

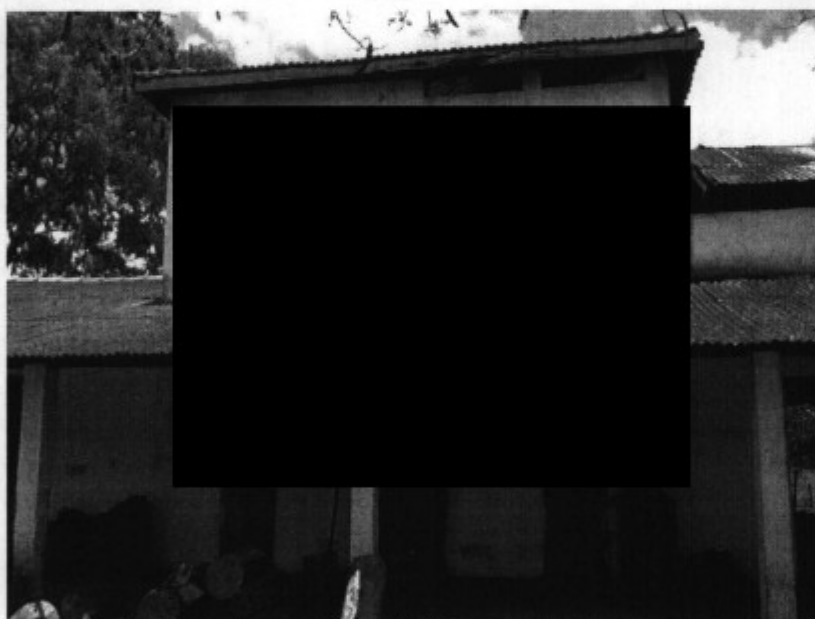


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO DO ESPÍRITO SANTO

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA JUREMA



Período 10 a 30/11/2010

LOCALIZAÇÃO DA FAZENDA:

Linhares -ES

Estrada Povoação via Cananéia- km 26

Coordenadas geográficas 19°28'14" S / 39° 51' 37" O

ATIVIDADE DO EMPREGADOR: CULTURA DE CACAU E PRODUÇÃO DE CARVÃO VEGETAL

I- EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO:

Coordenação:

Ministério Público do Trabalho:

II- ABORDAGEM INICIAL:

[REDACTED] empregador rural, confessara anteriormente débito de FGTS perante a Caixa Econômica Federal(CEF), ao mesmo tempo em que firmou com a instituição contrato para pagamento parcelado da dívida. Seguindo procedimento regulamentar a CEF encaminhou para o Ministério do Trabalho e Emprego-MTE , os termos do referido contrato assim como da confissão de dívida para que fosse apurada a exatidão dos valores confessados. Designados os Auditores acima citados para proceder à apuração, dirigiram-se a sede da Fazenda Jurema, indicada no contrato de parcelamento com o propósito de verificar a existência de empregados ativos, suas condições de trabalho e outros fatores que eventualmente pudessem ter reflexo nos valores do FGTS a apurar. A inspeção foi iniciada em 10/11/2010 e prolongou-se até 30/11/2010, contando com a participação da Polícia Federal e do Ministério Público do Trabalho. Logo no primeiro dia, 10/11 os Auditores se depararam com a situação degradante que relatam a seguir. Foram encontrados empregados sem registro, atraso no pagamento de salários e alojamentos em precárias condições assim como o descumprimento dos requisitos mínimos de higiene e segurança.

