

Boas práticas para a cultura da cana-de-açúcar

Cartilha de orientações
Dicas trabalhistas

1ª Edição - 2022



FAEMG
SENAR
INAES
SINDICATOS



SIAMIG
BIOENERGIA - ETANOL - AÇÚCAR

Apresentação

A produção de cana-de-açúcar está intimamente ligada a uma cadeia produtiva altamente eficiente, em que a matéria-prima é base para alimento, energia e combustíveis. O produtor rural tem papel fundamental nesse desafio: obter eficiência produtiva no seu negócio, valorizando as pessoas e aproveitando os recursos da natureza de forma sustentável.

O Sistema FAEMG, representante legal dos produtores rurais mineiros, e a SIAMIG, representante das unidades industriais sucroenergéticas de Minas Gerais, prepararam esta *Cartilha de Orientações Trabalhistas no Cultivo de Cana-de-açúcar*, para passar, de forma simples e clara, as regras e boas práticas trabalhistas, de segurança e saúde para os produtores e usinas.

Ressalta-se que este material não tem a pretensão de substituir o estudo pleno e aprofundado da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança. Seu objetivo é orientar os produtores de cana-de-açúcar sobre o atendimento à legislação trabalhista vigente.

A publicação faz parte do Programa Produtor Responsável, desenvolvido pelo Sistema FAEMG para auxiliar o produtor rural na melhoria da gestão da sua propriedade no que se refere aos cumprimentos dos normativos trabalhistas e ambientais, evitando autuações e multas desnecessárias em questões socioambientais.

Pretende-se, ainda, estimular a adoção de boas práticas pelos produtores de cana-de-açúcar, promovendo a sustentabilidade no campo, que consiste em se atingir resultados econômicos satisfatórios, com o respeito ao ambiente e aos direitos humanos.

Assim, o Sistema FAEMG e a SIAMIG esperam contribuir para o desenvolvimento sustentável do setor sucroenergético de Minas Gerais, promovendo gestão SOCIAL E AMBIENTAL nas propriedades rurais integradas às usinas e/ou de fornecedores, bem como fomentando BOAS PRÁTICAS nas fazendas produtoras de cana-de-açúcar em Minas Gerais.

O Programa Produtor Responsável pretende auxiliar o produtor de cana-de-açúcar mineiro no cumprimento de suas responsabilidades socioambientais.

Contrato de trabalho

Para contratação de trabalhadores, é necessária a elaboração do contrato adequado e o registro na carteira de trabalho, que passou a ser digital.

Quando os trabalhadores são recrutados em localidade diferente do seu local de origem (migrantes), eles devem ser informados sobre as suas condições de trabalho.

Contratação de Migrantes

Caso o empregador opte por contratar trabalhadores migrantes, é essencial seguir as instruções abaixo:

- A contratação deve ser realizada diretamente pelo empregador na cidade de origem, por meio de empregados em cargos de liderança ou de seus auxiliares administrativos (sem utilização de intermediadores de mão de obra, conhecidos como “gato” ou “turmeiro”). Para o recrutamento dos migrantes, o empregador

pode utilizar o suporte de postos do SINE – Serviço Nacional de Emprego, sindicato rural daquela localidade, divulgação nas rádios populares locais e regionais e divulgação por carros de som com a oferta de vagas na cidade.

- Durante o processo de contratação, antes da assinatura da CTPS e dos contratos de trabalho, os trabalhadores devem ser informados sobre todas as condições do trabalho, como alojamento, salário, fornecimento de alimentação e retorno ao seu local de origem.
- Os migrantes devem sair de sua cidade de origem já contratados (com exame admissional, preferencialmente no local de origem, contrato de trabalho e CTPS já assinadas).
- O empregador deve garantir o transporte seguro dos migrantes (tanto na ida à cidade de prestação do serviço, quanto no retorno à cidade de origem ao término dos trabalhos, bem como no trajeto diário ao local de trabalho), em veículos comprovadamente regulares junto aos órgãos de trânsito competentes.
- O empregador deve garantir aos migrantes alimentação adequada e alojamento, conforme a Norma Regulamentadora (NR-31), que estabelece os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural.

