

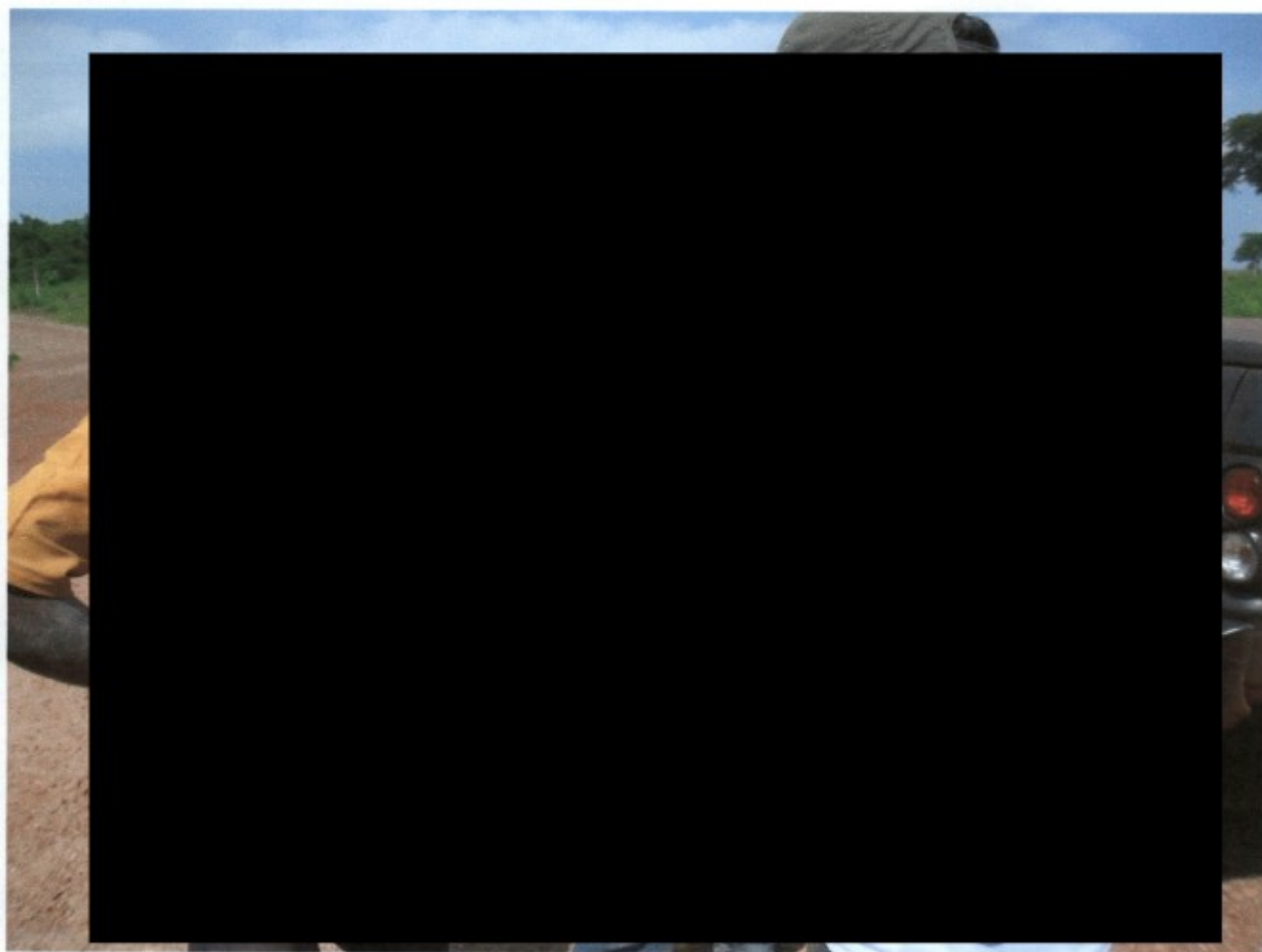


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

NEWTON OLIVEIRA

FAZENDA LAGO DA BEZERRA



VOLUME I

PERÍODO: 30/11/2010 A 10/12/2010
LOCAL – COUTO MAGALHÃES/TO
COORDENADAS GEOGRÁFICAS:
ATIVIDADE: AGROPECUÁRIA

OP. 125/2010

ÍNDICE - RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

I - DA EQUIPE.....	(03)
II - DA ABORDAGEM INICIAL.....	(04)
III - DA SÍNTESE DA OPERAÇÃO.....	(04 e 05)
IV - DOS RESPONSÁVEIS.....	(05 e 06)
V - DA OPERAÇÃO.....	(06 a 49)
1. Das fiscalizações anteriores.....	(07 a 09)
2. Das informações preliminares.....	(06 a 07)
3. Da relação de emprego.....	(09 a 13)
4. Da caracterização do trabalho análogo a de escravo (13 e 39)	
4.1 Das condições degradantes de trabalho.....	(14 a 16)
4.1.1 Das Condições nas áreas de Vivência.....	(16 a 34)
4.1.2 Da Jornada exaustiva.....	(34 a 39)
5. Do pagamento por fora - caixa dois.....	(39 e 41)
6. Da Frustração de Direitos Trabalhistas.....	(41 a 45)
7. Da Fraude Contra o Seguro Desemprego.....	(45 e 46)
8. Da Sonegação de Contribuição Previdenciária.....	(46 a 48)
9. Dos Autos de Infração.....	(48 e 49)
VI - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO.....	(49 e 50)
VII - DO NÃO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS.....	(50)
VII - DA CONCLUSÃO.....	(50 a 53)
VIII - DOS ANEXOS.....	54 em diante

- ANEXO I - TERMOS DE DECLARAÇÃO
- ANEXO II - PLANILHAS DE CÁLCULOS
- ANEXO III - TERMOS DE APREENSÃO
- ANEXO IV - GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO
- ANEXO V - NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS
- ANEXO VI - AUTOS DE INFRAÇÃO
- ANEXO VII - FOLHA PARALELA E RECIBOS DE PAGAMENTO POR FORA
- ANEXO VIII - ANOTAÇÕES DE CADERNO DE DÍVIDA E PRODUÇÃO
- ANEXO XI - ATOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
- ANEXO X - OUTROS DOCUMENTOS AFETOS À OPERAÇÃO

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL

I - DA EQUIPE

Coordenação:

-

Ministério do Trabalho e Emprego:

-
-
-
-
-

Ministério Público do Trabalho

-

Departamento de Polícia Federal:

-
-
-
-
-
-

II - DA DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL

Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo, constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procurador do Ministério Público do Trabalho e Policiais Federais do Departamento de Polícia Federal, foi destacado para averiguar informação recebida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (DEN - 1113), a cerca de atividade econômica desenvolvida no Município de Araguacema/PA e Couto Magalhães/TO, no Estado do Tocantins, onde trabalhadores estariam submetidos a circunstâncias que caracterizam o trabalho análogo a de escravo.

A seguir trecho da informação que originou a presente operação:

"... Deste numero de 29 trabalhadores somente 3 tem carteira assinada. A jornada de trabalho é exaustiva e não recebem horas extras. As atividades de trabalho são várias e muitos trabalhadores acumulam atividades, são vaqueiros, fazem cercas, roço, aplicação de veneno sem proteção adequada, operador de máquina, desmatamento e etc. Os trabalhadores são da própria região e tem alguns com mais de dois anos trabalhando na fazenda. A contratação é diretamente com o patrão e com o gerente. Os alojamentos são precários. Tem vaqueiros que são solteiros morando junto com outros que são casados numa casa de 3 cômodos e a situação das instalações é precária. Os demais trabalhadores estão em alojamentos muito precários, sem banheiros e gotejando muito. A alimentação é ruim e a carne que é servida aos trabalhadores é gado sacrificado que se machucou ou morreu por algum outro motivo. Ele afirma que o tempo que se come mais carne na fazenda é nos meses de maio e de novembro devido ser os meses de vacinação do gado, acontece muitos acidentes com os animais, aqueles que não têm recuperação são abatidos e servidos aos trabalhadores. Outra situação crítica afirma o denunciante é em relação à água de beber: no tempo de seca é muito ruim e suja. O denunciante afirma que os maus tratos e ameaças são constantes por parte do fazendeiro; que além de andar sempre armado, tem seguranças armados também; e que o mesmo utiliza policiais e o próprio delegado [REDACTED] da cidade de Couto Magalhães, TO, como uma forma de milícia para ameaçar os trabalhadores, chegando ao ponto de coagir e bater nos trabalhadores. Quando uma máquina quebra ou acontece alguma coisa que o patrão não gosta, ele humilha os trabalhadores xingando-os de vagabundos irresponsáveis, desgraçados e chega por vezes a descontar do salário do trabalhador a peça quebrada. O porte ostensivo de armas acontece tanto por parte do patrão, como do gerente [REDACTED] e de outro segurança que, diz se pistoleiro e já ter matado gente. Na fazenda existem muitas armas e de vários calibres. O denunciante afirma que a fazenda é muito grande e que o fazendeiro é muito rico, pois nesta propriedade ele tem muitas máquinas e 19 mil cabeças de gado. ..."

Além dessas, outras informações, a exemplo da localização da frente de trabalho constam da comunicação do ilícito.

Em suma, estes são os fatos objeto da apuração do Grupo Móvel no decorrer desta operação.

III - DA SÍNTESE DA OPERAÇÃO

- RESULTADO: PROCEDENTE; EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO NOS TERMOS DO ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO; CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA INADEQUADAS, JORNADA EXAUSTIVA, DEGRADAÇÃO DE ÁREAS DE VIVÊNCIA, FRUSTRAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS, SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.

- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 36
- REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: NIHIL
- TRABALHADORES RESGATADOS: 33
- NÚMERO DE MULHERES: 04
- NÚMERO DE MENORES: NIHIL
- NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: NIHIL
- NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: NIHIL
- VALOR BRUTO DAS RESCISÕES: NIHIL *
- VALOR LÍQUIDO DAS RESCISÕES: NIHIL *
- NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO: 52
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA: 01
- TERMOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO: 01
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: NIHIL
- ARMAS APREENDIDAS: NIHIL
- MOTOSERRAS APREENDIDAS: NIHIL
- PRISÕES EFETUADAS: NIHIL
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 33

* OBS: Empregador recusou-se a pagar verbas rescisórias. Proposta Ação Civil Pública. Audiência marcada para 10/01/2011.

IV - DOS RESPONSÁVEIS

- NOME: [REDACTED]
- CPF: [REDACTED]
- FAZENDAS: LAGO DA BEZERRA, PAU BRASIL, SÃO JOSÉ, GARÇA E BANANAL
- LOCALIZAÇÃO: Zona Rural dos municípios de Couto Magalhães/TO e Araguacema/TO
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]
- TELEFONE: [REDACTED]

No curso da presente operação restou patente que [REDACTED] é proprietário das FAZENDAS LAGO DA BEZERRA, PAU BRASIL, SÃO JOSÉ, GARÇA E BANANAL, localizadas nos municípios de Couto Magalhães/TO e Araguacema/TO e, também, que era o responsável direto pelas decisões gerenciais, comerciais e administrativas atinentes às propriedades rurais acima elencadas, inclusive, no que tange aos aspectos relacionados com a administração de pessoal.

Não apenas à luz da documentação colhida pelo Grupo Móvel, e posteriormente apresentada pelo empresário, mas, sobretudo, pela linha de comando e subordinação hierárquica que se desvendou ante os depoimentos prestados pelos trabalhadores, prepostos e gerentes.

A auditoria constatou e o proprietário das FAZENDAS LAGO DA BEZERRA, PAU BRASIL, SÃO JOSÉ, GARÇA E BANANAL através de seus prepostos, confirmou que a principal atividade econômica desenvolvida em suas fazendas é a criação de gado.

Em especial, nas fazendas de [REDACTED] o foco reside na reprodução do rebanho e não propriamente na engorda para o abate. O produtor especializou sua atividade e para tanto mantém um setor direcionado à maternidade. Ao completarem oito a dez meses, os animais da propriedade são vendidos para outros fazendeiros da região, sendo esta a atividade comercial preponderante das propriedades rurais fiscalizadas.

No momento da fiscalização [REDACTED] mantinha nas **FAZENDAS LAGO DA BEZERRA, PAU BRASIL, SÃO JOSE, GARÇA E BANANAL**, em diversas frentes de trabalho, 32 (trinta e dois) trabalhadores, dentre os quais, apenas 06 (seis), estavam com seus respectivos vínculos empregatícios formalizados.