III – RESUMO DA OPERAÇÃO

- **RESULTADO:**
EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NOS TERMOS DO ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO; CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA INADEQUADAS, CARACTERIZANDO SITUAÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.
- **EMPREGADOS ALCANÇADOS: 15**
- **REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: 05(CINCO)**
- **LIBERTADOS: 15(QUINZE)**

- NÚMERO DE MULHERES: NIHIL
- NÚMERO DE MENORES: NIHIL
- NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: NIHIL
- NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: 14
- VALOR BRUTO DAS RESCISÕES: R\$24.966,17
- VALOR LÍQUIDO PAGO EM RESCISÕES: R\$ 12.672,03
- NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS: 28 27
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA LAVRADOS: NIHIL
- TERMOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO LAVRADOS: NIHIL
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: NIHIL
- ARMAS APREENDIDAS: NIHIL
- MOTOSSERRAS APREENDIDAS: NIHIL
- PRISÕES EFETUADAS: NIHIL
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 15

IV - DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

CPF [REDACTED]

CEI: 325300153282

Endereço de correspondência:

Rua [REDACTED]

Telefones: [REDACTED]

Atividades econômicas desenvolvidas: cultivo de cacau e produção de carvão vegetal

Nome da Fazenda:

FAZENDA JUREMA

Endereço da Fazenda:

Estrada Povoação via Cananéia- km 26/Linhares -ES

Coordenadas geográficas 19°28'14" S / 39° 51' 37" O

V - OPERAÇÃO

1. *Informações preliminares.*

A presente ação fiscal teve início no dia 10/11/2010, quando os Auditores identificaram situação crítica nas visitas realizadas às frentes de trabalho e aos alojamentos onde o empregador mantinha seus empregados.

Durante essa inspeção constatou-se que os empregados contratados para trabalhar na lavoura de cacau e na produção de carvão vegetal viviam em condições precárias de higiene e segurança nas instalações fornecidas pelo empregador. Foram identificados os seguintes trabalhadores:

[REDACTED]

As irregularidades que dizem respeito a formalização de vínculos, documentação, e descumprimento de legislação trabalhista, apontadas

pelos empregados, foram confirmadas posteriormente pelo exame de documentos.

O empregador não foi encontrado na propriedade. Recorremos então ao escritório de contabilidade que o representa notificando-o para que apresentasse a necessária documentação com data marcada.

2. Condições encontradas

DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

- FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADOS
- ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS-RECIBOS IRREGULARES
- INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA-EXCESSO DE JORNADA
- RETENÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO- CTPS

FALTA DE REGISTRO DE EMPREGADOS

As atividades desenvolvidas na propriedade consistem no cultivo de cacau e na produção de carvão vegetal.

Diligenciando no escritório de contabilidade responsável apurou-se que formalmente existem dois empregadores, a saber:

1. [REDACTED]
2. [REDACTED]

Alguns empregados [REDACTED] estavam registrados no primeiro, enquanto outros [REDACTED] possuíam registro no segundo empregador. Os demais não possuíam qualquer registro: [REDACTED]

Na realidade todos laboravam de forma pessoal e subordinada para o Sr.

[REDACTED] diretamente nas atividades econômicas que explora- cacau e carvão. Do senhor [REDACTED] é que partiam as ordens a ser cumpridas, seja diretamente ou por intermédio do gerente [REDACTED] é empregado registrado na pessoa física [REDACTED] empregador rural.

Cumpriam jornada diária e eram remunerados, no caso do carvoeiro, a R\$8,00 por metro cúbico de carvão produzido e, no caso dos demais, a R\$30,00 por dia de trabalho ou R\$ 2,00 por balaio de cacau colhido, conforme a produtividade da lavoura.

Somente depois de iniciada a fiscalização é que o empregador [REDACTED] procurou regularizar os registros dos empregados. Todavia buscou efetiva-los na empresa individual EOL CARNEIRO CARVÃO BRASEIRO ME, CNPJ 07.259.900/0001-05, cujo titular é seu cônjuge. Não obstante ele é o empregador de fato, conforme ficou evidenciado pelas declarações dos trabalhadores e do gerente da fazenda, que o reconhecem como único patrão, e por sua própria conduta assumindo essa condição durante todo o processo de fiscalização.

A separação de empregadores é mera ficção, pois encontramos [REDACTED] formalmente registrado no produtor rural [REDACTED] trabalhando na carvoeira. De forma recíproca [REDACTED], registrados na empresa de carvão, laboravam na colheita do cacau.

Não paira dúvida sobre ser [REDACTED] o empregador. As razões que o levaram a lançar mão do registro na pessoa jurídica são irrelevantes para os fins deste relatório.

ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS-RECIBOS IRREGULARES

Segundo relato dos trabalhadores o empregador normalmente paga os salários com atraso. Quando foi iniciada a fiscalização em 10/11/2010, os salários de outubro/2010 ainda não haviam sido pagos. Verificamos ainda que a maioria dos contracheques são assinados pelos empregados sem a anotação da data do pagamento. Esses recibos ficam em desacordo com a Lei Civil e oferecem margem para eventual anotação fraudulenta de data.

Código Civil

Art. 320. A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante. -grifamos.

INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA-EXCESSO DE JORNADA

Os trabalhadores relataram ser comum o trabalho em dias de domingo e feriados, sem que fossem remunerados pela sobrejornada. Entretanto o empregador apesar de contar com 15 empregados não adota qualquer forma de controle de ponto, impossibilitando que a ação de fiscalização quantifique as horas extraordinárias prestadas para efeito de pagamento aos trabalhadores prejudicados, restando a eles tão somente a cobrança pela via judicial.

RETENÇÃO DE CARTEIRA DE TRABALHO- CTPS

Em pelo menos dois casos o empregador recebeu para as anotações as CTPS's de seus empregados e não as devolveu dentro do prazo de 48(quarenta e oito) horas. Ocorreu com os empregados [REDACTED]. Os trabalhadores entregaram os documentos em 08/11/2010 e só os receberam de volta no dia 18/11, depois de iniciada a fiscalização. Não se sabe se teriam sido devolvidos caso não houvesse a presença dos fiscais no local.

DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO:

DA ATIVIDADE RURAL

As peculiaridades da atividade rural fizeram-na objeto de legislação específica. No ordenamento jurídico nacional destaca-se no assunto a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 a qual estatui normas reguladoras do trabalho rural.

Lei nº 5.889

Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.

Do artigo acima veio a Portaria n.º 86 que aprovou a Norma Regulamentadora-NR31. Essa por sua vez fixa patamares mínimos dentro daquilo que se apresenta logo no seu primeiro item:

31.1.1 Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.

O empregador deixou de cumprir inúmeros itens previstos na NR 31 rebaixando a nível degradante a relação de trabalho que deveria elevar a condição dos seus empregados.

Analizamos a seguir, sob o lume da citada NR 31, os pontos mais representativos do descaso com que são tratados esses trabalhadores :

CONDIÇÕES GERAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Obs.em itálico o item aplicável da norma

EXAMES MÉDICOS

31.5.1.3.1 O empregador ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos prazos e periodicidade previstos nas alíneas abaixo:

a) exame médico admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assumas suas atividades;

b) exame médico periódico, que deve ser realizado anualmente, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, resguardado o critério médico;

31.5.1.3.2 Os exames médicos compreendem a avaliação clínica e exames complementares, quando necessários em função dos riscos a que o trabalhador estiver exposto.

31.5.1.3.6 Todo estabelecimento rural, deverá estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida.

O empregador não realizou os exames médicos admissionais de seus empregados. Tampouco realizou exames periódicos naqueles empregados mais antigos.

NÃO PRESTAR ASSISTÊNCIA A EMPREGADOS ACIDENTADOS

31.5.1.3.10 Em casos de acidentes com animais peçonhentos, após os procedimentos de primeiros socorros, o trabalhador acidentado deve ser encaminhado imediatamente à unidade de saúde mais próxima do local.

O empregado [REDACTED] em 2008, sofreu ataque de uma cobra que o picou na perna direita Conforme os relatos do trabalhador, confirmado por outros colegas, não recebeu socorro da fazenda, ficando por sua conta conseguir, a duras penas, alguém que o levasse ao hospital para receber tratamento. Ficou internado por oito dias e quase teve a perna amputada. Segundo os que trabalham no cultivo de cacau, cuja plantação está localizada sob as árvores em áreas de mata, é grande a infestação de ofídios. Apesar disso, trabalham sem perneiras, EPI capaz de evitar acidentes com esses animais.



cicatriz de mordedura de serpente

NÃO FORNECIMENTO DE EPI'S

31.20.1 É obrigatório o fornecimento aos trabalhadores, gratuitamente, de equipamentos de proteção individual (EPI),

O empregador não fornecia aos empregados os EPI's necessários e adequados às suas atividades. Os calçados utilizados pelos empregados eram adquiridos por eles mesmos com seu dinheiro. Achavam-se imprestáveis para uso. Luvas não havia. Utilizavam ferramentas manuais cortantes, carregavam madeiras e carvão com as mãos nuas, sem luvas.



