aspecto extrajudicial preventivo, a negociação coletiva de trabalho se apresenta como importante e destacado instrumento preventivo ou de reparação, inclusive como ênfase para o destaque da autotutela sindical e sua mudança de paradigma de atuação, diante de seu princípio da criatividade jurídica.

Pois, através de seus instrumentos (Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva), podem e devem os sindicatos, modificando as suas perspectivas de defesa, criar mais do que cláusulas obrigacionais gerais tutelares contra a exploração desta modalidade de trabalho, mas também normas jurídicas sancionatórias, por exemplo, a título de Direito Econômico, em patamar superior àquelas previstas na legislação penal ou à própria legislação trabalhista (art. 613, VII e VIII/CLT).

Podem ainda, criar normas reparatórias indenizatórias, no aspecto dos direitos imateriais individuais ou coletivos, em patamar superior aos parâmetros e critérios de quantificação hoje previstos na norma legal trabalhista (art. 223-G/CLT), inclusive, fundados na tese vinculante constitucional fixada pelo Supremo Tribunal Federal (T. Pleno – ADI 6069 – DJE 18/08/2023), de que o patamar indenizatório do dano imaterial pode ser superior àquele parâmetro normativo.

Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, *caput* e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

Também no aspecto de direitos materiais, criar normas reparatórias indenizatórias proporcionais (art. 944/CC) ou também complementares/superiores à extensão do dano (art. 404, § único/CC), até porque, no âmbito do Direito do Trabalho, encontra-se assegurado em fundamento constitucional os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica (art. 7º, *caput*/CR), que se materializam, dentre outras, pela autocomposição criativa das normas juscoletivas (arts. 7º, XXVI/CR), como elemento de afirmação da justiça social (art. 170/CR).

Ainda na esfera do Direito do Trabalho, e como forma mais contundente de autotutela coletiva extrajudicial, cabe aos sindicatos deliberarem para adoção da chamada greve ambiental (art. 9º/CR), para a defesa daqueles direitos fundamentais (civis, sociais, difusos) violados, pela gravidade dos tipos da escravidão moderna e tráfico ilegal de trabalhadores, movimento coletivo adequado ao combate destes crimes, com potencial de equalização do problema jurídico/social, em razão da paralisação da cadeia produtiva e sua consequente perda econômica ao empregador.

À falta de conceito legal ou doutrinal, ousou conceituar a greve ambiental como sendo a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, com a finalidade de preservar e defender o meio ambiente do trabalho de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores. (...).

Enquanto com a greve comum os trabalhadores visam proteger e criar direitos em geral, na greve ambiental o objeto específico da tutela é a saúde e vida dos trabalhadores, como direitos fundamentais assegurados constitucionalmente⁵².

No aspecto judicial repressivo, no âmbito no Direito Penal, os tipos identificados (art. 149 e 149-A/CP) se classificam como ação penal pública incondicionada (art. 100/CP), e como tal, podem, além do Ministério Público, ser proposta pelo próprio sindicato, na hipótese de ausência de denúncia do MP no prazo legal (art. 100, § 2º/CP), ou ainda, se apresentar e atuar como assistente de acusação do MP (art. 268/CP), como representante dos trabalhadores vítimas do crime (art. 8º, III/CR).

Ainda no aspecto judicial repressivo, e no âmbito do Direito do Trabalho, cabe aos sindicatos a proposição da Ação Civil Coletiva Trabalhista, buscando, não só a tutela coletiva de

⁵² MELO, Raimundo Simão de. Op. Cit., p. 84.

reparação dos danos materiais e morais das vítimas (tutela reparatória), mas também, e principalmente, a tutela coletiva inibitória contra aquele empregador, como por exemplo, ações cominatórias de obrigações de fazer/não fazer, de remoção, retratação e reparação do ilícito.

A compreensão do direito de ação como direito fundamental confere ao intérprete luz suficiente para a complementação do direito material pelo processo e para a definição das linhas desse último na medida das necessidades do primeiro. Ou seja, a perspectiva do direito fundamental à efetividade da tutela jurisdicional permite que o campo da proteção processual seja alargado, de modo a atender a todas as situações carecedoras da tutela jurisdicional. (...)

Nesse caso, o ideal, diante do ato contrário ao direito, é a ação de remoção do ilícito. Essa ação conduzirá – obviamente que no caso de procedência – à remoção do ilícito, e não ao ressarcimento. Note-se que remover o ilícito é secar a fonte dos danos. (...)