V - DA OPERAÇÃO

1 - Do histórico de fiscalizações anteriores - reincidência

Dissertação de [REDACTED] sobre trabalho escravo, se reporta a denúncias sobre a propriedade em apreço, sobre operações realizadas pelo Grupo Móvel na Fazenda Lago da Bezerra e sobre aspectos e circunstâncias levantados em relatórios de fiscalização. A seguir trechos da dissertação obtida através da Internet:

“Em 1999, numa ação conjunta entre o Grupo Móvel de Fiscalização do GERTRAF e a CPT-Araguaina/Tocantins de rastreamento das situações neste estado, foram identificados 40 trabalhadores submetidos à escravidão somente numa fazenda. Localizada no município de Araguacema, nesta época a fazenda contava com 10.000 hectares e com 4.000 cabeças de gado. Conforme relatório do Grupo Móvel (COORDENAÇÃO de Fiscalização..., 1997), a denúncia partiu de um bilhete anônimo do empregado da fazenda e foi encaminhada pela CPT ao Grupo Móvel (CPT-OFFÍCIO nº. 286/99, 1999), ressaltando que o “*empregado apesar de fazer a denúncia por escrito não quis assina-la temendo alguma retaliação*” (CPT-OFFÍCIO nº. 286/99, 1999). Transcrevemos o referido bilhete:

“Fazenda lago da Bezerra. Município Araguacema trabalha Aproximadamente 35 pessoas So 5 tem carteira Assinada tem funcionário Com 8 ano de Servisso nunca Ressebeu nada Horário de trabalho De 6-as A 6- tem Funcionário com 2 - 4 ate - 8 - anos nunca Recebeu nada nem Férias nem Décimo nem Horas Extra Por favor Venha Rápido Trazer a FEDERAL VIREAs duas entrada São no cadeado estamos Presizando de uma Visturia por Favor Venha logo Mais Rápido Possível Denuncia anônima não Vou colocar meu nome porque tenho medo eles

Durante esta ação, o Grupo Móvel constatou que as entradas da fazenda eram mantidas trancadas com cadeados, impedindo a livre circulação na área. Além disto, o acesso à fazenda necessitava de autorização do proprietário ou do gerente. Os quarenta trabalhadores encontrados tinham permissão para sair da fazenda uma vez ao mês, após o pagamento e os vaqueiros, de dois em dois meses. Apesar de alguns trabalhadores prestarem serviços há cinco e dez anos, trinta e cinco deles não tinham registro em CTPS e três tinham anotações inverídicas. No local de trabalho, não havia instalações sanitárias adequadas, nem equipamentos de segurança, local para refeições, nem material para primeiros socorros." (Trabalho escravo contemporâneo - Alessandra Gomes Mendes - texto extraído da internet)

Quando confrontadas a denúncia que deu ensejo à fiscalização de 1999 e esta, que ora se apura, se tem a impressão de que são narrativas de um mesmo momento de tão semelhantes às circunstâncias expostas em ambas missivas, notadamente no que se refere à **jornada de trabalho e à restrição de livre acesso**, o que de resto foi consignado na operação de 1999 e também nesta de 2010.

No sistema de fiscalização do trabalho há registros de outras fiscalizações deflagradas na fazenda Lago da Bezerra cujos resultados demonstraram o descumprimento sistemático de itens relacionados à **jornada de trabalho, descanso** e à formalização dos vínculos empregatícios.

2 - Das informações preliminares

A presente ação fiscal teve início no dia 02/12/2010, quando o Grupo Móvel identificou situação crítica nas vistas realizadas às frentes de trabalho e áreas de vivência e, também, no que tange aos métodos e na organização do trabalho nas atividades desenvolvidas nas **FAZENDAS LAGO DA BEZERRA, PAU BRASIL, SÃO JOSÉ, GARÇA E BANANAL**. Nessa ocasião foi realizada a identificação dos trabalhadores encontrados em atividade laboral nas propriedades de [REDACTED]

O empregador envolvido foi direta e regularmente notificado conforme cópia da Notificação Para Apresentação de Documentos que integra o presente relatório.

Constatou-se que os 32 (trinta e dois) empregados contratados para a realização das inúmeras atividades inerentes ao trabalho em propriedades rurais, nas diversas etapas da produção, viviam em alojamentos construídos para solteiros e em habitações (retiros) para casados.

Em que pese o fato de referidas construções terem sido erigidas com tijolos, cimento e acabamento em alvenaria, as condições de higiene, conservação e limpeza de alojamentos e retiros eram

precárias, conforme será relatado, com mais vagar, nos próximos itens deste relatório. Vale enfatizar que todos os empregados de [REDACTED] pernoitavam na fazenda e, apenas, ausentavam-se do local de trabalho um final de semana por mês.

O empregador contratava diretamente os empregados na Agrovila Tarumã, Município de Araguacema/TO. Neste sentido, descumpria também as orientações contidas na Instrução Normativa 76/2009, que versa sobre a contratação de empregados em local diverso da prestação do serviço, já que parte deles prestava serviço em fazendas localizadas em Couto Magalhães/TO.

Os trabalhadores recebiam diretamente de [REDACTED] as orientações sobre como seria a execução das tarefas. A coordenação e supervisão dos trabalhos também eram exercidas pelo fazendeiro que, inclusive, controlava os descansos para repouso e alimentação e a própria jornada de trabalho.

Pelo fato de grande parte dos trabalhadores estarem na informalidade, não havia controles quanto ao pagamento da remuneração, da jornada de trabalho (horas extras) e outros mais concernentes ao vínculo empregatício, o que prejudicava a transparência que deveria existir na execução do contrato de trabalho. Não havia, por exemplo, a formalização do pagamento de salários por meio de recibos firmados pelos trabalhadores.

Segundo o apurado, [REDACTED] é proprietário de cinco fazendas contíguas as quais, consideradas em seu conjunto, abrangem 6000 alqueires e o seu rebanho em números atuais ultrapassa as 19.000 (dezenove mil) cabeças.

Espalhadas pela fazenda há diversas moradias e alojamentos usados por empregados, além da casa sede da fazenda, muito ampla e bem estruturada.

[REDACTED] também produz, beneficia e empacota para comercialização o arroz da marca "ouro branco".

Em termos de implementos agrícolas a propriedade também é muito bem servida. Eis a relação de máquinas e equipamentos existentes no local, no momento da fiscalização:

- 1- 01 (uma) pá mecânica marca CASE
- 2- 01 (um) trator de esteira marca AD 7
- 3- 03 (três) tratores marca MASSEY FERGUSON
- 4- 02 (dois) tratores marca JONH DEERE
- 5- 02 (dois) tratores 1780 marca VALT
- 6- 01 (um) trator 785 marca VALT
- 7- 01 (uma) colheitadeira marca NEW HOLLAND

Além desta propriedade o fazendeiro também possui uma chácara de 50 alqueires no município de Colméia/TO.

Em Goiânia [REDACTED] é proprietário do **LIVEIRA HOTEL E EVENTOS LTDA (HOTEL SANTOS DUMONT)**, empresa tombada sob o CNPJ 20.730.248/0001-15, com endereço na Avenida Santos Dumont 1001, Santa Genoveva.

A planilha contendo os cálculos para o pagamento de verbas e de salários atrasados, considerando as horas extras devidas, foi elaborada e oferecida ao proprietário, juntamente com a Notificação para Apresentação de Documentos.

Num primeiro momento a planilha foi elaborada segundo as informações colhidas junto aos trabalhadores. No momento seguinte, abriu-se oportunidade ao empregador para demonstrar, mediante recibos, eventuais pagamentos ou adiantamentos feitos aos trabalhadores, bem como para apontar quaisquer ocorrências dignas de retificação.

Ademais, nesta fase da ação fiscal, foram colhidas declarações; efetuou-se o registro fotográfico e a gravação de imagens dos acampamentos; além de terem sido avaliadas as condições de saúde, higiene e segurança do trabalho a que estavam submetidos os empregados, tendo então sido constatado a existência de **RISCO GRAVE E IMINENTE**, capaz de causar danos à saúde e acidentes com lesões graves à integridade física dos trabalhadores tendo como motivação as precárias condições dos abrigos utilizados pelos trabalhadores e os métodos de trabalho arcaicos, empregados na execução das tarefas realizadas.

Todos estes elementos, acrescidos de outras observações realizadas acerca das circunstâncias por meio das quais se desenvolvia a prestação dos serviços, acabaram por propiciar deduções inarredáveis sobre a inobservância de diversos dispositivos contidos na legislação trabalhista e da tipificação de condutas previstas no Código Penal Brasileiro, cuja descrição e análise se fará a seguir, iniciando-se pela apreciação dos pressupostos da relação de emprego, a partir do que se estabelece o vínculo; identifica-se empregados e empregadores e se define obrigações e responsabilidades em face das normas trabalhistas e demais diplomas legais do ordenamento jurídico pátrio.

3 - Da relação de emprego - (Artigo 41 "caput" da CLT)

O vínculo empregatício se aperfeiçoa desde que presentes os requisitos enumerados nos artigos 2º e 3º da CLT, cuja redação é a seguinte:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Da mesma forma, a Lei 5889/73, que disciplina a prestação de serviço subordinado no meio rural, também em seus artigos 2º, 3º e 4º, em integral consonância com a CLT, define e caracteriza as figuras do empregado e do empregador rural, nos seguintes termos:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Art. 4º Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, executa serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.

A doutrina trabalhista perfila posicionamento sólido no que tange à natureza do contrato de trabalho, principalmente em face de seu inato caráter de "contrato realidade", característica ímpar que o distingue dos demais contratos disciplinados no plano do direito civil.

É que não importa a nomenclatura que lhe seja atribuída, tampouco o propósito manifestado no instrumento firmado entre o tomador e o prestador do serviço, senão a forma realística de como se desenvolve e se executa tal contrato. Presentes as características descritas nos dispositivos legais, em relevo, de plano, opera-se o vínculo empregatício e os consectários dele decorrente.

Divise-se, a pretexto de ilustração, o que ensina, sobre a matéria em foco, o festejado Professor Arnaldo Süssekind:

" O Contrato de trabalho pode ser ajustado verbalmente (expressa ou tacitamente) ou por escrito (art. 443 da CLT); e desde que se configure a relação de emprego em face dos elementos descritos nos precitados arts. 2º e 3º, considera-se celebrado o contrato (art. 442 da CLT), qualquer que seja o nomen juris que se lhe dê. Esses dois dispositivos, ao contrário do que alguns entenderam, ou ainda entendam, procuram despir o contrato de trabalho de formalidades exigidas para outros negócios jurídicos, ao mesmo tempo que afirmam sua existência sempre que a relação fática de trabalho revele os elementos caracterizadores da condição de empregador e da de empregado. Adotou, assim, a teoria do contrato realidade, hoje amplamente consagrada pela doutrina e pela jurisprudência."

No caso específico, restou sobejamente comprovado o vínculo empregatício entre [REDACTED] e trabalhadores encontrados nas

propriedades rurais em apreço; quer pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); quer pela assunção dos riscos empresariais; quer pela configuração dos demais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos.

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado apenas pelos empregados recrutados especialmente para a realização das tarefas, objeto da contratação, os quais contraíram obrigação de fazer, de caráter personalíssimo, por isso intransferível a terceiros, o que destaca o caráter "*intuitu personae*" do contrato, ou seja: **a pessoalidade**.

Pessoalidade que se encerra no fato de os trabalhadores a serviço de [REDACTED] (nominalmente citados na planilha de cálculos) não se revestirem do poder de se auto - substituírem por outros trabalhadores a quem pudessem, unilateralmente, entregar o serviço que lhes fora confiado pelo empregador.

O trabalho é **não eventual**, já que as tarefas e atividades concretizadas pelos empregados são habituais e contínuas, e representam um real interesse em face da atividade finalística do empreendimento. No mesmo diapasão e, com mais evidência, destaca-se o trabalho efetuado pelos vaqueiros que, por óbvio, é de caráter **permanente**, o que também, neste caso, afasta qualquer discussão sobre a eventualidade do serviço realizado.

Nesse sentido, as tarefas realizadas por operadores de máquinas, vaqueiros, roçadores de juquira, cerqueiros, são iminentes à atividade produtiva realizada na propriedade rural, seja ela relacionada com a criação e o manejo do rebanho bovino, seja ela relativa à produção e beneficiamento de arroz, sendo certo que estas tarefas vinham sendo executadas pelos trabalhadores já mencionados, no momento da ação fiscalizadora do Grupo Móvel.

Registre-se que os empregados da referida listagem, foram entrevistados pelos componentes do Grupo Móvel nos momentos em que estavam efetivamente trabalhando na propriedade rural em apreço, ocasião em que declinaram nomes, datas de início da prestação de serviços, bem como outras informações atinentes ao trabalho realizado.

A **subordinação jurídica** também restou caracterizada, pois referidos empregados recebiam diretamente de [REDACTED] determinações específicas de como, onde e quando deveriam realizar as tarefas, inclusive sobre a jornada de trabalho e as pausas para repouso e alimentação.

No caso em tela, os trabalhadores não estavam investidos no poder de decisão já que não tinham a liberdade de deliberar, autonomamente, ou seja, não tinham governabilidade sobre o modo de organizar o seu próprio trabalho, a exemplo do que ocorre no caso de profissionais liberais. Ao contrário, recebiam ordens e suas atividades eram dirigidas e controladas pelo empregador.