ESTADO DOS EPI's

INSTALAÇÕES ELÉTRICAS IMPROVISADAS- RISCO DE CHOQUE ELÉTRICO

31.22.1 Todas as partes das instalações elétricas devem ser projetadas, executadas e mantidas de modo que seja possível prevenir, por meios seguros, os perigos de choque elétrico e outros tipos de acidentes.

As instalações elétricas eram compostas de diversas "gambiaras", sem qualquer proteção por meio de eletrodutos, expondo os trabalhadores a todo tipo de riscos de choque e incêndio. Eram assim as ligações das bombas d'água nas áreas externas e igualmente iluminação e instalações para ligação de eletrodomésticos internamente.



ligação da bomba água, fio a fio

ÁREAS DE VIVÊNCIA INEXISTENTES

31.23 Áreas de Vivência

31.23.1 O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de:

.....

b) locais para refeição;

.....

d) local adequado para preparo de alimentos;

e) lavanderias;

Não havia local para refeição no alojamento central. Os empregados faziam suas refeições no interior dos alojamentos, sentados sobre os colchonetes ou no chão. Os alojamentos abrigavam em seu interior fogões de lenha e pequenos fogareiros destinados ao preparo das refeições, prática vedada pela NR 31.. Não havia porta de separação que isolasse os cômodos destinados a dormida. Os empregados ficavam expostos a fumaça e gases emanados da queima dos combustíveis. Não havia lavanderia. O que mais se aproximava disso era uma torneira improvisada sobre uma carcaça velha de geladeira.



FALTA DE BANHEIROS

31.23.3.2 As instalações sanitárias devem:

a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente;

Os empregados [REDACTED] cada um com suas respectivas famílias moravam em alojamentos fornecidos pelo empregador. Em ambos os casos os sanitários das casas ficavam na parte externa e nenhum deles tinha porta.



31.23.3.2 As instalações sanitárias devem:

.....

d) dispor de água limpa e papel higiênico;

Os vasos sanitários que existem no “banheiro” situado junto ao alojamento central não dispõem de água para descarga. Se utilizados, o usuário deverá recorrer a balde para trazer água de fora para fazer a descarga.

Junto das casas de [REDACTED] nem mesmo existem vasos sanitários.

Quanto ao papel higiênico se quiserem os trabalhadores tem que adquirir com seu dinheiro.

NAS FRENTES DE TRABALHO

31.23.3.4 Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada de quarenta trabalhadores ou fração,

atendidos os requisitos do item 31.23.3.2, sendo permitida a utilização de fossa seca.

Não havia nas frentes de trabalho qualquer instalação sanitária. Os trabalhadores eram obrigados a fazer suas necessidades na mata expondo-se ao risco de contato com animais peçonhentos, insetos e ofídios.

CONDIÇÕES DOS ALOJAMENTOS:

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;*

NÃO FORNECIMENTO DE CAMAS

O empregador alojou trabalhadores mas não forneceu camas. Os trabalhadores utilizavam para dormir somente colchonetes de espessura mínima, +/-5cm, velhos, simplesmente lançados ao chão. Assim estavam os empregados



FALTA DE ARMÁRIOS

Os alojamentos não possuíam armários. Os trabalhadores eram forçados a amontoar seus pertences pessoais com gêneros alimentícios, panelas, roupas sujas, produtos de limpeza, calçados, colchonetes e tudo mais sobre o chão dos alojamentos. Alguns improvisaram prateleiras rústicas para suprir a falta de armários decentes. Os alimentos ficavam ao alcance de insetos e roedores, assim como suas vestes e calçados.