Lembre-se que, na compreensão dos direitos fundamentais, não se pode mais pensar apenas o velho direito de defesa, que objetivava garantir o particular contra as agressões do poder público. Na atualidade, e Estado tem um verdadeiro dever de proteger os direitos, e, para tanto, está obrigado a editar normas de direito material que se dirigem sobretudo em relação os sujeitos privados. Ao lado disso, o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva concede ao procedimento (técnica processual) realmente capaz de atender aos direitos, seja perante ao Estado, seja perante aos particulares⁵³.

Reestruturada a possibilidade de atuação e defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, neste contexto identificado, aqui no âmbito do importante setor econômico/produzido bioenergético, os sindicatos ostentaram seu efeito e principal papel na ordem coletiva brasileira, e, assumindo este maior protagonismo de atuação, em tutelas jurídicas diferenciadas exemplarmente citadas, assumirão, perante a própria categoria seu papel aglutinador, de vetor e liderança jurídica coletiva.

A possível consequência, deste novo modelo de atuação, será o maior interesse dos próprios trabalhadores em filiar-se, aderir e participar, com as proteções e garantias jurídicas inerentes, do corpo coletivo, fortalecendo o papel jurídico social dos sindicatos, mas, mais ainda, proporcionando-lhes, seja pela liberdade de filiação, seja pelo resultado positivo dos novos paradigmas da negociação coletiva, a escolha dos trabalhadores e o exercício de sua liberdade de contribuição para custeio da atividade sindical, seja através da contribuição sindical facultativa (art. 578/CLT), seja através da contribuição assistencial facultativa (art. 613, VII/CLT).

A maior responsabilidade e atuação jurídica social sindical proporcionará condições que fomentarão livre filiação dos integrantes da categoria (art. 8º, V/CR), e a sua liberdade de escolha

⁵³ MARINONE, Luiz Guilherme. **Técnica Processual e Tutela dos Direitos**. p. 30, p. 69 e p. 84.

pela autorização do desconto da contribuição destinada à existência e custeio das entidades sindicais, a partir de uma ruptura de paradigma de administração e gestão anteriores.

Mas, mais ainda, se caracterizará como importante e fundamental sujeito coletivo atuando em coparticipação com o Poder Estatal, para combate e erradicação do trabalho análogo à escravidão e ao tráfico ilegal de trabalhadores, implementado as condições socioeconômicas e jurídicas para o desenvolvimento sustentável responsável deste importante setor bioenergético.

Desenvolvimento sustentável e responsável que não deve se dar não apenas no campo da liberdade econômica, com a sua produção e circulação de riquezas, capital e arrecadação tributária, mas também, e principalmente, no campo dos direitos fundamentais com o efeito respeito e implementação dos direitos civis dos trabalhadores e sociais do trabalho, assim como dos direitos difusos inerentes ao meio ambiente do trabalho, realizado a promessa constitucional de justiça social com respeito e prevalência do valor supremo da dignidade do ser humano, bem como, cumprindo as obrigações internacionais⁵⁴ assumidas pela RFB com a Convenção n.º 29/OIT.

Proposições refletidas em razão de que, no caso concreto da inspeção e fiscalização no ambiente de trabalho da usina sucroalcooleira, não houve registro de nenhum ato de ação e/ou atuação do sindicato profissional representante, para defesa extrajudicial ou judicial daqueles trabalhadores.

Mais ainda, registrou-se, no relatório de inspeção, que não houve seu integral cumprimento, pela prática de condutas e atos furtivos dos infratores quando do segundo momento da fiscalização, prejudicando-a, o que poderia ter sido evitado se houvesse ocorrido a coparticipação sindical para identificá-los ou flagrá-los antes de sua evasão.

⁵⁴ “No esforço de reconstrução dos direitos humanos no Pós-Guerra, há, de um lado, a emergência do Direito Internacional dos Direitos Humanos, e, de outro, a emergência da nova feição do Direito Constitucional ocidental, aberto a princípios e a valores, com ênfase no valor da dignidade humana.

Vale dizer, no âmbito do Direito Internacional, começa a ser delineado o sistema normativo internacional de proteção dos direitos humanos. É como se se projetasse a vertente de um constitucionalismo global, vocacionado a proteger os direitos fundamentais e a limitar o Poder do Estado, mediante a criação de um aparato internacional de proteção de direitos. (...).