Bem ilustra a situação fática observada pelo Grupo Móvel, os ensinamentos de Evaristo de Moraes Filho no seu "Tratado Elementar

de Direito do Trabalho" ao reproduzir as considerações de Paul Colin:

"... por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou a esta subordinação jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se, aqui, ao contrário, do direito completamente geral de supertender atividade de outrem, de interrompê-la ou de sustá-la à vontade, de fixar-lhe limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são então os dois pólos da relação jurídica"

Além disso, os contratos formados entre empregador e empregados eram **onerosos**, porque havia promessa de pagamento pela atividade desenvolvida à base de salário mensal, no caso de empregados com o vínculo formalizado; ou à base de diárias, no caso dos trabalhadores sem o vínculo formalizado.

Os empregados declararam que o pagamento acertado seria de acordo com a função atribuída a cada um deles.

Cite-se ter ficado caracterizada a **comutatividade**, pois a remuneração ajustada entre os sujeitos da relação de emprego consistia em obrigações de fazer; contrárias e "equivalentes" e previamente definidas, eis que no ato da contratação já se conhecia o trabalho a ser realizado e o valor do salário proposto.

Presente, também, a **alteridade** caracterizada no caso em tela por execução de atividade laboral por conta alheia, disso decorrendo que o resultado do trabalho realizado pelos empregados pertencia ao empregador, no caso a [REDACTED] que assumiu os riscos do negócio, franqueando, inclusive, instalações (conquanto inapropriadas) para a acomodação da força de trabalho.

A **alteridade** também restou caracterizada pela habitual prestação de contas que os trabalhadores estavam obrigados a realizar perante [REDACTED] e pelo controle permanente que o empregador exercia no que se refere à qualidade, forma e quantidade do serviço prestado.

Por fim, cabalmente provado o interesse econômico de [REDACTED] em face do trabalho realizado pelos empregados, tendo em vista que o lucro que percebia com a comercialização do seu rebanho e do arroz produzido estava, direta e intimamente, relacionado com os serviços executados pelos empregados encontrados em atividade laboral pelo Grupo Móvel, no decorrer desta operação.

De fato, a relação evidenciada neste contexto demonstra que o resultado da atividade laborativa, desempenhada pelos empregados,

consistente no trato com o rebanho e na produção de arroz representa inequívoco aproveitamento econômico diretamente em prol de [REDACTED]

Por isso, em consonância com o estabelecido no Artigo 1º da CLT, conclui-se que [REDACTED] é empregador dos trabalhadores que prestavam serviços em frentes de trabalho por ele organizadas.

Cumpra assinalar que, em face das observações do Grupo Móvel, foi possível concluir que a contratação de trabalhadores, sem a respectiva formalização do vínculo empregatício, era uma prática contumaz adotada por [REDACTED]

Em que pese perfeitamente caracterizado o vínculo empregatício, a empresa não providenciou o registro e a anotação das Carteiras de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, contrariando, desta forma, a determinação contida no artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ressalte-se, por oportuno, que além de todas as circunstâncias acima elencadas, o vínculo empregatício restou demonstrado, também, pelas anotações constantes em cadernos de controle de produção e de fornecimento e cobrança de alimentos, EPI e acessórios de trabalho, apreendidos, no bojo da operação.

4 - Da caracterização do trabalho análogo a de escravo

Conquanto a doutrina ainda não tenha equacionado de forma clara e decisiva o novo panorama colocado em face da alteração do artigo 149 do Código Penal Brasileiro e a jurisprudência, acerca do tema, ainda se mostre bastante incipiente e relutante, não há como deixar de enfrentar a questão, mormente quando o Grupo Móvel é acionado para apurar denúncias que dão conta da prática tipificada no dispositivo legal em referência.

No "caput" do artigo 149 do Código Penal Brasileiro há quatro fórmulas que levam à caracterização da conduta definida como trabalho análogo à de escravo, a saber: **1) quando o trabalhador é submetido a trabalhos forçados; 2) quando o trabalhador é submetido a jornadas exaustivas; 3) quando se sujeita o trabalhador a condições degradantes de trabalho e; 4) quando se restringe a locomoção do trabalhador em razão de dívida.**

O dispositivo legal é complementado por dois incisos que descrevem outras três modalidades equiparadas ao tipo previsto no "caput".

No inciso I a conduta tipificada consiste no **cerceamento ao uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.**

O inciso II, apresenta duas outras condutas que levam igualmente à caracterização do crime: **1) manter vigilância ostensiva no local de trabalho; e 2) apoderar-se de documentos e objetos pessoais do trabalhador.** Em ambos os casos, o tipo penal é

complementado pela expressão: **com o fim de retê-lo no local de trabalho.**

Desde logo cumpre observar que as quatro fórmulas previstas no "caput" do artigo 149 e as outras três condutas definidas nos incisos I e II são independentes entre si. Vale dizer: a ocorrência de quaisquer delas, conjunta ou isoladamente, tem o condão de configurar a prática do ilícito penal.

Nos dois incisos e no "caput" do artigo 149 percebe-se a presença de elementos normativos e subjetivos que demandam o exercício de interpretação de termos jurídicos e extrajurídicos, no sentido de se averiguar o exato ajuste do fato ao tipo penal.

É importante, todavia, ter em mente que a aceitação de certas circunstâncias, com a justificativa de que são toleradas por força do costume, pode desencadear a falta de efetividade da lei, na medida em que os termos nela previstos se banalizam e passam a ser letra morta. Aliás, deve sempre ser lembrado que o costume contrário à lei não prevalece em nosso ordenamento jurídico.

Por oportuno cumpre argumentar, desde logo, que o crime previsto no artigo 149 do Código Penal, além da liberdade ambulatoria, visa proteger outro bem jurídico, tão importante quanto o direito de ir e vir. Trata-se da dignidade do trabalhador que, em determinadas circunstâncias, é solapada de forma tão completa e vil que o indivíduo perde seus mais basilares direitos, sendo, desta forma, rebaixado e tratado como mero objeto, como coisa, destituído de sua personalidade e de seus direitos, enfim desconsiderado como ser - humano; como cidadão.

Pois bem, no caso sob lume, o trabalho análogo ao de escravo caracterizou-se por sujeição dos empregados **a condições degradantes de trabalho e a jornada de trabalho exaustiva, dentre outros fatos a seguir explanados.**

4.1 - Das condições degradantes de trabalho

A Legislação Penal Brasileira elevou à condição de trabalho análogo a de escravo qualquer trabalho realizado em condições degradantes.

O ambiente pode estar degradado devido a inúmeros fatores, desde os mais óbvios até os mais sutis; mas, em qualquer caso, a consequência gerada pelo ambiente de trabalho impróprio à manutenção do emprego é uma só, qual seja: a violação da dignidade do trabalhador.

Isso porque são os trabalhadores que sofrem, diretamente, as consequências da degradação.

As condições de trabalho no campo estão inseridas na Norma Regulamentadora do Trabalho Rural que, em muitos aspectos, demonstra

benevolência com os custos do empregador. Apesar disso, o empresário identifica a construção, por exemplo, de um abrigo rústico ou o fornecimento de água potável como investimentos desnecessários.

Prefere, então, sujeitar seus empregados a condições subumanas, justificando tal atitude sob o manto dos usos e costumes, ao invés de efetuar gastos com as precauções atinentes a instalação de um ambiente de trabalho seguro, sadio e higiênico. E aqui vale o argumento reacionário e preconceituoso segundo o qual o empregador não teria obrigação de oferecer condições dignas ao trabalhador que, em seu próprio lar, não dispõe de sanitários, chuveiros, água potável, instalações higienicamente cuidadas e estruturalmente conservadas.

A degradação se manifesta com mais ênfase através do ambiente de trabalho, todavia, para avaliá-la de forma completa e abrangente, necessário se faz sopesar todas as circunstâncias que lhe dão causa, e não apenas aquelas relacionadas com a área de vivência, as quais, diga-se de passagem, são as que primeiramente denunciam o ambiente impróprio ao trabalho.

É lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só podem definir o estado de degradação, porém a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que igualmente, caracterizam a condição degradante no ambiente de trabalho.

O corpo e, por decorrência, a saúde do trabalhador sofrem os efeitos da degradação quando os aspectos relacionados à área de vivência são negligenciados. Quando, por exemplo, não há condições de higiene adequadas e, por conta disso, os trabalhadores são expostos a moléstias, doenças e todos os males advindos de um meio-ambiente comprometido.

Mas é certo, também, que o estado de degradação viola a personalidade e a dignidade do empregado. Isso ocorre porque certas atitudes adotadas pelos empregadores e seus prepostos têm o potencial de gerar um ambiente hostil, propício aos maus tratos, às humilhações, às ofensas pessoais, à perseguição e à opressão.

Ora, os maus tratos, as humilhações e a opressão no ambiente de trabalho, infortúnios estes que lesam a honra; que retiram o amor próprio e; que aniquilam com os brios e propagam medo e angústia inquestionavelmente, conduzem à degradação, porquanto afetam a dignidade do trabalhador que, na relação de emprego, encontra-se em posição de inferioridade.

Assim, certo é considerar que o estado de degradação não se resume apenas pelo mal físico causado àquele que é acolhido em área de vivência aviltada, imprópria ao abrigo de empregados; mas, de igual modo, torna-se manifesto em virtude de condutas e atitudes que visam apequenar o espírito e amedrontar a mente do trabalhador.

Nesta operação restou claro, através dos depoimentos colhidos, que os empregados estavam sendo vítimas de maus-tratos, humilhações e ameaças por parte do empregador, conforme será comprovado adiante.

A seguir descreve-se a situação fática encontrada nas frentes de trabalho organizadas por [REDACTED] devidamente registrada através de fotos e de filmagem.

4.1.1 - Das condições nas áreas de vivência e frentes de trabalho

Os empregados de [REDACTED] estavam alojados em instalações construídas a base de tijolos e concreto, com piso de cerâmica ou de cimento liso, cobertas com telhas de amianto ou de barro, erigidas em pontos estratégicos nos limites da propriedade fiscalizada.

Eram sete os retiros existentes, dentre os quais, apenas o retiro da garça, não estava sendo usado. Dos retiros usados, em dois deles caracterizou-se a moradia coletiva. Para melhor explicitação, a seguir a discriminação das instalações e seus ocupantes:

1. **RETIRO PAU BRASIL (MORADIA COLETIVA)**, ocupado por [REDACTED] uma criança e pelo ajudante de vaqueiro [REDACTED]
2. **RETIRO DO MEIO (MORADIA COLETIVA)**, ocupado por [REDACTED] sua esposa [REDACTED] uma criança e pelo ajudante de vaqueiro [REDACTED]
3. **RETIRO LAGO DA BEZERRA**, ocupado por [REDACTED] e sua esposa. No mesmo retiro, porém em instalação apartada, seis ajudantes de vaqueiro.
4. **RETIRO SÃO JOSÉ**, ocupado por [REDACTED] sua esposa [REDACTED] e um ajudante que ocupava instalação distinta.
5. **SEDE**, local onde estava construída a casa do fazendeiro e guardada por [REDACTED] e sua esposa [REDACTED]
6. **RETIRO DA CANTINA**, alojamento usado por trabalhadores solteiros.

A) ÁREA DE VIVÊNCIA

Em que pese instalações construídas em alvenaria (tijolos, argamassa, cimento), piso de cerâmica lisa, e cobertura de telha, às vezes de amianto, outras de telhas de barro, os locais de dormida usados pelos empregados encontravam-se em lastimável estado de conservação e limpeza.

Sem exceção, todas as acomodações disponibilizadas aos empregados se encontravam com a estrutura de madeira que suporta o telhado, infestada por teias de aranha, já enegrecidas pelo tempo,

demonstrando o desmazelo do empregador com o bem estar dos trabalhadores. Para piorar o aspecto das acomodações, as paredes internas e externas estavam com a pintura gasta e suja; muitas delas com sinais de infiltração, decorrente da precipitação de chuvas.

Nos dormitórios ocupados principalmente por empregados solteiros não havia armários individuais, o que obrigava os trabalhadores a estenderem varais para afixarem suas roupas. Não havia cama para todos. Alguns estendiam redes onde descansavam após a extenuante jornada de trabalho.

Os poucos colchões existentes, bem assim a roupa de cama não eram ofertadas pelo empregador. Tais pertences eram dos próprios trabalhadores.

No local de preparo e tomada de refeições a presença de porcos, galináceos, gatos e cães transitando livremente, defecando e urinando, nos arredores onde, inclusive, há um poço comum, de onde é retirada a água para o consumo, também acrescentava um risco à saúde dos empregados.