PORTAS E JANELAS DOS ALOJAMENTOS QUE NÃO OFERECEM SEGURANÇA:

Aquilo que foi encontrado não pode ser propriamente chamado de "portas e janelas". São antes uns restos de antigas portas e janelas. Não possuem dobradiças nem trancas. São simplesmente escoradas e amarradas pelos empregados em busca de alguma segurança e privacidade



alojamento de Marcio- 18/11



mesmo alojamento em 24/11



NÃO FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL:

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

Os trabalhadores **não** dispõem de água minimamente tratada, seja nas frentes de trabalho, seja nos alojamentos e residências. O empregador não fornece garrafas térmicas para o armazenamento do líquido como seria de se esperar diante do clima quente da região. É o recurso que muitos empregadores utilizam para suprir a necessidade de seus empregados em distantes locais de trabalho. Ainda que o fizesse de pouca ajuda seria pois a água disponível tanto na sede como nos alojamentos e casas provem de poços imundos.

Veja-se:

1. No alojamento central o poço utilizado para captação da água tem sua borda abaixo do nível do solo, apenas precariamente coberto por uma tampa plástica. O terreno circundante se eleva ao seu redor e não sofre qualquer limpeza. Fezes de bovinos, cachorros e galinhas infestam a sua volta. Com chuva tudo é carreado para o interior dessa fonte. Removendo a tampa pudemos registrar no interior do poço sapos e insetos vivos nadando em meio á sujeira. A água é de turbidez elevada e contém alto teor de ferro, características constatadas com a simples observação. Águas nessas condições são impróprias para consumo humano, havendo grande probabilidade de contaminação por coliformes



“a água está bem limpa hoje”- os trabalhadores

2. Na casa ocupada pelo empregado Joaquim Moreira e sua família encontramos outro poço e condições semelhantes. A cobertura era mais precária consistindo em uma lona plástica presa com algumas tábuas velhas.



3. Junto a sede, onde fica a moradia dos empregados [REDACTED] um outro poço de precárias condições abastece os empregados. Interior igualmente sujo.



3. Caracterização do trabalho análogo a de escravo

O caput do artigo 149 do Código Penal Brasileiro descreve quatro formas que podem caracterizar a conduta definida como "**REDUZIR ALGUÉM A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO**": 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.

Considerando que trabalho degradante é aquele desenvolvido em desconformidade com os patamares mínimos de proteção a integridade física e saúde do trabalhador.

E ainda que esses patamares mínimos encontram-se definidos nas Normas Regulamentadoras em segurança e saúde do trabalho – NRs e em particular na NR- 31. Norma que foi sistematicamente descumprida pelo empregador conforme demonstrado anteriormente.

No presente caso o trabalho análogo ao de escravo caracterizou-se:

- pela sujeição dos empregados a condições degradantes de trabalho ;
- por apoderar-se de documentos de trabalhadores quando reteve suas carteiras de trabalho;

4. Medidas adotadas:

Em primeiro lugar, em contato com o proprietário [REDACTED], determinamos que os empregados prejudicados fossem retirados da fazenda e realocados por conta do empregador em moradias nas proximidades da cidade de Linhares. Aqueles que possuíam parentes ou casas próprias foram para lá encaminhados.

Foram retirados os 15(quinze) empregados da Fazenda Jurema, representada pelo empregador rural [REDACTED] que se encontravam submetidos a condições degradantes, cujos nomes são listados abaixo.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15



Foram emitidas 15 guias para concessão do seguro desemprego e entregues aos empregados retirados. Entrega das guias em 30 de novembro do corrente na Agência do MTE, na cidade Linhares.

Foi efetivada a rescisão indireta de seus contratos de trabalho. Todavia os valores calculados pela fiscalização com base nas declarações dos empregados, não foram levados em conta pelo empregador. Para a maioria dos empregados o empregador adotou o piso da convenção coletiva rural: R\$523,00. Como o empregador alegava falta de recursos para quitar as verbas em sua totalidade considerou-se preferível aceitar temporariamente os valores, mesmo que alguns ficassem abaixo do esperado, a prolongar indefinidamente o acerto de contas dessa etapa.