Fortalece-se a idéia de que a proteção dos direitos humanos não deve reduzir-se ao domínio reservado do Estado, porque releva tema de legítimo interesse internacional”. PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**, p. 10 a 12.

CONCLUSÃO.

Como se procurou demonstrar nesta pesquisa, o setor de biocombustíveis (ou bioenergético) possui destacada importância estratégica na matriz energética brasileira, para o desenvolvimento do cenário econômico e produtivo do país, seja com a produção e circulação de riquezas, seja no potencial da arrecadação tributária em todas as suas esferas (federal, estadual, municipal), seja no fomento da geração de empregos diretos e indiretos, seja com a necessidade de preservação do meio ambiente, como modelo alternativo para substituição de exploração de petróleo.

Todavia, o desenvolvimento sustentável e responsável desta matriz energética não pode e não deve ficar restrito ao campo econômico e financeiro, mas, ao contrário, deve preservar, respeitar e implementar os direitos fundamentais do trabalhador, seja no campo dos direitos sociais, seja quanto aos direitos fundamentais da coletividade, no campo dos direitos difusos, seja em relação ao meio ambiente do trabalho.

Não condiz com os princípios fundamentais da Constituição República e com os direitos fundamentais, existentes para a proteção do valor supremo que é a dignidade humana, a constatação da realidade brasileira, em pleno século XXI, e 66 anos após a adesão e ratificação da Convenção n.º 29/OIT, da existência de exploração do trabalho neste setor, pela pior e mais desumana forma, que é a exploração do trabalho análogo à escravidão e o tráfico ilegal de trabalhadores para sua realização.

Exploração de trabalho humano em região geográfica favorecida, destacada e próspera do Estado de Minas Gerais, qual seja, o Triângulo Mineiro, com elevado índice de IDH/PNUD 2020, favorecido, além da maior industrialização do setor sudeste e pelo preço da terra, o que demonstra a existência de uma cultura do desrespeito a e violação aos direitos fundamentais do trabalho, e o qual ainda se deve buscar o progresso social e desenvolvimento sustentável deste segmento econômico.

Situação que, além de caracterizar ilicitude no campo do Direito Penal, do Direito do Trabalho, e dos Direitos Humanos, também no campo da Ordem Econômica se caracteriza como espécie de *dumping social* e prática de concorrência desleal, por barateamento ilícito do custo da cadeia produtiva, com os demais empregadores do setor bioenergético que cumprem com responsabilidade o respeito e a implementação dos direitos fundamentais de seus empregados.

Ilicitude que pode ser expressa, no campo do Direito Internacional, como uma forma de crime contra a humanidade, e que o presente estudo, a partir da análise das premissas fundamentais do Direito Coletivo/Sindical inseridas nas normas constitucionais, nas inovações

apresentadas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e teses de precedentes vinculantes do Supremo Tribunal Federal, buscou apresentar novas perspectivas de atuações legítimas e mais eficazes pelos sindicatos para a tutela jurídica preventiva e reparatória daqueles ilícitos, em prol da defesa coletiva institucional dos trabalhadores vítimas do crime.

Possibilidades, como citadas, no âmbito extrajudicial/administrativo de:

(a) Fiscalização das reais condições de trabalho (art. 8º, III/CR), espécie de autotutela preventiva, dever e obrigação sindical atuar e representar (art. 513, a/CLT), diante de sua legitimidade concorrente (arts. 5º/LACP e 82/CDC), para a tutela jurídica dos direitos coletivos *lato sensu* no meio ambiente do trabalho.

(b) Fazer da negociação coletiva de trabalho importante e destacado instrumento preventivo ou de reparação deste espécie de ato ilícito e seu dano, diante do princípio da criatividade jurídica.

(c) Através dos instrumentos coletivos (Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva) criar:

(c.1) normas jurídicas sancionatórias, por exemplo, a título de Direito Econômico, em patamar superior àquelas previstas na legislação penal ou à própria legislação trabalhista (art. 613, VII e VIII/CLT).

(c.2) normas jurídicas reparatórias indenizatórias, no aspecto dos direitos imateriais individuais ou coletivos, em patamar superior aos parâmetros e critérios de quantificação hoje previstos na norma legal trabalhista (art. 223-G/CLT), conforme tese vinculante constitucional (STF – T. Pleno – ADI 6069 – DJE 18/08/2023), de que o patamar indenizatório do dano imaterial pode ser superior àquele parâmetro normativo

(d) criar, quanto aos danos materiais, normas reparatórias indenizatórias proporcionais (art. 944/CC) ou também complementares/superiores à extensão do dano (art. 404, § único/CC).