Os vaqueiros solteiros improvisaram como dormitório a cozinha da antiga casa sede, após muito reclamarem da acomodação anterior cujas dimensões eram extremamente reduzidas para abrigar seis vaqueiros, além de estar em péssima condição de asseio e conservação, como de resto todas as outras encontradas na propriedade. Grife-se que os outros cômodos desta antiga sede foram trancados impossibilitando o acesso dos trabalhadores, inclusive aos banheiros, o que os obrigava a realizarem as necessidades fisiológicas no mato.

Quanto ao banho, usavam o chuveiro do alojamento anterior, mas para alcançá-lo necessariamente haviam de cruzar um chiqueiro instalado nas imediações.

Com relação ao alojamento de vaqueiros casados configurou-se a moradia coletiva, além da ausência de conservação e limpeza, de resto observada em todas as outras instalações. Evidentemente que no caso das residências dos vaqueiros casados a ausência de conservação é aquela que diz respeito à conservação predial e à manutenção da estrutura que é de responsabilidade do empregador.

Com efeito, com os vaqueiros casados reside também o seu auxiliar, que não necessariamente integra o núcleo familiar. Saliente-se, porém, que a norma regulamentadora do trabalho rural proíbe terminantemente a utilização de moradia coletiva, visando principalmente à privacidade do casal e a integridade da família.

Vale acrescentar que o empregador repassava aos vaqueiros casados a responsabilidade (preparo e fornecimento) pela alimentação do ajudante e ainda utilizava a mão-de-obra das esposas como cozinheiras, sem, contudo, formalizar o vínculo empregatício com as trabalhadoras. Pelo serviço realizado diariamente, o trabalho das esposas dos vaqueiros casados era remunerado em R\$100,00 (cem reais) por mês.

As instalações elétricas das dependências onde residem empregados estão expostas e com muitas emendas (gambiarras) acarretando o risco de choque elétrico e de incêndios.



Local usado como alojamento



Cobertura do alojamento



Dormitório do alojamento



Animais transitando na área de preparo de refeições



Animais transitando na área de preparo de refeições



Animais transitando junto à fonte de água



Cozinha de antiga sede, improvisada como dormitório



Gambiarras nas instalações - risco de incêndio e choque



Alojamentos e defensivos agrícolas



Roupas penduradas, ausência de armários



Telhado, ausência de asseio e conservação



Galinheiro contíguo ao alojamento



Ambiente lúgubre

Na casa sede da fazenda havia um conjunto de quartos reservados às visitas ou convidados do fazendeiro. Ao contrário das acomodações dispensadas aos trabalhadores, os quartos eram esmeradamente asseados, com cobertura de telhado, paredes pintadas e limpas, com local para guarda de roupas e utensílios. Todos estes cômodos eram servidos por camas, lençóis e travesseiros.

Abaixo, para efeito de comparação, se apresenta fotos de ambiente dispensado aos hóspedes do fazendeiro e dos cômodos usados pelos trabalhadores, com isso demonstrando, inicialmente, ser possível ao empregador dispensar aos seus trabalhadores acomodações dignas e salubres e, depois, o desprezo natural do empregador com as condições de vida de seus empregados.



Acomodações para hóspedes



Acomodações de trabalhador

O lixo doméstico era descartado nos arredores das áreas de vivência, sem qualquer precaução, alimentando mais ainda o risco, tanto no que concerne à saúde, quanto no que se refere àquele decorrente de ataques de animais, geralmente atraídos por detritos e restos alimentares.

Além disso, os trabalhadores que viviam nestas condições ainda estavam sujeitos ao ataque de animais peçonhentos (cobras, aranhas, morcegos e escorpiões) e as insuportáveis e incômodas muriçocas.

Registre-se, por outro lado, que não foi disponibilizado aos empregados material de primeiros socorros para o atendimento de emergências ocorridas em casos de ferimentos, picadas de animais peçonhentos e outros acidentes em decorrência do trabalho ou mesmo nos locais que servem de alojamento.

O conjunto de circunstâncias observado contribui para a formação de ambiente insalubre e perigoso capaz de afetar a saúde dos trabalhadores que usam as habitações disponibilizadas por força dos riscos que representam a sujeira bem como a ausência de asseio e conservação.

Em decorrência do exposto, conclui-se que os locais de alojamento acima descritos não ofereciam mínimas condições de conforto, de habitabilidade e de segurança.

B) FRENTE DE TRABALHO

Nas frentes de trabalho as condições são ainda mais precárias.

As atividades laborais são realizadas a céu aberto e os empregados não recebem do empregador os equipamentos de proteção individual adequados aos riscos a que estão expostos.

A atividade é braçal e os métodos de trabalho arcaicos, não havendo a menor preocupação com a ergonomia, mesmo no caso das tarefas realizadas através de maquinário pesado (tratores e colheitadeiras).

Não há abrigo rústico onde o empregado possa tomar suas refeições. Normalmente procuram uma sombra abaixo de uma árvore ou, nos dias de chuva, improvisam anteparos de forma a protegerem-se no momento em que estão se alimentando.

Não há sanitários e as necessidades fisiológicas são consumadas nos próprios locais de trabalho.



Trabalhador sem equipamento

Não se fornecia gratuitamente ferramentas de trabalho ou equipamentos de proteção individual, cabendo inclusive aos vaqueiros comprarem todo o material e os acessórios para montaria.



**Estado dos Equipamentos de
Proteção individual**



Falta de EPI



Trabalho a céu aberto



Acondicionamento de marmita



Acondicionamento de marmita



Acondicionamento de marmitas

C) ÁGUA

Gravíssima a questão do não fornecimento de água potável.

Os poços comuns em época de estiagem secam e as moradias e alojamentos passam a depender da reposição sistemática de água. Ocorre que nem sempre a velocidade da reposição é compatível com o consumo dos trabalhadores alojados ou das famílias, havendo episódios de completa falta de água em algumas instalações.

O transporte da água das fontes até as instalações bem como o envasamento da água consumida nas moradias e alojamentos é realizado em galões de óleo cuja reutilização é proibida, havendo inclusive esta menção nos cascos dos referidos vasilhames.

A propriedade de [REDACTED] é servida por dois poços artesianos. Um deles instalado na casa sede, que fica às margens do Rio Araguaia; o outro, no galpão onde funciona a oficina e a beneficiadora de arroz.

O poço artesiano da casa sede serve exclusivamente ao conjunto composto pela casa principal e pelas casas destinadas à acomodação dos visitantes.

Já o poço artesiano instalado na oficina serve, preferencialmente, para a lavagem de máquinas (tratores, caminhões, colheitadeiras e demais implementos agrícolas).

Destaque-se que não há poços artesianos em quaisquer dos alojamentos ou habitações usadas por trabalhadores. São draconianos os critérios adotados para a instalação de poços artesianos, já que se prioriza a água de melhor qualidade e em abundância para a lavagem de maquinários, em detrimento de ofertá-la ao trabalhador.



**Vasilhame usado para acondicionar água
Inscrição de não reutilizar**

E mais, a reposição de água nos reservatórios de alojamentos e moradias, ocorre por critério ainda mais perverso já que a definição da água que o trabalhador e sua família irão consumir depende da localização do trator que faz o transporte. Se próximo à oficina, será grande a possibilidade de receberem água proveniente do poço artesiano; se longe da oficina, será grande a possibilidade de receberem água proveniente de açude onde o rebanho também mata a sede, banha-se, defeca e urina.



**Vasilhame usado para acondicionar água
Inscrição de não reutilizar**



Vasilhame usado para acondicionar água



Poço sem proteção. Estava seco

Muitas vezes, por ser coletada em reservatório a céu aberto e sem sistema adequado de tratamento, há grande probabilidade de a água ser imprópria para o consumo humano, já que exposta a inúmeros elementos de contaminação, a exemplo de sua utilização por animais (gado e animais domésticos); sendo certo que a água não tratada é um poderoso vetor de transmissão de inúmeras doenças, pois abriga microrganismos (bactérias, fungos, micróbios) que podem causar mal ao organismo humano.

Apenas para efeito de ilustração cite-se que através da água são transmitidas: esquistossomose, diarréia infecciosa, hepatite, leptospirose e até mesmo o cólera, sendo certo que as doenças

transmissíveis pela água provocam cerca de 30.000 (trinta mil) mortes diariamente em todo o mundo (fonte: www.sobiologia.com.br).

Nunca é demais argumentar que a reposição hidroeletrolítica insuficiente, aliada à má alimentação, mormente em trabalhos com excessivo dispêndio de esforço físico repetitivo (trabalho braçal), sob sol aberto, calor intenso, em jornadas às vezes maiores que 08 horas, tem potencial para minar a saúde do trabalhador.

D) ALIMENTAÇÃO

A alimentação era insuficiente em quantidade e qualidade. Disso decorre que a dieta dos empregados era de fraco valor nutritivo, incapaz de atingir o necessário aporte calórico para repor as perdas diárias, decorrentes da realização de trabalho pesado, de forma a lhes revitalizar adequadamente o organismo que, em virtude da natureza braçal das tarefas que realizavam, consumia energia em demasia, durante a jornada de trabalho.

A isso se acrescenta que o trabalho no setor da agricultura e pecuária é pesado, exigindo do empregado grande esforço físico, e, portanto, a segurança alimentar é essencial para preservação da saúde do homem nesse tipo de atividade. A falta de segurança alimentar provoca doenças e pode provocar acidentes ocupacionais por causa da fraqueza, da falta de atenção, das tonturas, das dores de cabeça, provocadas pela fadiga natural a que está sujeito o organismo humano submetido a estas extremas condições de trabalho.

No caso ora em foco, a carne vendida aos trabalhadores por [REDACTED] é em sua totalidade proveniente das perdas em face do envenenamento de animais por ataque de cobras, por eletrocução - queda de raios durante tempestades - e, também, por doenças.

Por vezes o animal morto há dias depois de encontrado no pasto, é sangrado e esquartejado. A carne do animal é então ofertada aos trabalhadores solteiros que não pagam pelo alimento; ao contrário dos vaqueiros que para terem o gênero alimentício compram do fazendeiro. Em suma, [REDACTED] percebeu que vendendo a carne aos vaqueiros ou oferecendo aos demais trabalhadores estaria minimizando seus prejuízos.

[REDACTED] também vende aos trabalhadores o arroz que produz e beneficia na fazenda sob a marca "Rio Branco". Na visita à instalação onde ocorre o beneficiamento, constatou-se a absoluta ausência de higiene nas várias etapas do processo.

De início, assim como ocorre nas moradias e alojamentos o teto e o maquinário onde se processa o descascamento encontra-se tomado por teia de aranhas.

O forte odor de urina de ratos por toda a instalação denuncia a presença destes animais, vetores de inúmeras doenças graves.

Ainda na sala onde se realiza o processamento do produto, constata-se infestação de morcegos voando por todos os lados. O

local onde se realiza o acondicionamento do produto também se encontra infestado por morcegos.



**Descascadora de arroz tomada
Por teia de aranhas**



**Morcegos sobrevoando a área
De embalagem do arroz ouro branco**

Como ali encontraram o seu habitat, os animais deixam seus excrementos por toda a parte, inclusive sobre as embalagens que serão usadas e também sobre o produto já embalado e estocado pronto para ser consumido.

Esta mercadoria, além de ser vendida para os mercados da região, é oferecida aos trabalhadores.

Até mesmo o sal disponibilizado aos empregados para a feitura de seus alimentos era do mesmo oferecido ao gado, armazenado de forma inadequada, junto a outros produtos, inclusive defensivos agrícolas, demonstrando, mais uma vez, o tratamento desrespeitoso e desumano de [REDACTED] em face dos trabalhadores.



Embalagem do arroz ouro branco

E) MAUS TRATOS E AMEAÇAS

O tratamento dispensado pelo fazendeiro aos seus empregados é sempre desrespeitoso e violento.

Os relatos dão conta de ofensas morais, xingamentos e humilhações a que se sujeitam os trabalhadores exatamente por conta da necessidade que têm de manter o emprego e da evidente superioridade econômica do ofensor.

Abaixo trechos de declarações prestadas por empregados da fazenda, que corroboram as informações de maus tratos de [REDACTED] em relação a seus empregados.