Um dos empregados, Sr. [REDACTED] nada recebeu. O empregador apresentou termo de rescisão anterior com dispensa a pedido do empregado. Entendeu-se que as eventuais diferenças devidas a alguns podem ser reclamadas em juízo posteriormente.

Na esteira desse mesmo entendimento deixou-se para uma próxima etapa a cobrança de DANOS MORAIS INDIVIDUAIS.

O valor total pago em rescisões foi de R\$ 12.672,03 .

O pagamento das rescisões foi concluída em 14 de dezembro.

Registre-se ainda que o empregador continua em débito com o FGTS dos empregados em montante a ser apurado pela fiscalização.

Determinou-se ainda a regularização de todos os itens encontrados em inadequação com a norma, para a continuidade dos trabalhos com outros empregados.

Concluindo a ação fiscal foram lavrados 28(vinte e oito) autos de infração que ora relacionamos:

1. Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.
2. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.
3. Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.
4. Deixar de dotar o alojamento de armários individuais para guarda de objetos pessoais.
5. Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.
6. Deixar de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador ou deixar de substituir as ferramentas disponibilizadas ao trabalhador, quando necessário.
7. Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes.
8. Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.
9. Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.
10. Manter instalação sanitária que não possua água limpa e papel higiênico.
11. Manter instalações sanitárias sem chuveiro ou com chuveiros em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.
12. Manter instalações sanitárias sem mictório ou com mictórios em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.
13. Manter instalações sanitárias sem lavatório ou com lavatórios em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração.
14. Deixar de disponibilizar camas no alojamento ou disponibilizar camas em desacordo com o disposto na NR-31.
15. Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.
16. Deixar de encaminhar imediatamente à unidade de saúde mais próxima do local o trabalhador acidentado, em caso de acidente com animais peçonhentos, após os procedimentos de primeiros socorros.
17. Deixar de providenciar a realização, no exame médico, de avaliação clínica ou de exames complementares.
18. Deixar de planejar e/ou de implementar as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho, com base na identificação dos riscos ou deixar de custear as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho.
19. Deixar de submeter trabalhador a exame médico periódico, anualmente.
20. Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.

21. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.
22. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.
23. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
24. Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
25. Deixar de recolher, no mês de abril de cada ano, a contribuição sindical devida pelo empregado.
26. Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
27. Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.
28. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

VI- APROPRIAÇÃO INDÉBITA DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS E PREVIDENCIÁRIAS

O empregador vem efetuando nos pagamentos devidos aos empregados descontos a título de contribuição previdenciária para o INSS e contribuição sindical. Entretanto os valores descontados não são repassados às entidades credoras.

Sobre esse ponto e seus eventuais reflexos na esfera penal cabe providências por parte da autoridade competente.

VII -CONCLUSÃO

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.

Ainda citando a Constituição Federal, destaca-se do Capítulo que versa sobre a Política Agrícola e Fundiária e da Reforma Agrária que: "A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV – exploração que favoreça o bem estar dos proprietários e dos trabalhadores... (Artigo 186, incisos III e IV da C.F.); reforçando a noção de que não apenas o proprietário, mas também o trabalhador deve ter oportunidade de se beneficiar do bem estar que o trabalho pode promover.

Por derradeiro, conclui-se que todos esses fatores somados demonstram inequivocamente que o empregador [REDACTED] adotou condutas que afrontam a própria Constituição Federal e que sujeitava seus empregados 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 às áreas de vivência e frentes de trabalho não eram melhores que as dispensadas aos escravos da senzala.

Encerrada, a ação fiscal em 14 de dezembro de 2010, encaminhamos o presente relatório com sugestão de remessa ao Douto Ministério Público do Trabalho da 17ª Região e a Secretaria de Inspeção do Trabalho/ DETRAE para adotar as medidas que entenderem cabíveis ao caso em tela.