(e) deliberar, de forma mais contundente de autotutela coletiva extrajudicial, pela adoção da chamada greve ambiental (art. 9º/CR).

E, no âmbito judicial, possibilidades de atuação como:

(a) no aspecto repressivo e na esfera do Direito Penal, propor a ação penal pública incondicionada (art. 100, § 2º/CP) na hipótese de ausência de denúncia pelo MP, ou, sucessivamente, se apresentar e atuar como assistente de acusação do MP (art. 268/CP), como representante dos trabalhadores vítimas do crime (art. 8º, III/CR).

(b) no aspecto repressivo e na esfera do Direito do Trabalho, propor a Ação Civil Coletiva Trabalhista, buscando, a tutela coletiva de reparação dos danos materiais e morais e compensação adicional para as vítimas (tutela reparatória).

(c) também aspecto repressivo e na esfera do Direito do Trabalho, propor Ação Civil Coletiva Trabalhista buscando a tutela inibitória, como por exemplo, ações cominatórias de obrigações de fazer/não fazer, de remoção e retratação do ilícito.

A reestruturação destas possibilidades de atuação e defesa coletiva/sindical dos direitos fundamentais dos trabalhadores, neste contexto identificado, devolverá aos sindicatos, seu principal papel na ordem coletiva brasileira, e, ao assumir maior protagonismo de atuação coletiva, em tutelas jurídicas diferenciadas exemplarmente citadas, assumirão, perante a própria categoria seu papel aglutinador, de vetor e liderança jurídica coletiva.

Conclui-se, pois, que subsistem as condições jurídicas, sejam os direitos, sejam as garantias sindicais, para o legítimo exercício da autotutela coletiva sindical, atuação esta que demanda um reestudo e novas formas de atuação sindical, para maior efetividade e proteção dos trabalhadores, cujo efeito, poderá e deverá representar no futuro, uma maior concepção de aglutinação pelos trabalhadores, associando-se e fortalecendo a atuação sindical, provendo-a no legítimo exercício de sua liberdade sindical individual, através das contribuições sindical e assistencial, dos recursos financeiros para a sustentabilidade sindical e defesa extrajudicial e judicial de seus próprios interesses, notadamente, aqueles fundados nos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS.

- ALMEIDA, Renato Rua (Coordenador). CALVO, Adriana. ROCHA, Andrea Presas (Organizadoras). **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr: 2010.
- BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**. 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BEILER, Ruhan Rodys. **Impactos do Setor Sucroenergético sobre o preço das terras no Triângulo Mineiro nos anos 2000**. Revista Percurso – Nemo Maringá. V. 10, N.º 02, p. 221.
- BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 5ª tir. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRITO PEREIRA, Ricardo José Macedo de. **Constituição e Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007.
- CABRAL, Angelo Antônio. **Desequilíbrio labor-ambiental e o direito de resistência: abordagem jusfundamental**. Revista Trabalhista: Direito e Processo. Ano 9 – n.º 36. Outubro a Dezembro 2010.
- COMPARATO. Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- MARINONE, Luiz Guilherme. **Técnica Processual e Tutela dos Direitos**. São Paulo. RT, 2004.
- MEIRELES, Edilton. **O Trabalho nas Constituições Sociais**. Revista Trabalhista: Direito e Processo. Ano 11 – n.º 44. Outubro a Dezembro 2012.
- MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.
- MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada**. 6ª ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2006.
- NERY JR., Nelson. ANDRADE NERY, Rosa Maria de. **Constituição Federal Comentada**. São Paulo: RT, 2006.
- LIVEIRA, Adailton Borges de. **Termos de Ajustamento de Conduta e Trabalho Decente em Usinas Sucroalcooleiras**. Marco Teórico Editora, 2023.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. Aspectos Constitucionais da Organização Sindical Brasileira. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Ano VI – n.º 6. 1998.

SANTOS, Enoque Ribeiro. O *Dumping Social* nas Relações de Trabalho. Formas de Combate. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte – Volume 60 – Número n.º. 918 – Janeiro a Junho de 2015.