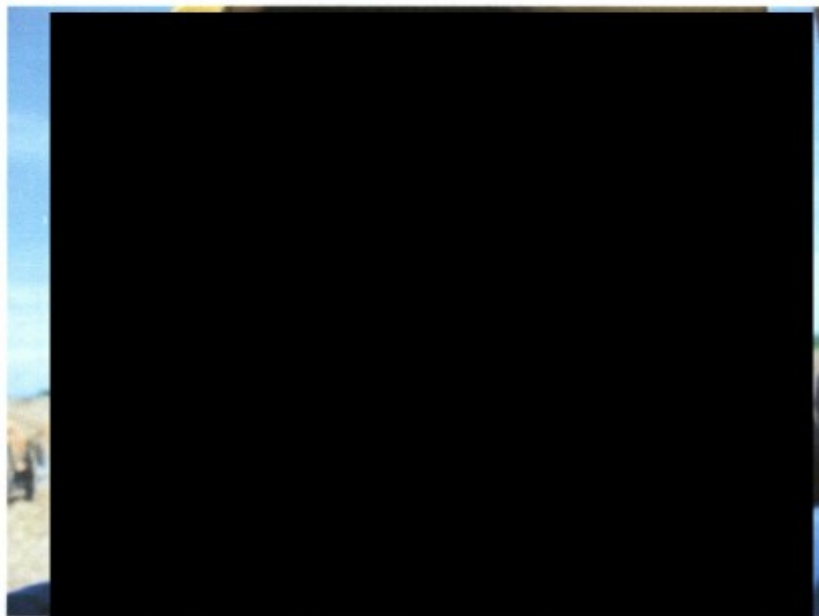
QUE no tempo em que trabalhou na fazenda as piores coisas era o tratamento do Newton com os empregados; **QUE** já foi xingado e humilhado pelo Newton; **QUE** sempre acontecia quando não conseguia dar conta do serviço passado; **QUE** Newton xingava de tudo que é nome e dizia que o dinheiro dele não era capim; **QUE** nessas ocasiões fazia era abaixar a cabeça e deixar Newton dizer o que queria; **QUE** a comida também era ruim; **QUE** durante todo o tempo que passou trabalhando toda a carne consumida pelos trabalhadores era de gado que morria no pasto de raio, ou de veneno de cobra ou que era sacrificado por causa de acidentes; **QUE** o arroz que consumia era o

produzido na fazenda; QUE o arroz sai embalado do secador e vai direto para a cantina; QUE presenciou o dia em que houve uma discussão entre o piloto do avião de [REDACTED] e um trabalhador de apelido vareta, que conserta as máquinas da fazenda; QUE nesse dia [REDACTED] puxou uma arma e apontou na cabeça de vareta e obrigou o empregado a pedir desculpas ao piloto; QUE além dele presenciaram esta cena outros empregados a exemplo do [REDACTED] QUE [REDACTED] só anda armado dentro da fazenda; QUE ultimamente [REDACTED] deixou de levar os trabalhadores para a Vila Tarumã aos sábados, porque queria que todos trabalhassem também aos domingos; (declaração prestada por [REDACTED])

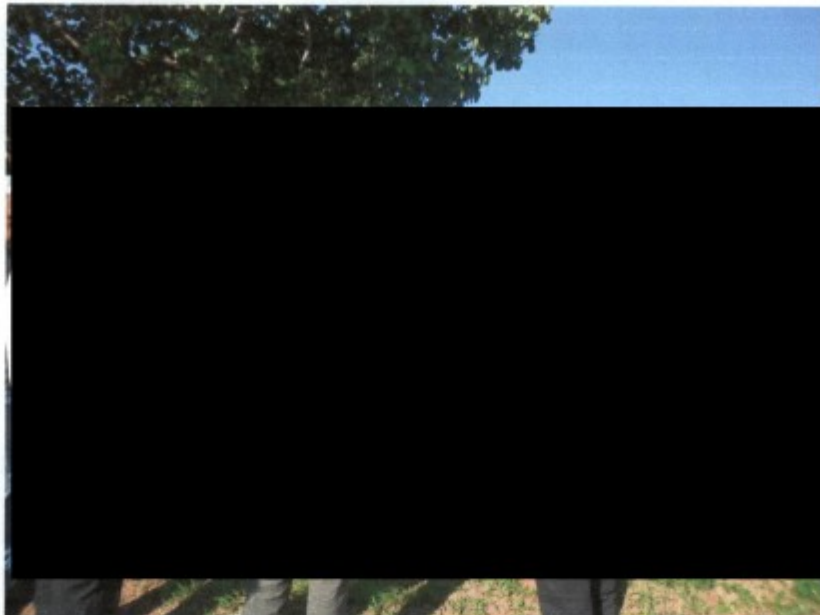
As declarações de violência e maus tratos foram uma constante, e vários empregados mencionaram inclusive ameaças com arma de fogo.

QUE trabalhava na fazenda até dia 22 de novembro de 2010; QUE soube que sua mãe estava adoentada e saiu para visitá-la; QUE [REDACTED] então demitiu o depoente, inclusive jogando seus pertences dentro de uma casa de coxo e informando que o depoente não precisava voltar mais para a fazenda; (...) QUE já foi xingado muitas vezes pelo [REDACTED] QUE [REDACTED] já mostrou arma para ele e disse: que isso aqui não é para eu me suicidar não é para dar tiro em cara sem vergonha que não estava olhando os trem dele direito; QUE isso ocorreu porque roubaram um boi dele durante a noite e ele culpou os vaqueiros; (declaração prestada por [REDACTED])

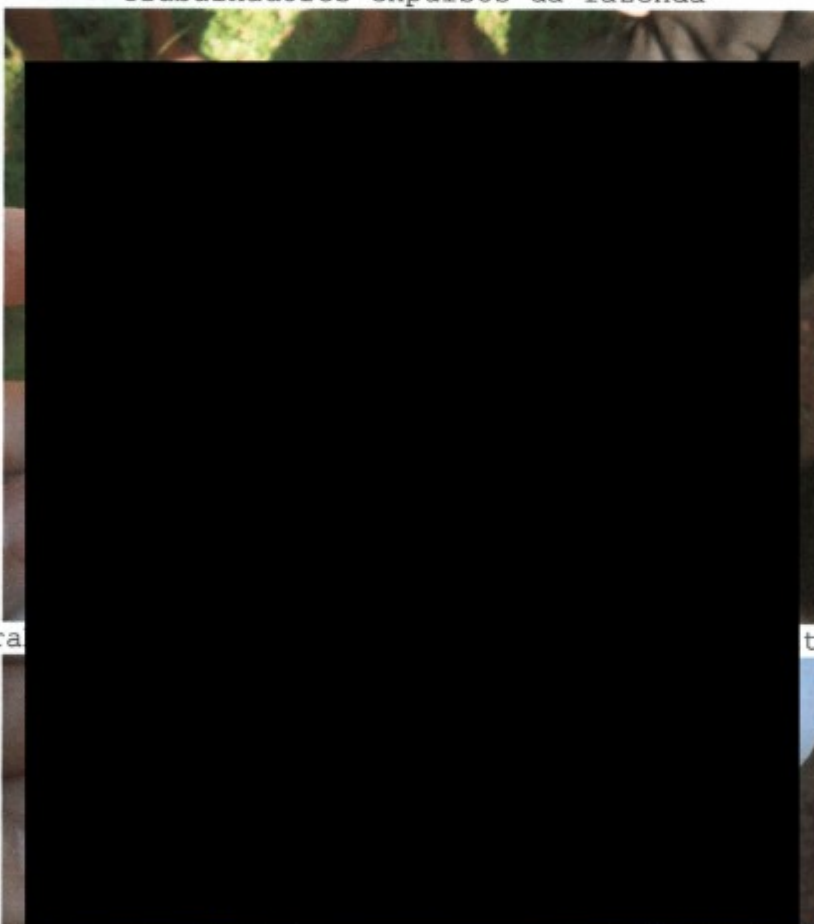
Como estes foram inúmeros os depoimentos prestados por trabalhadores e que integram este relatório a descrever os maus tratos e violências de que foram vítimas na propriedade de [REDACTED]



Trabalhador com o olho machucado,
sem receber socorro

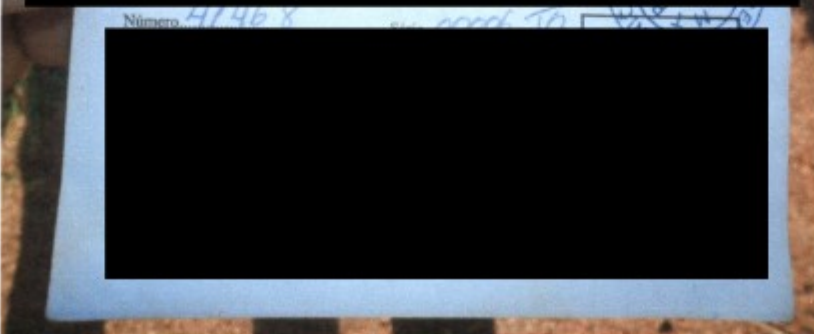


Trabalhadores expulsos da fazenda



Tra

tos



Trabalhador expulso sem pagamento de seus direitos

Todos os fatos acima narrados conduzem à inexorável conclusão de que a área de vivência e, por consequência, o ambiente de trabalho vigente na frente de trabalho de [REDACTED] encontram-se em completo estado de degradação. Degradação esta que tem potencial para atingir a saúde e a integridade física e psíquica e, sobretudo, a moral dos trabalhadores.

Apenas para ilustrar a discrepância entre o que existia, o ser, e o preconizado, o dever ser, enumera-se algumas diretrizes definidas na NR-31, consideradas patamares mínimos de decência e dignidade:

31.23.5 Alojamentos

31.23.5.1 Os alojamentos devem:

- a) ter camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão;
- b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais;
- c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança;
- d) ter recipientes para coleta de lixo;
- e) ser separados por sexo.

31.23.5.2 O empregador rural ou equiparado deve proibir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.

31.23.5.3 O empregador deve fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

31.23.9 O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho.

31.23.10 A água potável deve ser disponibilizada em condições higiênicas, sendo proibida a utilização de copos coletivos.

31.23.11 Moradias

31.23.11.1 Sempre que o empregador rural ou equiparado fornecer aos trabalhadores moradias familiares estas deverão possuir:

- a) capacidade dimensionada para uma família;
- b) paredes construídas em alvenaria ou madeira;
- c) pisos de material resistente e lavável;
- d) condições sanitárias adequadas;
- e) ventilação e iluminação suficientes;
- f) cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries;
- g) poço ou caixa de água protegido contra contaminação;
- h) fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço.

Acrescente-se, por outro lado, que os trabalhadores, sejam quais forem as circunstâncias, sempre são levados, eles próprios, por omissão do empregador, ou mesmo por sua determinação, a usarem as instalações existentes, mesmo aquelas já deterioradas e impróprias; do contrário lhes restaria, tão-somente, dormirem ao relento.

Destarte, no curso desta operação, restou claro que o empregador tinha pleno conhecimento de todos os fatos até agora apresentados, ou seja: era conhecedor das precárias condições das moradias e do alojamento; da inexistência de instalações sanitárias nas áreas de vivência e frentes de trabalho.

Todavia, [REDACTED] manteve-se inerte, omitindo-se diante de fatos graves e relevantes que, em última análise, denotam conduta típica prevista no Código Penal.

Vale destacar que, na seara do direito do trabalho, vigora o princípio da indisponibilidade, segundo o qual o trabalhador não pode abrir mão de certos direitos, dentre os quais se incluem, por se tratar de disposição de ordem pública, os previstos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego que visam à proteção da saúde e à integridade física.

O estado de degradação, no presente caso, também restou caracterizado em face de outras circunstâncias desvendadas ao longo desta operação, a exemplo do tratamento discriminatório reservado aos trabalhadores que viviam em locais inadequados; sorviam água de qualidade duvidosa, e alimentação com grande risco de contaminação biológica; da forma como foram largados à própria sorte, sem a menor consideração por parte daquele para quem foram chamados a trabalhar. Enfim, todas estas circunstâncias, com certeza, ofendem a dignidade do ser humano, neste caso, a dos trabalhadores do fazendeiro [REDACTED]

Enfatize-se que a Constituição Federal no Capítulo onde trata da Ordem Econômica e Financeira acentua que: **"A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social... (Artigo 170 C.F.)"**; demonstrando, assim, que o trabalho deve propiciar ao cidadão não apenas a satisfação de suas mais elementares necessidades, como comer; mas acima de tudo deve ser um trabalho qualitativamente satisfatório no sentido de garantir a existência digna de quem o exerce.

Por derradeiro, conclui-se que todos estes fatores somados demonstram inequivocamente a sujeição dos trabalhadores ligados a [REDACTED] a condições degradantes de trabalho; condições estas que afrontam os mais basilares conceitos de dignidade humana de forma a contrariar as normas de caráter constitucional, acima destacadas, além de caracterizar a conduta tipificada no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, vez que as circunstâncias inerentes à moradia, alimentação e higiene, asseguradas àqueles empregados não eram melhores que as dispensadas aos escravos da senzala.