Transporte de trabalhadores

O transporte coletivo de trabalhadores deve ter requisitos mínimos de segurança, determinados na NR-31, item 31.9.1:

- a) Possuir autorização específica, emitida pela autoridade de trânsito competente, acompanhada da vistoria anual do veículo;
- b) Transportar todos os passageiros sentados;
- c) O veículo deve ser conduzido por motorista habilitado, devidamente identificado;
- d) Possuir compartimento resistente e fixo, separado dos passageiros, onde devem ser transportadas as ferramentas e materiais, com exceção dos objetos de uso pessoal;
- e) Possuir tacógrafo quando a capacidade for superior a 10 lugares, e
- f) Disponibilizar, em local visível, todas as instruções de segurança cabíveis aos passageiros durante o transporte, conforme legislações pertinentes.

No caso do transporte dos trabalhadores migrantes do seu local de origem ao local de prestação de serviços, assim como no trajeto diário do alojamento para o local de trabalho, sugere-se manter no veículo a documentação abaixo, em caso de eventual fiscalização:

- Cópia da inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) ou Cadastro de Atividades Econômicas da Pessoa Física (CAEPF) e Cadastro de Pessoa Física (CPF) do empregador;
- Cópia do contrato social do empregador, quando se tratar de pessoa jurídica;
- Cópia do documento de identidade do procurador do empregador que realizou o recruta-

mento na cidade de origem, se houver;

- Relação nominal dos trabalhadores recrutados, com os números da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) já anotadas e do Programa de Integração Social (PIS).

É importante arquivar os comprovantes de registro de trabalhadores migrantes, contratos, livro de registro, cópias dos atestados de saúde ocupacional e demais documentos relativos à sua admissão.

Remuneração

A remuneração deve ser adequada à função, garantido o salário mínimo para jornada de 8 horas diárias ou 44 horas semanais. É importante verificar se há negociação coletiva na região estipulando piso salarial para a categoria. Os descontos permitidos aos trabalhadores rurais estão previstos na Lei 5.889, Estatuto do Trabalho Rural, que prevê o desconto de:

- a) até o limite de 20% pela ocupação da moradia;
- b) até o limite de 25% pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;
- c) adiantamentos em dinheiro.

As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sob pena de nulidade.

Além desses, podem ser descontados apenas os valores previstos em lei, como INSS e Imposto de Renda, entre outros, ou aqueles previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Jornada de trabalho

A jornada máxima é de 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Pode-se estabelecer contratos com horários diversos, desde que seja respeitado o limite legal de 8 horas diárias. Permite-se 2 horas extras diárias, desde que remuneradas com valor superior, no mínimo de 50% ao do valor da hora normal.

Nas atividades insalubres, qualquer acordo de prorrogação deve ser antecedido de licença prévia das autoridades competentes em matéria de Medicina do Trabalho.

A empresa poderá celebrar acordo individual para compensação de horas no mesmo mês.

Já o banco de horas poderá ser pactuado via acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 meses.

A compensação no período máximo de 1 ano só é válida via negociação coletiva de trabalho.

Exames médicos ocupacionais

O empregador deve garantir a realização de exames médicos ocupacionais obedecendo aos prazos e à periodicidade estabelecidos na NR-31. São eles:

- Exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumira suas atividades. No caso de trabalhadores migrantes, ele deve ser feito, preferencialmente, no seu local de origem;
- Exame periódico (anualmente ou a critério médico);

- Exame de retorno ao trabalho, quando o trabalhador fica ausente por período igual ou superior a 30 dias devido a qualquer doença ou acidente;
- Exame de mudança de risco ocupacional, sempre que houver alteração de risco a que o trabalhador está submetido. Deve ser realizado antes da data da mudança, adequando o controle médico aos novos riscos;
- Exame demissional deve ser realizado em até 10 dias contados do término do contrato. Se o último exame clínico tiver sido feito há menos de 90 dias, ele pode ser dispensado.

Em qualquer caso, deve ser verificado se há negociação coletiva tratando do assunto.

Medidas de proteção pessoal

É obrigatório o fornecimento aos trabalhadores, gratuitamente, de equipamentos de proteção individual (EPI), além dos dispositivos de proteção que porventura sejam necessários. É importante que eles sejam adequados às funções exercidas.

É preciso elaborar documento que comprove a entrega desses equipamentos, contendo os itens concedidos aos trabalhadores, com seus dados e assinaturas. Este documento deve ser arquivado pelo empregador e serve de comprovação em caso de fiscalização.

Por fim, cabe ao trabalhador o uso correto dos EPIs, a responsabilidade pela sua guarda, pela manutenção e por comunicar ao empregador qualquer alteração que os tornem impróprios para uso.