SANTOS, Michel Carlos Rocha. ELIZEU, Pedro Henrique Vilela. A coletivização dos acidentes de trabalho na perspectiva do negociado sobre o legislado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte – Volume 65 – Número 100 – Tomo 1. Julho a Dezembro 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 6ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. Democracia Sindical Interna. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Ano VIII – n.º 8. 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22ª edição. Vol. I. São Paulo: LTr, 2005.

TRABALHO, TRIBUNAL SUPERIOR DO (Organizador). **Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais**. São Paulo: LTr, 2004.

TEIXEIRA FILHO, Manuel Antônio. **Breves Comentários à Reforma do Poder Judiciário**. São Paulo. Ltr, 2005.



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

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

EQUIPE	4
DO RELATÓRIO	5
1. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	5
2. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	6
3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS E NDFC	7
4. DA MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL	10
5. DOS LOCAIS DE FISCALIZAÇÃO	10
6. DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA	11
7. DA DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL REALIZADA	11
8. DA CESSÃO DE DIREITOS DO CONTRATO DE PARCERIA AGRÍCOLA E A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA USINA CORURIFE	15
9. DA SUBMISSÃO DOS TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	22
10. IRREGULARIDADES DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	41
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 Higiênico 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
11. CONCLUSÃO	47



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

ANEXOS

DESCRIÇÃO DOS ANEXOS	PÁGINAS
I. Notificações para Apresentação de Documentos e Constatação de Trabalho Escravo	50 a 52
II. Documentos Diversos: Contratos de Parceria Agrícola e Cessão de Parceria; Ata de Reunião; Procurações	53 a 98
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;	99 a 170
IV. Termo de Declaração	171 a 190
V. Termo de Ajustamento de Conduta Firmado com o Ministério Público do Trabalho;	191 a 200
VI. Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT e Comprovantes de Pagamento de Dano Moral Individual;	201 a 235
VII. Guias de Seguro Desemprego do Trabalhador Regatado -SDTR	236 a 245
VIII. Autos de Infração Lavrados e Termos de Ciência de Entrega de Auto de Infração	246 a 303



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

EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

- [REDACTED] AFT CIF [REDACTED]
Coordenador
- [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: [REDAZIDA]

CNPJ: [REDAZIDA]

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

Endereço da empresa: [REDAZIDA]

Bairro: [REDAZIDA]

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

ENDEREÇO DO LOCAL DA INSPEÇÃO:

I. [REDAZIDA]

[REDAZIDA]

Zona Rural de Comendador Gomes/MG

COORDENADAS GEOGRÁFICAS: [REDAZIDA]

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: [REDAZIDA] – CPF [REDAZIDA] sendo que no primeiro contrato envolve 140 ha do imóvel rural denominado Fazenda [REDAZIDA] 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: [REDAZIDA]

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: [REDAZIDA]

[REDAZIDA] já identificada acima.

Cessionários:

I. [REDAZIDA] – CPF [REDAZIDA]

II. [REDAZIDA] CPF 429.882.926-04;

III. [REDAZIDA] CPF [REDAZIDA]

IV. [REDAZIDA] CPF [REDAZIDA]

Anuentes da Cessão:

[REDAZIDA]

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	09
Registrados durante ação fiscal	00
Empregados em condição análoga à de escravo	09
Resgatados - total	09
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	01
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	09
Valor bruto das rescisões, incluído reembolso de passagem de vinda e alimentação ida e volta da cidade de origem	R\$ 59.149,89
Valor líquido recebido	R\$ 57.494,39
FGTS recolhido	R\$ 7.480,68
FGTS notificado	00
Valor Dano Moral Individual	R\$ 234.000,00
Valor Dano Moral Coletivo	R\$ 150.000,00
Valor/passagem de retorno	R\$ 6.081,21
Número de Autos de Infração lavrados	16
Termos de Apreensão de documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
Constatado tráfico de pessoas	SIM – 9
Atividade	RURAL



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

3. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS E NDFC

	NUMERO	EMENTA	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
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	7Deixar 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