4.1.2. Jornada Exaustiva - Artigo 149 do Código Penal

Declaração prestada ao Grupo Móvel pelo encarregado da propriedade rural fiscalizada:

QUE nesse último período sua carteira ficou sem assinar de agosto de 2009 a fevereiro de 2010, quando então o [REDACTED] anotou a carteira; QUE além de motorista, fica encarregado de supervisionar todos os serviços da fazenda, quando o [REDACTED] não se encontra; QUE quando o [REDACTED] está na fazenda o depoente ocupa-se em: mexe com mecânica, arrumando tratores, viaja para fora para buscar óleo ou alguma peça em [REDACTED] QUE também já viajou para Palmas para buscar uma pá mecânica; QUE só dirigiu para o [REDACTED] uma vez; QUE quando o [REDACTED] não está na fazenda ele fica incumbido de: colocar sal nas cocheiras, levar e buscar os funcionários no serviço todos os dias, levar o petróleo para abastecer os tratores, em tempo de vacinação buscar a vacina para aplicar no gado; QUE no máximo entre 5:10 e 5:20 da manhã os trabalhadores já estão em cima do caminhão para irem às frentes de trabalho: QUE normalmente de 05:30 até no máximo às 06:20 todos os trabalhadores já estão na frente de serviço e começaram a trabalhar; QUE os trabalhadores passam o dia todo nas frentes de trabalho; QUE a partir das 17:40 já começa a pegar os primeiros trabalhadores nas frentes de serviço; QUE termina de pegar os trabalhadores por volta das 18:30; QUE então até no máximo às 19:00 horas chega à cantina; QUE o almoço é levado para os trabalhadores; QUE o intervalo do almoço dos trabalhadores na frente de trabalho varia em função da presença de [REDACTED] não está os trabalhadores tiram para almoçar uma hora; QUE quando o [REDACTED] está na fazenda os trabalhadores almoçam e voltam a trabalhar imediatamente, sem descanso; (trecho de declaração prestada por [REDACTED]

O artigo 149 do Código Penal alçou à condição de trabalho análogo a de escravo, aquela a que empregados executam jornada considerada exaustiva; mas, em relação a este aspecto silenciou-se, sob quais circunstâncias a jornada de trabalho seria exaustiva e, portanto, sugestiva de condição análoga a de escravo.

Assim, à míngua de uma definição legal, ficou reservada ao interprete a incumbência de decifrar os parâmetros que definiriam a jornada exaustiva.

Para tanto, imperioso será a conjugação de preceitos jurídicos (jornada de trabalho) com outras variáveis de cunho extralegal, no intuito de se conceituar apropriadamente a expressão jornada exaustiva, sob a ótica do artigo 149 do Código Penal.

Uma das melhores referências para tal avaliação reside na própria Consolidação das Leis do Trabalho, mais precisamente no Capítulo II, do Título II, que faz alusão à duração do trabalho.

A CLT propõe parâmetros que balizam, com clareza e precisão, o alcance da expressão jornada exaustiva, a exemplo da forma como estabelece o tamanho normal da jornada de trabalho, bem como o acréscimo tolerado, ou seja, da quantidade máxima de horas extras permitidas.

É de oito horas a jornada normal de trabalho. Bem o informa o artigo 58 da CLT, cujo teor se destaca:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 08 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Entenda-se, desde logo, que a fixação de outros limites, nos termos da parte final do artigo em destaque, faz referência à possibilidade de se instituir jornadas menores que oito horas; nunca o contrário.

Importante considerar, também, a matéria colocada através do artigo 59 da CLT que versa sobre acréscimo na jornada de trabalho, cujo teor, se destaca:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

E, para complementar os dispositivos legais que influenciam a configuração de um conceito para a jornada exaustiva, destaca-se o disposto no artigo 60 da CLT:

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", as que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A partir dos artigos em destaque é possível deduzir que uma jornada pode atingir até dez horas de trabalho por dia, considerando-se a jornada normal de oito horas e o acréscimo de duas horas-extras.

Este limite seria então considerado intransponível; em outras palavras, seria a carga horária máxima suportada pelo organismo humano, quando no exercício de atividades laborais; mesmo porque o trabalhador necessita de tempo para o descanso, para convívio social e familiar, para o lazer, para se instruir, dentre outras atividades.

Tais limites são resultado do conhecimento científico, de estudos, de experimentos e de exames que demonstram o ponto de fadiga física e mental do organismo humano submetido ao trabalho.

Na atualidade, o limite do corpo humano passou a ser uma variável perfeitamente mensurável, tangível, a partir dos estudos realizados por [REDACTED] do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional.

Referidos cientistas isolaram as variáveis que influenciam o rendimento e a fadiga do trabalhador e, desse modo, chegaram a uma resultante que batizaram de: **Índice de Capacidade para o Trabalho**.

A partir daí restou evidenciado que o tempo de exposição ao trabalho é um dos mais (se não o mais) importante estressor do trabalho; e o que há alguns anos era ventilado apenas de forma empírica, hoje já é comprovado cientificamente.

Portanto, jornadas que excedam aos limites fixados na Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, quando estendidas por mais de 10 horas (jornada normal acrescida de duas horas extras) são proibidas, porque superam a capacidade do trabalhador em se sobrepor ao estresse e à fadiga; não existindo sequer previsão legal para o pagamento do período trabalhado além de duas horas extras.

Além disso, as precárias condições de descanso e alimentação e a natureza do trabalho realizado, de atenção constante e sob temperaturas superiores a 37°C são fatores que aceleram sobremaneira a tomada do ponto de fadiga do organismo humano.

No caso desta fiscalização, o Grupo Móvel constatou que os empregados estavam submetidos a jornadas exaustivas, tendo em vista os excessos por eles praticados, sendo esta uma das formas de exploração que, na dicção do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, caracterizariam o trabalho análogo a de escravo.

Com efeito, os empregados de [REDACTED] envolvido com as mais diversas atividades no âmbito de suas fazendas, desde vaqueiros, operadores de máquinas, roçadores e aqueles ocupados com serviços gerais e braçais, viam-se obrigados a cumprir, diariamente, uma jornada de trabalho que se estendia das 06:00 horas até por volta das 18:00 horas.

O excesso de que se fala é de pelo menos quatro horas de trabalho por dia, de segunda a segunda, já que nem mesmo folgavam todos os domingos. Acrescente-se que as atividades se desenvolviam a céu aberto e que, também, eram penosas, já que exigiam bastante esforço físico, como soe ocorrer em atividades laborais inerentes ao trabalho no campo.

Além disso, os descansos intra-jornada não eram concedidos de forma a que os empregados pudessem recompor a energia despendida ainda durante a primeira etapa da jornada de trabalho. Almoçavam e logo retornavam ao trabalho.

Nos depoimentos colhidos pelo Grupo Móvel, restou consignado que a presença de [REDACTED] era fator de supressão total do intervalo para descanso e refeição, eis que o fazendeiro exigia que logo depois da ingestão do alimento os empregados retomassem imediatamente o trabalho.

A manifestação unânime de pelo menos 28 (vinte e oito) empregados da fazenda envolvidos em atividades de campo confirmando a influência direta de [REDACTED] na supressão total do intervalo intra-jornada, dá tintas de verossimilhança aos relatos colhidos e substância à irregularidade perpetrada.

Ademais, a presença física da fiscalização durante três dias seguidos na propriedade (02/12, 03/12 e 04/12) acompanhando o dia a dia, inclusive verificando o intervalo para descanso e refeições, destes trabalhadores também serviu para firmar o convencimento quanto à extensão exaustiva da jornada trabalhada.

O "**modus operandi**" de movimentação de trabalhadores entre alojamentos e frentes de trabalho, no início e final das jornadas, corrobora as informações prestadas pelos trabalhadores e, também, as observações realizadas pela fiscalização durante esta operação.

Diariamente o gerente da fazenda iniciava o transporte dos empregados a partir do alojamento, por volta das 05:00 horas às 05:30 horas, até às frentes de trabalho, gastando neste deslocamento entre 30 e 50 minutos, de forma que até às seis horas da manhã já se desincumbia de encaminhar aos locais de trabalho todos os empregados.

Da mesma forma, iniciava o recolhimento destes empregados, que permaneciam o dia inteiro nas frentes de trabalho, somente a partir das 18:00 horas, finalizando o deslocamento dos trabalhadores entre frentes de trabalho e alojamento, por volta das 18:30 horas.

Semelhantemente, os vaqueiros e ajudantes que residem em habitações para empregados casados e aqueles que estão alojados em instalação para solteiros, iniciam a jornada de trabalho entre 05:00 horas e 06:00 horas. Às 05:00 horas inicia-se a jornada dos vaqueiros aos quais foi cominada a tarefa de ordenha. Os outros vaqueiros iniciam a jornada às 06:00 horas.

Também os vaqueiros, trabalham em regime de jornada estendida todos os dias da semana. Excesso esse que caracteriza jornada exaustiva.

Acrescente-se que em razão da quantidade de empregados em atividade na fazenda o controle de jornada, com a marcação de ponto no início, intervalos e final da jornada, seria uma obrigação legal que não é cumprida na propriedade rural em apreço, acrescentando que esta não é a primeira vez que uma fiscalização do trabalho constata esta irregularidade nas propriedades de [REDACTED]

Atente-se, contudo, que a omissão de registro das jornadas trabalhadas (controle de ponto), não ilide o que foi constatado "**in locu**" pela fiscalização, tampouco o "**modus operandi**" adotado pela fazenda na distribuição dos trabalhadores em frentes de trabalho, estes sim, fatos comprovados que indicam o excesso de jornada e a ausência de concessão de intervalos intra-jornada.

Donde se conclui que a jornada diária de trabalho realizada pelos empregados das propriedades de [REDACTED] é de no mínimo 12 horas por dia (06:00 horas às 18:00 horas), considerando que o intervalo para repouso e alimentação normalmente é suprimido, por completo.

Acrescente-se que [REDACTED] jamais remunerou as horas extras realizadas por seus empregados.

A responsabilidade pelo exercício de jornadas exaustivas é do empregador que se beneficiava do esquema engendrado para induzir o

empregado a praticar jornada proibida, acrescentando-se que tal fato derivava de sua própria vontade.

Por derradeiro convém argumentar que a limitação da jornada de trabalho fundamentada no ponto de fadiga do organismo humano tem por escopo permitir a reposição da energia consumida durante o dia de trabalho e, mais importante, prevenir o acidente de trabalho.

Isso porque, ultrapassado o ponto de fadiga do organismo humano, esvai-se a força, a vitalidade, a atenção, a concentração, fatores estes que potencializam a ocorrência do sinistro.

Em vista do exposto, conclui-se que a jornada de trabalho realizada pelos empregados das propriedades de [REDACTED] caracteriza o crime previsto no artigo 149 do Código Penal, ou seja, a redução do trabalhador a condição análoga a de escravos.

5 - Do Pagamento de remuneração por fora - caixa dois - (fraude)

O uso do caixa dois é crime contra a ordem tributária a sonegação fiscal, conforme definido na Lei 8.137/1990:

"Art. 1º Constitui crime contra a ordem tributária suprimir ou reduzir tributo, ou contribuição social e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I - omitir informação, ou prestar declaração falsa às autoridades fazendárias;

II - fraudar a fiscalização tributária, inserindo elementos inexatos, ou omitindo operação de qualquer natureza, em documento ou livro exigido pela lei fiscal;

Pena - reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

A chegada do Grupo Móvel à propriedade rural Lago da Bezerra, coincidiu com o pagamento dos trabalhadores referente à competência do mês de novembro, cujo pagamento se efetua em dezembro.

Na oportunidade, flagrou-se a inusitada situação do pagamento de valores não contabilizados em folha.

Toda a operação de pagamento por fora foi filmada e fotografada, inclusive com as explicações de prepostos do fazendeiro justificando a forma pela qual o esquema se desenvolvia.

Como havia empregados com e sem registro em carteira de trabalho, havia alguma diferenciação no procedimento adotado.

Em suma, para os empregados registrados, era apresentado o holerite, com a identificação do empregador. Uma via desse documento era entregue ao trabalhador, outra, ficava em poder da fazenda. Os valores pagos aos empregados sempre eram maiores que os registrados nos holerites.

No caso dos empregados sem registro, um recibo simples de pagamento era assinado pelos empregados e ficava em poder da fazenda. Devido à presença da fiscalização, uma via deste documento foi entregue aos trabalhadores que, argüidos sobre o procedimento, informaram que esta havia sido a primeira vez que, durante o pagamento, recebiam uma via do recibo. Normalmente as vias destes recibos não são entregues ao empregado, pois, do contrário, a empresa produziria prova contra si, acerca da irregularidade perpetrada.