O empregador deve fiscalizar o uso dos EPIs e fazer uso das medidas autorizadas pela legislação trabalhista para exigir o seu uso.

Trabalho do menor – vedação legal

Em decorrência das restrições legais quanto ao trabalho do menor, não é recomendada a sua contratação na colheita.

São proibidos os trabalhos noturnos, perigosos ou insalubres aos menores de 18 anos. É proibido qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Também não é permitido o trabalho de menores em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

O Decreto nº 6.481/2008 aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP). Esta lista descreve algumas atividades em que não é possível o trabalho do menor. É recomendada a leitura da lista.

Afastamento da gestante das atividades presenciais

O empregador rural deve afastar as mulheres gestantes e em período de lactação das atividades com exposição direta ou indireta com defensivos agrícolas e afins imediatamente após ser informado da gestação.

Área de vivência

O empregador deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de:

- Instalações sanitárias;

- Locais para refeição;
- Alojamentos;
- Local adequado para preparo de alimentos, exceto se forem preparados fora da propriedade, e
- Lavanderias.

Alojamento, local de preparo de alimentos e lavanderias só são obrigatórios se houver trabalhadores alojados.

Instalações sanitárias e locais para refeição e descanso nas frentes de trabalho

Nas frentes de trabalho, os locais para refeição e descanso devem oferecer proteção para todos os trabalhadores contra as intempéries e devem atender aos requisitos estabelecidos para locais fixos de refeição.

Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração.

As instalações móveis também devem:

- Ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo;
- Ser separadas por sexo;
- Estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;
- Dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel toalha;
- Estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente, e
- Dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo.

Alojamentos

São locais onde os trabalhadores dormem, à noite, no trabalho sob responsabilidade do empregador.

Neste caso, o empregador deve disponibilizar condições adequadas para que eles tenham o conforto necessário para alimentação, repouso, produção de alimentos, higienização pessoal e de vestimentas de trabalho.

Por se tratar de um ambiente fechado, não é permitida a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos dormitórios.

Os trabalhadores alojados com suspeita de doença infectocontagiosa devem ser submetidos à avaliação médica, que decidirá pelo afastamento ou permanência no alojamento.

Água potável

O empregador rural deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho. Deve ser adquirido o laudo de potabilidade, garantindo, assim, que a água oferecida esteja realmente dentro das condições adequadas.

Prestação de serviços a terceiros - Terceirização

Terceirização é a denominação popular para a prestação de serviços a terceiros, que a contratante, também denominada tomadora ou cliente (produtor rural - pessoa física ou empresa agropecuária - pessoa jurídica) transfere para



a empresa contratada, para a execução de quaisquer das atividades da primeira, inclusive sua atividade principal (atividade-fim). Assim, em vez de contratar funcionários e estabelecer um vínculo trabalhista direto, a organização contrata uma empresa com habilidade técnica em determinada função.

São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), registro na Junta Comercial e capital social compatível com o número de empregados. Ressaltamos que é vedado à contratante utilizar os trabalhadores da prestadora de serviços em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato de prestação de serviços.

A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Ou seja, ela será responsável pela obrigação somente se a terceirizada não cumprir com a reparação do dano. Por isso, é importante verificar se a empresa é reconhecida por cumprir as leis em vigor, especialmente as leis trabalhistas, as contribuições sociais e as normas de saúde e segurança do trabalho.

A responsabilidade será direta, solidária, quando constatada fraude no contrato de prestação de serviços ou desvirtuamento do processo.

Quando os serviços são executados dentro de suas dependências, a empresa contratante é obrigada a assegurar que os empregados da terceirizada tenham as mesmas condições que os seus trabalhadores próprios, no que diz respeito a:

1. Alimentação dos trabalhadores, quando oferecida em refeitórios;

2. Utilização dos serviços de transporte da contratante;
3. Atendimento médico ou ambulatorial que seja oferecido aos trabalhadores da contratante, nas dependências da empresa ou em local por ela designado, desde que tenha o mesmo padrão de atendimento;
4. Treinamento, fornecido pela contratada, quando a atividade assim o exigir;
5. Medidas sanitárias e de proteção à saúde e de segurança no trabalho e instalações adequadas à prestação dos serviços.

DA CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, e é dever de todos combater a sua prática.

A constatação na esfera administrativa de trabalho em condição análoga à de escravo por Auditor Fiscal do Trabalho e os atos dela decorrentes são competências legais da inspeção do trabalho, razão pela qual independem de prévio reconhecimento no âmbito judicial.

Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

- a) Trabalho forçado: é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

b) Jornada exaustiva: é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

c) Condição degradante de trabalho: é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

e) Retenção no local de trabalho em razão de:

1. Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;
2. Manutenção de vigilância ostensiva;
3. Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

(Instrução Normativa MTP nº 2/2021, art. 23)

ATENÇÃO: acima estão alguns exemplos comuns de indicação de condição análoga à de escravo. Porém, não são as únicas. O trabalho informal, definido pela falta do registro em carteira de trabalho, por exemplo, é outra situação comum de ser encontrada, e que também influencia na caracterização desta condição.

FISCALIZAÇÃO

As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, e pelas unidades descentralizadas da inspeção do trabalho, por meio de grupos ou equipes de fiscalização organizadas em atividades ou projetos.

O grupo é composto por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência, procuradores do Ministério Público do Trabalho e agentes da Polícia Federal.

Além da fiscalização de rotina, podem ocorrer denúncias. A partir dessas denúncias, a equipe fiscaliza propriedades rurais e empresas de todo o país. Se forem constatadas irregularidades, os fiscais autuam o empreendimento e, se for o caso, resgatam e libertam os trabalhadores das condições análogas às de escravo, garantindo o pagamento das dívidas trabalhistas.

Consequências da caracterização da condição análoga à de escravo:

São inúmeras as consequências que o empregador pode sofrer com a identificação de uma ou mais das condições descritas acima. O auditor fiscal do trabalho notificará por escrito o empregador para que tome as seguintes providências:

1. Afastamento do trabalhador do local de trabalho (RESGATE);
2. Paralisação imediata das atividades prejudiciais;

3. Emissão da CTPS digital ou física aos trabalhadores, se for o caso;
4. Determinação para que o empregador anote a carteira de trabalho dos trabalhadores sem registro;
5. Determinação para efetuar o pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias aos trabalhadores;
6. Regresso do trabalhador à sua origem ou acolhimento em abrigos, de acordo com a conveniência;
7. Emissão das guias do seguro-desemprego para pagamento de três parcelas ao trabalhador resgatado;
8. Lavratura dos autos de infração devidos – multas;
9. Elaboração do relatório final, para inclusão do nome do empregador no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (conhecido como “LISTA SUJA”). A inclusão ocorre após a decisão administrativa irrecurável dos autos de infração que caracterizaram a condição análoga à de escravo.

Se o nome do empregador ou da empresa forem incluídos na LISTA SUJA, ele permanecerá divulgado no cadastro pelo período de 2 anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.



Referências:

Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

CMAA - COMPANHIA MINEIRA DE AÇÚCAR E ÁLCOOL, Manual Básico de Regras e Boas Práticas Trabalhistas e de Segurança E Saúde no Trabalho Rural, Uberaba, 2022. Disponível em: <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:eedccca2-41fb-3bd3-a3d7-e87c-2fa3c94e#pageNum=1>

Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31)

Foi publicada no Diário Oficial da União, de 27 de outubro de 2020, a Portaria ME/SEPRT nº 22.677, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Este normativo está em vigor desde 27 de outubro de 2021.



Acesse o site:
www.sistemafaemg.org.br
ou acesse o QR-Code



Em caso de dúvidas entre em contato
pelos canais de atendimento:

Assessoria Jurídica – ASJUR

Mariana Maia

Coordenadora Jurídica

(31) 3074-3020

juridico@faemg.org.br

Gerência do Agronegócio – GDA

Ana Carolina Gomes

Analista de Agronegócios

(31) 3074-3043

gda@faemg.org.br

SIAMIG - Associação das Indústrias Sucreenergéticas de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de Fabricação do Alcool do Estado de Minas Gerais e Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado de Minas Gerais (SINDAÇÚCAR-MG):

Mário Campos

Presidente

(31) 3228-5544

siamig@siamig.com.br



FAEMG
SENAR
INAES
SINDICATOS



SIAMIG
BIOENERGIA - ETANOL - AÇÚCAR

Associação das Indústrias Sucreenergéticas de Minas Gerais
Sindicato da Indústria da Fabricação do Alcool no Estado de MG
Sindicato da Indústria do Açúcar no Estado de MG

Cartilha elaborada pela Assessoria de Comunicação do Sistema FAEMG
Designer - *Daniel Abreu*