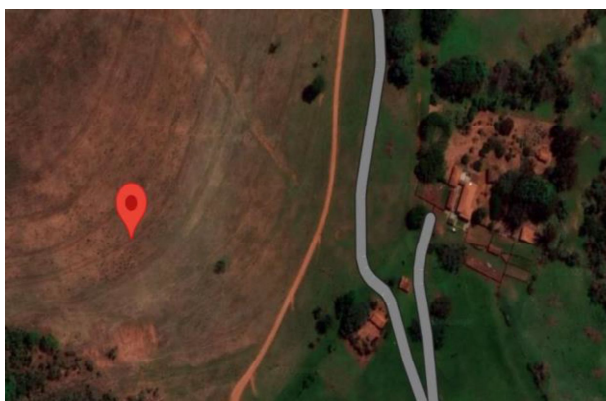
Atendendo a planejamento do Projeto de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo da SRTb/MG, definiu-se por combater irregularidades em cultivo de cana-de-açúcar, no Triângulo Mineiro, em período do plantio da cultura, momento de grande demanda de mão de obra braçal, principal causa do fluxo migratório 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] Igarapava/SP



Local da Frente de Trabalho de Plantio de Cana e sede da Fazenda [REDACTED] [REDACTED] Coordenadas Geográficas [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 civadas 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 adquirirem 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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, prática 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDACTED] do cessionário do contrato de parceria agrícola, [REDACTED]. Nessa oportunidade, comunicou aos presentes o entendimento de que a Usina [REDACTED] Unidade [REDACTED] 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 [REDACTED] Unidade [REDACTED] 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. 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 [REDACTED], também conhecida como [REDACTED], 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]. 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]. 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 [REDACTED] realizou então a cessão da parceria para o Sr. [REDACTED]. 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

██████ vulgo ██████ 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 ██████ iria fazer a cobrança do alojamento aos trabalhadores ao final da safra. Entretanto, apurou-se que o trabalhador ██████ vulgo ██████ já havia pago R\$ 1.000,00 a título de alojamento. O gato ██████ 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 ██████ 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 ██████ realizava pagamentos semanais aos trabalhadores, sempre no sábado, tendo declaração a termo informando que os recursos lhe eram repassados pelo gato ██████

Para ilustrar melhor a situação dos trabalhadores destaca-se alguns trechos da declaração tomada a termo pela Auditoria Fiscal do Trabalho do “gato”, ██████ 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 ██████ que este senhor também é gato; Que o telefone dele é ██████ (...) Que quem arrumou o serviço foi o ██████ outro gato, conhecido do ██████ Que o telefone do ██████ Que a terceira fazenda pertence ao ██████ e fica a 16 km depois da Usina ██████ 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 ██████ Que a última, o depoente acha que a cana ia para a USINA ██████ 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 ██████ 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 Coruripe 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 [REDACTED] também conhecida como [REDACTED]

A Usina [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDACTED], 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 pessoalidade se mostrava evidente por meio da presença de cada trabalhador, exercendo atividades laborais diárias nas frentes de trabalho, relacionadas ao plantio manual das mudas de cana de açúcar, sendo a produtividade lançada em caderno pelo 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 [REDACTED] 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] [REDACTED] Igarapava/SP e em local onde atuava uma frente de trabalho de plantio de cana-de-açúcar, nas terras da Fazenda [REDACTED] [REDACTED], Coordenadas Geográficas [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDAZIDA] 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:** [REDAZIDA]
CPF: [REDAZIDA]
RG: [REDAZIDA]
- 2) **Nome:** [REDAZIDA]
CPF: [REDAZIDA]
RG: [REDAZIDA]
- 3) **Nome:** [REDAZIDA]
CPF: [REDAZIDA]
RG: [REDAZIDA]
- 4) **Nome:** [REDAZIDA]
CPF: [REDAZIDA]
RG: [REDAZIDA]

Ao ver da fiscalização, essa prática amplamente utilizada pela USINA [REDAZIDA] 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 [REDAZIDA] [REDAZIDA], 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 [REDACTED] Unidade [REDACTED]

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] 3) [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 [REDACTED] 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 [REDACTED] Unidade [REDACTED]

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 o [REDACTED] que este senhor também é gato; Que o telefone dele é [REDACTED]; Que a fazenda fica encostada na Usina [REDACTED]; Que o dono da fazenda é um japonês; nesta fazenda foram plantados 176 hect; Que a segunda fazenda pertencem ao grupo [REDACTED]; 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 o [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 [REDACTED]; 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 vivencia 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 [REDACTED]; Que a segunda fazenda não sabe se a cana ia para a [REDACTED]; Que a última, o depoente acha que a cana ia para a USINA [REDACTED]; 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” Goiano 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] 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] Igarapava/SP; [...]”.