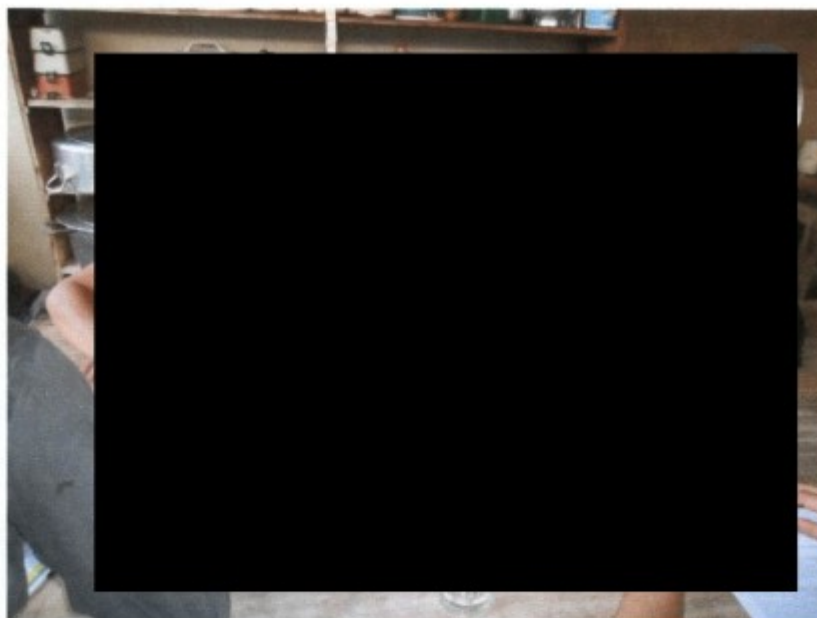
À medida que o pagamento ia sendo realizado, o preposto do empregador, [REDACTED] anotava, à caneta, em uma folha de papel ofício, o nome do trabalhador e os valores efetivamente pagos em numerário.

A certa altura, inquirido sobre o porquê deste procedimento, explicou que o documento era necessário para comprovar a [REDACTED] o que havia sido efetivamente pago e que, por outro lado, os holerites eram para apresentação contábil.

Oportuno argumentar que somente os holerites são apresentados para efeitos contábeis, o documento manuscrito não. Portanto, todos os recolhimentos decorrentes da folha de pagamento, a exemplo do INSS e do FGTS (dos empregados registrados), são realizados a menor, caracterizando pelo menos fraude contra o FGTS, crime previdenciário e frustração de direito trabalhista. Grife-se que no caso dos empregados sem registro, nenhum valor é depositado ou recolhido.



Escrituração de folha paralela



Pagamentos por fora

Todo o esquema foi gravado em filme e consta como anexo deste relatório. Além disso, foram apreendidos os originais dos recibos e dos holerites, bem como a folha manuscrita contendo os valores efetivamente pagos aos trabalhadores.

6 - Da Frustração de Direito Assegurado por Lei Trabalhista (Artigo 203 do Código Penal Brasileiro)

Art. 203. Frustrar mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho.

Durante a operação restou comprovado o não pagamento das verbas rescisórias a que trabalhadores faziam jus ao final de seus contratos.

A falta de apresentação de: recibos de salários; termos de rescisão de contrato de trabalho; contratos de safras; aviso e recibo de pagamento de férias e de gratificação natalina; guias de recolhimento de FGTS; demonstra que o empregador não honra estas obrigações legais, e assim suprime direitos líquidos e certos conferidos aos empregados contratados, notadamente aqueles para os quais o vínculo não era formalizado.

Com efeito, salário, férias proporcionais e gratificação natalina são direitos, de caráter econômico, previstos na legislação do trabalho.

O direito ao recebimento das férias proporcionais, por exemplo, encontra respaldo no artigo 147 da CLT e o de perceber a gratificação natalina está assegurado no artigo primeiro da Lei 4.090 de 13 de julho de 1962.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo determinado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º A gratificação corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 3º A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro;

Tratando-se, pois, de frustração de direitos expressamente assegurados na legislação trabalhista, opera-se a integração da norma penal, condição necessária para que se caracterize o ilícito descrito no artigo 203 do Código Penal, no que concerne ao seu elemento objetivo.

O elemento subjetivo do tipo, nestes casos, consiste na fraude, meio escolhido para a perpetração da conduta ilícita, particularizada pela não formalização do vínculo empregatício, marco inicial para o compute dos direitos do trabalhador.

O que, a princípio, teria a aparência de mera irregularidade administrativa, na verdade, é método utilizado rotineiramente para ludibriar o trabalhador sob o falso argumento de que o contrato que o vincula ao empregador é de mera empreitada e que, em razão disso, não há vínculo empregatício.

Ocorre que o vínculo formado entre os trabalhadores e o empregador rural é de emprego, mesmo porque as atividades por eles desempenhadas são aquelas necessárias ao desenvolvimento da atividade finalística do empreendimento econômico rural, conforme já elucidado neste relatório.

A fraude concretizada pela não formalização de vínculo é facilitada pela conjugação de diversos e relevantes fatores que impelem a aceitação passiva dessa prática por parte dos empregados. Cite-se: reduzidas oportunidades de trabalho no campo; rasteiro grau de instrução e qualificação do trabalhador rural; distância entre o trabalhador do campo e os instrumentos de cidadania; dificuldade em acessar e obter a tutela jurisdicional do Estado; e, principalmente, temor de enfrentar abertamente seus opressores.

Todos estes fatores foram identificados por meio das declarações prestadas pelos trabalhadores no correr desta operação, conforme se observa dos trechos a seguir, destacados do depoimento prestado pelo trabalhador [REDACTED]

QUE trabalhava na fazenda até quinze dias atrás; QUE trabalhou na fazenda pela primeira vez de outubro de 2002 até julho de 2006 sem carteira assinada; QUE em 03 de julho de 2006 o Newton assinou sua carteira; QUE então trabalhou de carteira assinada até fevereiro de 2007; QUE novamente em julho de 2008 voltou a trabalhar na fazenda; QUE desta feita ficou trabalhando até 28 de fevereiro de 2009; QUE em 07 de junho de 2010 até 16 de julho de 2010, teve novo período de trabalho na fazenda; QUE finalmente em 17 de agosto retornou mais uma vez à fazenda para trabalhar, ficando até o final de novembro; QUE desta última vez sua carteira não foi assinada; QUE não sabe se assinou os termos de rescisão quando de sua dispensa, mas com certeza nunca recebeu férias ou décimo terceiro proporcional; QUE desta última vez que trabalhou sem carteira assinada, quando foi mandado embora, nada recebeu, além das diárias trabalhadas; (declaração prestada por [REDACTED])

Além da fraude nua e crua perpetrada no caso de trabalhadores informais, constatou-se que [REDACTED] era contumaz em usar práticas rasteiras e comezinhas também no tocante aos trabalhadores cujas carteiras de trabalho estavam assinadas.

Nestes casos, não bastava apenas o simples fato de não pagar o que era devido, eis que havendo o registro em carteira de trabalho, toda uma documentação decorrente do início e término do vínculo de trabalho seria necessária.

Então, por exemplo, no momento da rescisão, [REDACTED] para dar tintas de legalidade às suas falcatruas, levava o empregado demissionário até o município de Araguacema/TO. Lá estando, dirigia-se, sem o trabalhador, à Agência dos Correios, onde na presença de um cidadão que se intitulava Juiz de Paz obtinha a formalização da assistência à rescisão do contrato de trabalho, muito embora nada fosse pago ao trabalhador. A seguir trechos do depoimento coletivo obtido durante a presente operação.

Aos oito dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dez, às 14:30 horas, na sede da Fazenda São José, de propriedade do Sr. [REDACTED] na Zona Rural do Município de Couto Magalhães/TO, na presença do Procurador do Trabalho, Dr. [REDACTED] membro do Ministério do Público do Trabalho, compareceram os empregados abaixo identificados e às perguntas responderam: Que trabalharam na Fazenda do Sr.

[REDACTED] Que todos não receberam o 13º salário durante o período em que trabalharam na Fazenda do Sr. [REDACTED]

Que os Senhores [REDACTED]

informaram que tiveram suas rescisões homologadas pelo chefe dos Correios do Município de Araguacema/TO, sendo que o [REDACTED] compareceu sem o empregador do gerente da Fazenda, e sozinho teve a rescisão homologada e não recebeu qualquer dinheiro e o Sr. [REDACTED] compareceu nos Correios de Araguacema/TO com o Sr. [REDACTED] mas também não recebeu os valores pecuniários a que teria direito; Que todos não receberam as férias nem o adicional de 1/3 constitucional; Que todos os trabalhadores sofreram ameaças do Sr. [REDACTED] Que todos não receberam os direitos rescisórios quando dos termos dos contratos de trabalho; (trechos de depoimento coletivo prestado por: [REDACTED])

O nome do chefe dos Correios mencionado no depoimento é [REDACTED] e é quem homologa as rescisões para **NEWTON DE [REDACTED]** na Agência dos Correios em Araguacema/TO, na qualidade de Juiz de Paz, conforme carimbo apostado nos Termos de Rescisão apresentados por [REDACTED] cujas cópias foram anexadas ao depoimento coletivo e integram o presente relatório.

Durante a presente operação constatou-se, principalmente em face dos depoimentos prestados pelos empregados, outras práticas administrativas e organizacionais perpetradas por [REDACTED] que visavam subtrair direitos legalmente garantidos aos trabalhadores.

Neste sentido cita-se, também, o não pagamento de férias e décimo terceiro a empregados com vínculo formalizado, no curso do contrato de trabalho, com o emprego de táticas desprezíveis e torpes.

Geralmente os empregados eram induzidos a assinarem recibos de férias e de décimo terceiro salário sob a promessa nunca cumprida do pagamento das verbas.

Assim assinavam os recibos por boa fé; por vezes, também, em razão de temerem a própria reação do empregador ou mesmo de perderem o emprego em caso de negativa.

Desta forma [REDACTED] com estas práticas desonestas vai enriquecendo sem causa e, de forma ilícita, se prevalecendo de sua situação de superioridade econômica para prejudicar os trabalhadores que estão sob sua tutela.

Vários depoimentos de trabalhadores também conferem verossimilhança aos fatos aqui narrados.

Acrescente-se, mais uma vez, que é praxe na administração de pessoal desenvolvida nas propriedades de [REDACTED] a informalidade que inexoravelmente carrega aos trabalhadores prejuízos financeiros, não apenas em razão da supressão do pagamento de férias e décimo terceiro salário durante o contrato de trabalho, mas, sobretudo, da supressão destas parcelas quando da cessação destes contratos informais. Também isso consta mencionado em diversos depoimentos colhidos nesta operação.

De todo o exposto, entende-se presente na conduta do empregador o dolo, que é a vontade livre e consciente de frustrar direitos assegurados na legislação do trabalho de resto concretizado através da efetiva negação de pagar ao trabalhador o que lhe é devido e, também, pela replicação permanente dessa prática nefasta ao longo de vários anos.

Destarte, entende-se tipificada a conduta prevista no artigo 203 do Código Penal Brasileiro, tanto pelos elementos normativos e subjetivos do tipo, em destaque, quanto pelo aspecto da integração da norma penal em branco.

7 - Da Fraude contra o Seguro Desemprego (lei 7998/90)

Art. 25. O empregador que infringir os dispositivos desta Lei estará sujeito a multas de 400 (quatrocentos) a 40.000 (quarenta mil) BTN, segundo a natureza da infração, sua extensão e intenção do infrator, a serem aplicadas em dobro, no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

§ 1º Serão competentes para impor as penalidades as Delegacias Regionais do Trabalho, nos termos do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 2º Além das penalidades administrativas já referidas, os responsáveis por meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do seguro-desemprego serão punidos civil e criminalmente, nos termos desta Lei.

No bojo da operação o Grupo Móvel teve contato com trabalhadores que já haviam sido demitidos das fazendas de [REDACTED] e, dentre os fatos descortinados, destaca-se a fraude contra o Seguro Desemprego.

Em depoimento colhido restou consignado que o empregador se utiliza de expedientes fraudulentos visando ludibriar o trabalhador que, ameaçado de não ter as guias de seguro desemprego e, conseqüentemente as parcelas liberadas, seguia trabalhando mesmo depois de rescindido o contrato de trabalho.

Em consequência, no período de recebimento das parcelas do seguro desemprego, o trabalhador acumulava o referido benefício com o pagamento efetuado por [REDACTED]

Os termos de depoimento que relatam esta situação fazem parte deste relatório. Destaca-se, por exemplo, trecho da declaração prestada ao Grupo Móvel, pelo empregado [REDACTED]

QUE trabalhou de carteira assinada na fazenda entre 01/06/2007 a 28/05/2009; QUE antes já trabalhava sem carteira assinada; QUE isso ocorreu desde 15/11/2003; QUE em maio de 2009, [REDACTED] informou que o depoente seria demitido; QUE assinou vários documentos nesta ocasião; QUE [REDACTED] no momento da demissão disse ao depoente que deveria continuar trabalhando por que só assim ele iria liberar as parcelas do seguro desemprego; QUE então o depoente, apesar da baixa em sua carteira continuou a trabalhar; QUE nos quatro meses que se seguiram recebeu parcelas do seguro desemprego e diárias de R\$25,00 pagas pelo [REDACTED]; QUE passados os quatro meses continuou a trabalhar sendo então que recebia apenas as diárias; QUE trabalhou dessa forma, ou seja, sem carteira assinada até setembro desse ano; QUE na fazenda desempenhou várias atividades desde o roço de juquirá até na máquina de beneficiar arroz; (trecho da declaração prestada por [REDACTED])

Em face do exposto, conclui-se que a conduta do empregador, de resto confirmada em depoimentos de trabalhadores, representa fraude contra o seguro desemprego nos termos da Lei 7998/1990.