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

"Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alugar 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 N° 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 TRABALHALHO; 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 contribuam 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 [REDACTED] 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 [REDACTED]; QUE [REDACTED] 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 o [REDACTED] 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 [REDACTED] 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 [REDAZIDO] Plantador de Cana, documento em anexo:

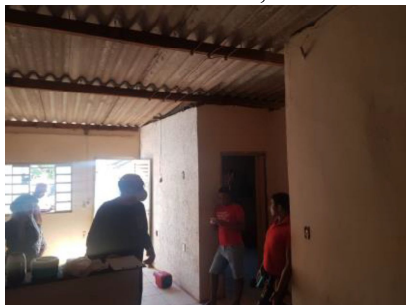
“[...] QUE a remuneração é realizada por produção, sendo que no plantio não sabe quanto eles pagam, no corte varia entre R\$ 1,00 e R\$ 1,20 o metro cúbico; QUE saía do alojamento no máximo 5h30min da manhã, chegava na Fazenda às 8h e saía da Fazenda às 17h30min, chegando no alojamento às 20h; QUE trabalhava 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 [REDAZIDO] 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” [REDAZIDO] eram os trabalhadores que pagavam o aluguel, rateando entre eles essa e outras despesas do alojamento.

Realizamos inspeção no alojamento situado na Rua [REDAZIDO] [REDAZIDO] Igarapava/SP. 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 15m², 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.

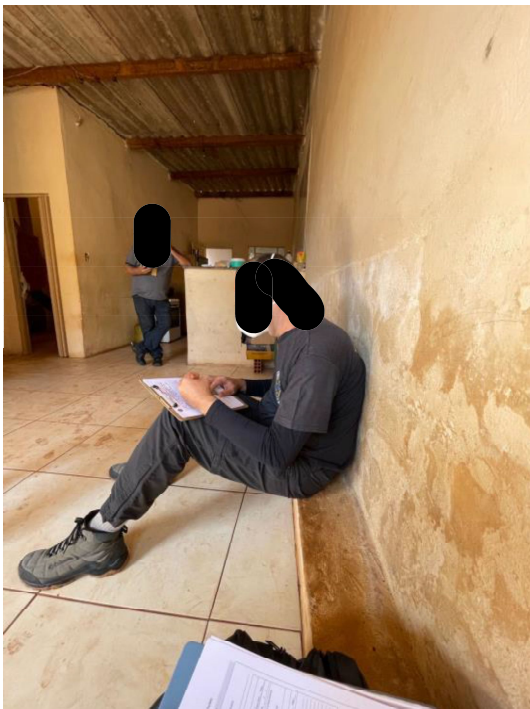


MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



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.





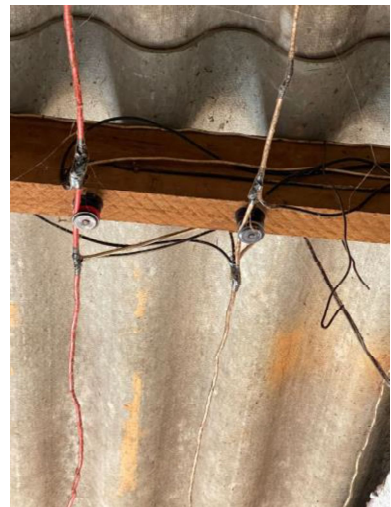
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM MINAS GERAIS



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] 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] Igarapava/SP; Que a colheita, digo, plantio de cana é em Minas Gerais; Que sai do alojamento as 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 [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; [...] 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 [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 [REDACTED] USINA [REDACTED] UNIDADE [REDACTED], 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	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
2	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
3	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
4	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
5	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
6	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
7	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
8	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	18/04/2022	03/05/2022	PLANTADOR DE CANA
9	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	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 [REDAZIDO] 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 [REDAZIDO] localizado à Rua [REDAZIDO] 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 sujeidade, 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 N°22.325.709-5, 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 [REDAZIDA] em sua produção.

Pela Infração acima caracterizada foi lavrado o Auto de Infração N°22.325.702-8, 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 N° 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 n° 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 N° 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 n° 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 e materiais, às tarefas realizadas em posturas prejudiciais ao sistema músculo esquelético, às atividades repetitivas, à exigência do uso da força no desenvolvimento das atividades 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 Nº 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 nº 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 Nº 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 nº 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.

Cumpra 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