8 - Da Sonegação de Contribuição Previdenciária - Artigo 337-A do Código Penal

Sonegação de contribuição previdenciária

Art. 337-A. Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I - omitir de folha de pagamento da empresa ou de documento de informações previsto pela legislação previdenciária segurados empregado, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo ou a este equiparado que lhe prestem serviços;

A sonegação da contribuição previdenciária é duplamente nociva: primeiro porque diminui o ingresso de recursos destinados à União, Estados e Municípios; e depois porque posterga ou mesmo inviabiliza

o exercício do direito à aposentadoria e de outros, decorrentes do vínculo empregatício.

No mais das vezes, a sonegação deriva da própria informalidade, ou seja, da contratação de empregados sem a respectiva formalização do vínculo empregatício; de outras vezes, a sonegação decorre da simples mora em recolher os valores referentes à folha de pagamento, sendo estas as formas mais rudimentares e usuais da sonegação previdenciária.

O certo é que, em quaisquer das formas possíveis, a sonegação previdenciária provoca, como consequência imediata, a redução da receita previdenciária, comprometendo ações de governo relacionadas com a assistência social.

Ocorre que a assistência social é universal e gratuita e abrange a totalidade da população, sejam os indivíduos economicamente ativos ou não; contribuam ou não para a previdência; estejam ou não com seus vínculos de trabalho formalizados; portanto, a redução da receita previdenciária por meio da sonegação representa um prejuízo considerável para a sociedade.

Do que foi exposto, resta evidente que a sonegação da contribuição previdenciária traz em seu bojo a precarização dos serviços e dos programas assistenciais o que, por consequência, conduz ao aumento do déficit da previdência pública.

Já, sob o ponto de vista do trabalhador, a sonegação da contribuição social estenderá o tempo de serviço necessário ao aperfeiçoamento do direito à aposentadoria; direito este cujo exercício se tornará inalcançável para o trabalhador rural, já que a não formalização de vínculo é uma prática arraigada nas relações de trabalho no campo, notadamente nos casos de contratos de curta duração.

No caso em tela, a sonegação de contribuição previdenciária encontra-se configurada, uma vez que diversos empregados não tinham vínculo formalizado, havendo casos de trabalhadores que se encontravam há meses na informalidade e apesar de a intervenção do Grupo Móvel não ter logrado sucesso imediatamente, a questão encontra-se devidamente judicializada o que permitirá o reconhecimento dos vínculos, evitando com isso prejuízo à previdência social, mas, sobretudo, a omissão do compute do tempo de serviço dos respectivos contratos para efeito de aposentadoria destes trabalhadores.

No caso em tela, o empregador, conquanto devidamente notificado, não apresentou ao Grupo de Fiscalização diversos documentos, dentre os quais as Guias de Recolhimento do INSS dos trabalhadores citados na Planilha de Cálculos.

Na verdade, essas guias não existem. Não existem porque os empregados encontravam-se na informalidade, alguns deles por mais de ano. Por estarem na informalidade, não constavam em folha de pagamento do empregador.

Estes trabalhadores não informados em folha de pagamento são segurados empregados, eis que os pressupostos que dão ensejo à relação de emprego estão configurados no vínculo que une o

fazendeiro [REDACTED] aos rurícolas referenciados no presente relatório.

A violação do comando legal, em destaque (artigo 337 - A do Código Penal Brasileira), restou evidente, porquanto a contribuição social previdenciária deixou de ser recolhida, durante vários meses, justamente pela omissão do empregador que não relacionou em folha de pagamento os segurados empregados encontrados em atividade laboral durante operação do Grupo Móvel.

A seguir relação de empregados flagrados sem o respectivo registro em carteira de trabalho e previdência social há duas ou mais competências.

EMPREGADO	DATA ADMISSÃO
[REDACTED]	22-jun-07
[REDACTED]	01-ago-09
[REDACTED]	10-mai-10
[REDACTED]	19-ago-10
[REDACTED]	10-jun-10
[REDACTED]	01-jun-09
[REDACTED]	01-jun-10
[REDACTED]	01-jun-10
[REDACTED]	04-jan-10
[REDACTED]	26-nov-09
[REDACTED]	04-jan-10
[REDACTED]	18-nov-10
[REDACTED]	19-nov-10
[REDACTED]	10-ago-10
[REDACTED]	22-out-10
[REDACTED]	01-mar-10
[REDACTED]	01-mar-10
[REDACTED]	05-mai-10
[REDACTED]	09-nov-10
[REDACTED]	09-nov-10
[REDACTED]	09-nov-10
[REDACTED]	18-out-10
[REDACTED]	25-abr-10
[REDACTED]	01-mai-10
[REDACTED]	01-fev-08
[REDACTED]	21-out-10

Cumprasse assinalar que decorrido o prazo para o pagamento do salário do mês de novembro, até o quinto dia útil do mês de dezembro, o empregador mais uma vez deixou de cumprir sua obrigação para com seus empregados.

9 - Dos Autos de Infração

Foram lavrados 52 (cinquenta e dois) Autos de Infração; dos quais, 13 (treze) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 39 (trinta e nove) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Nas frentes de trabalho foi possível avaliar as condições relacionadas à saúde e segurança do trabalhador, concluindo-se pela completa inadequação dos alojamentos, uma vez que sujeitam o trabalhador a viver em condições subumanas e degradantes.

Constatou-se, também, a não aplicação de diversos preceitos estatuídos nas Normas Regulamentadoras, cujos relatos completos das situações constam do corpo dos correspondentes autos de infração.

No que concerne aos aspectos relacionados à legislação trabalhista, inúmeras irregularidades foram consignadas em autos de infração, destacando-se a contratação de 04 (quatro) empregados sem registro, cujos vínculos foram formalizados retroativamente por força da ação fiscal.

As circunstâncias efetivamente constatadas durante esta operação encontram-se relatadas, com mais detalhes, no corpo dos respectivos instrumentos. A relação dos autos de infração lavrados consta em anexo.

VI - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO

Das fazendas LAGO DA BEZERRA, PAU BRASIL, SÃO JOSÉ, GARÇA E BANANAL, de [REDACTED] foram retirados 33 (trinta e três) trabalhadores que estavam em situação análoga à de escravos.

As correspondentes guias para concessão do seguro desemprego foram emitidas e entregues aos trabalhadores.

Conquanto o pagamento não tenha se efetivado, o valor das rescisões calculado pelo Grupo Móvel foi de R\$496.810,38 (quatrocentos e noventa e seis mil oitocentos e dez Reais e trinta e oito centavos).

As guias de seguro desemprego emitidas, nesta operação, integram o presente relatório.

A seguir, relação dos trabalhadores para os quais foram entregues as guias do Seguro Desemprego. Para mais dados dos referidos trabalhadores pesquisar nas cópias das Guias de Seguro Desemprego:

	EMPREGADO	APELIDO	ENDEREÇO
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			

VII - DO NÃO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

[REDACTED] não efetuou o pagamento das verbas rescisórias de seus empregados, nos termos apresentados e segundo os levantamentos realizados pelo Grupo Móvel.

Apesar de todas as tentativas de solução do problema, encaminhadas ao fazendeiro ao longo da operação, nunca houve por parte do fazendeiro o ânimo de cumprir com suas obrigações legais.

Por esta razão, o Ministério Público do Trabalho ingressou com Ação Judicial na Vara do Trabalho em Guaraí/TO, pleiteando, além do pagamento integral das verbas assinaladas na planilha de cálculos, o pagamento de R\$15.000,00 (quinze mil Reais) a título de dano moral individual para cada trabalhador encontrado em situação irregular.

Apesar de a liminar não ter sido concedida o Juiz do Trabalho que se tornou prevento para o caso, enxergou na narrativa encaminhada o "*fumus boni iuris*", tendo marcado a primeira audiência para o processo no dia 10/01/2011.

VIII - DA CONCLUSÃO

Na atualidade, não se verifica a reprodução fiel do modelo de escravidão vigente no Brasil até o século XIX.

Naqueles idos, negros provenientes de nações africanas eram adquiridos como mercadoria, como um bem material; transportados como animais em navios negreiros. Os que subsistiam ao périplo africano, já em solo brasileiro, eram banhados, expostos em praça pública, leiloados e, finalmente, vendidos a quem pagasse mais.

Já nas propriedades, eram levados por seus novos senhores a viverem em senzalas, a trabalharem pela alimentação que lhes era oferecida e a sofrerem castigos corporais ao menor deslize ou manifestação de revolta.

No Brasil de hoje, não mais se encontrará este quadro, que, indubitavelmente, afronta os mais elementares sentidos de humanidade.

Todavia, a escravidão atual, que prescinde dos grilhões e dos castigos corpóreos, não é menos cruel.

Hoje, a força que governa e alimenta os atos de escravidão de trabalhadores no campo é a necessidade básica do homem de se alimentar; a da luta diária de trabalhar o dia para ter o que comer à noite. São brasileiros subjugados à própria sorte, pois não têm outro ofício nem foram preparados para outras funções, senão trabalhar em tarefas braçais; mesmo assim as escassas oportunidades são aproveitadas independentemente do que possa ser oferecido, já que a situação não dá espaço para escolhas.

Do outro lado, os grandes grupos, os grandes fazendeiros, os grandes empresários, têm facilmente ao seu alcance esse infindável contingente de excluídos dispostos a aceitar qualquer ocupação e sob quaisquer circunstâncias.

Então, esses trabalhadores excluídos, são levados às propriedades, para produzirem. São instalados em moradias e alojamentos inapropriados; descontam-lhes a parca alimentação que consomem. E como se isso, de per si, não representasse uma cruel afronta à dignidade da pessoa, ainda sofrem humilhação, desprezo e indiferença, por serem trabalhadores humildes desprovidos de voz para se insurgirem contra seus opressores.

O jugo de trabalhadores mudou desde a escravidão dos negros africanos. Atualmente, os castigos corporais deram vez aos castigos impingidos à dignidade da pessoa; impingidos à honra; impingidos à personalidade do trabalhador.

Atualmente, o aprisionamento não é físico; o aprisionamento é psicossocial, na medida em que não resta alternativa ao homem a não ser aceitar o trabalho, mesmo em condições degradantes, e deixar-se subjugar.

Nesse sentido, a escravidão antiga, em seu aspecto econômico, era mais indulgente com seus protagonistas do que o é a escravidão atual, eis que o negro trazido da África era considerado um bem que integrava o patrimônio do escravocrata, razão pela qual recebia certa importância e atenção de seu proprietário; na escravidão atual, em face da abundância de mão-de-obra e da escassez de oportunidades, o trabalhador é descartável e não representa o menor valor para o patronato.

Faz-se necessário, por conseguinte, aguçar-se a sensibilidade e refinar os conceitos sobre o trabalho escravo da atualidade para compreender que a opressão, a afronta à dignidade da pessoa, os ataques à personalidade e à honra do trabalhador, fora a sujeição a condições degradantes de trabalho, são marcas indelévels da neo-escravatura.

No caso sob lume, deduz-se que a denúncia é procedente no que tange a práticas que caracterizam o trabalho análogo ao de escravo, ou seja, pela existência da escravidão no seu padrão atual, em especial, em face da sujeição dos empregados às condições degradantes e à jornada exaustiva, postas em prática pelo empregador

A novel redação do artigo 149 do Código Penal Brasileiro parece ter provocado um misto de perplexidade e letargia no meio jurídico, que tem, às vezes, interpretado e agido em descompasso com a realidade, ao atenuar a responsabilidade de quem lucra com a agonia e com o sofrimento de trabalhadores brasileiros submetidos a condições desumanas e degradantes; trabalhadores estes que, paradoxalmente, promovem a multiplicação do capital e, conseqüentemente, a acumulação de riqueza de quem os explora.

Talvez ainda não tenhamos sido alcançados pela natural indignação de saber que existem brasileiros, trabalhadores, que vivem em barracos, moradias ou alojamentos sem a menor condição de higiene; desprovidos de instalações sanitárias básicas, ingerindo água imprópria para o consumo humano.

E nem se argumente que, em seus lares, a vida deixaria de lhes reservar melhores condições. Este é o discurso do atraso e de quem deseja a manutenção desta realidade. A propriedade possui uma função social. O trabalho deve ser veículo de replicação e distribuição de bem estar e progresso social, não apenas de quem detém o capital, mas também daqueles que emprestam sua força de trabalho ao sistema produtivo.

Para situar juridicamente tal situação, divise-se o que consta no artigo primeiro da Constituição Federal. Nele são descritos cinco princípios da República, ditos fundamentais: a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Dos referidos princípios, no decorrer da operação, especificamente na frente de trabalho organizada por