



MINISTÉRIO DO TRABALHO E I  
SUP. REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO E I  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO RURAL

# ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

### BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA (Fazendas Funil e Veredas)



PERÍODO: DE 10/03/2010 A 24/03/2010

LOCAL: ARAGARÇAS-GO

Coordenadas Geográficas: S 15°53'19.7" e WO 51°51'36.0"

ATIVIDADE: Cultivo de cana-de-açúcar.

OP 04/2010

**GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**Auditores-Fiscais do Trabalho:**

01  
02  
03

A large black rectangular redaction box covering the names and identification numbers of the Auditores-Fiscais do Trabalho.

**Motorista:**

04

A black rectangular redaction box covering the identification number of the Motorista.

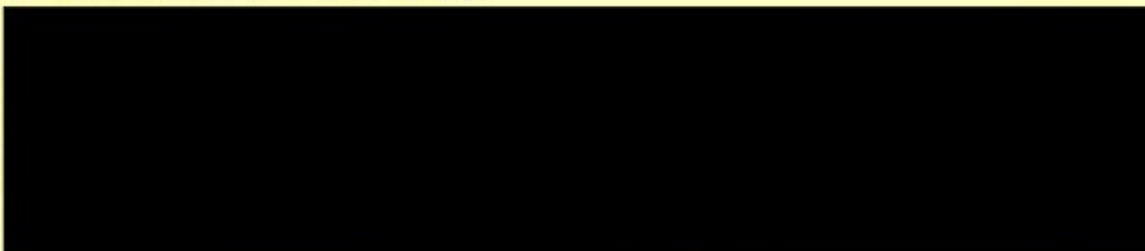
**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**Procurador do Trabalho:**

A large black rectangular redaction box covering the name and identification number of the Procurador do Trabalho.

**Departamento de Polícia Rodoviária Federal**

**Policiais Rodoviários Federais:**

A large black rectangular redaction box covering the names and identification numbers of the Policiais Rodoviários Federais.

## ÍNDICE

ITEM DO RELATÓRIO	PÁGINA
I- Motivação da Ação Fiscal.....	04
II- Identificação da Empregadora:.....	04
a) Empresa.....	04
b) Sócios.....	04
c) Intermediador de mão-de-obra ("gato").....	04
III- Dados Gerais da Operação.....	05
IV- Da Empregadora e sua Atividade Econômica.....	05
V- Descrição da Situação Encontrada.....	06
a) Das inspeções iniciais.....	06
VI- Das Normas de Segurança e Saúde no Trabalho Infringidas.....	09
VII- Do Aliciamento e Transporte Irregular de Trabalhadores.....	14
VIII- Outras infrações constatadas.....	15
IX- Da Terceirização Ilícita das Atividades.....	16
X- Das ações Administrativas executadas.....	20
a) Das rescisões dos contratos de trabalho.....	20
b) Do pagamento das verbas rescisórias.....	21
XI- Dos Autos de Infração e Interdição Lavrados.....	22
a) Da interdição das atividades.....	22
b) Das autuações:.....	22
XII- Da Duração das condições de degradância: .....	24
XIII- Relação dos trabalhadores prejudicados/resgatados:.....	24
XIV- Caracterização do Trabalho Análogo ao de escravo:.....	28
1. Conceitos:.....	28
1.1. Tipo Administrativo e Tipo Penal: .....	29
1.2. Trabalho Escravo: .....	
1.3. Conceitos de Trabalho Escravo e a Questão da Liberdade: .....	33
1.4. Efeito da Conceituação no Combate ao Trabalho Escravo no Brasil: .....	33
1.5. Espécies de Trabalho Escravo:.....	
1.5.1. Trabalhos Forçados e Restrição, por qualquer meio, da Locomoção do Trabalhador em razão de Dívida Contraída com o Empregador ou Preposto: .....	34
1.5.2. Condições Degradantes: .....	35
1.5.2.1. Conceito de Condição Degradante:..	36
XV- Conclusão do Relatório:.....	38
XVI- ANEXOS:.....	41

**I - MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:**

Solicitação de realização de ação fiscal por parte Ministério Público Estadual da Comarca de Aragarças-GO, tendo em vista o recebimento, por aquela instituição, de denúncia da existência de trabalho escravo (anexo 01).

**II- IDENTIFICAÇÃO DA EMPREGADORA (anexos 04, 05, 06, 07 e 08):**

**a) EMPRESA:**

Razão Social: BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA.

CNPJ: 09.064.477/0001-07

Endereço: Rodovia BR-070, km 426, à direita, Zona Rural de Aragarças/GO (a construção da Usina de Álcool ainda não teve início).

Endereço para correspondência:

**b) SÓCIOS:**

1 - SADA PARTICIPAÇÕES S/A.

CNPJ: 97.482.897/0001-79

End.: Rua Gustaf Dalén, nº 151, Distrito Industrial Paulo Camilo de Oliveira Pena, Betim-MG. CEP 32.530-510.

2 -

CPF:

End.:

**c) INTERMEDIADOR DE MÃO-DE-OBRA ( "GATO"):**

NOME: **Clauder Carlos de Almeida**, brasileiro, solteiro, coordenador de mão-de-obra, portador da CI RG residente e domiciliado na Rua



**III - DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:**

Empregados em atividade no estabelecimento: <b>191*</b>		
Homens: <b>188</b>	Mulheres: <b>03</b>	Menores: <b>00</b>
Registrados durante ação fiscal: <b>191*</b>		
Homens: <b>188</b>	Mulheres: <b>03</b>	Menores: <b>00</b>
Resgatados: <b>143**</b>		
Homens: <b>141</b>	Mulheres: <b>02</b>	
Menores do sexo masculino (0-16): <b>00</b> Menores (16-18): <b>00</b>		
Adolescente com mais de 16 anos exercendo atividade proibida: <b>00</b>		
Valor bruto da rescisão R\$ <b>481.418,25***</b>		
Valor líquido recebido R\$ <b>481.418,25***</b>		
Número de Autos de Infração lavrados: <b>24</b>		
Termos de Apreensão e Guarda lavrados: <b>00</b>		
Número de CTPS emitidas: <b>04</b>		
Número de Guias de Seguro Desemprego emitidas: <b>143</b>		
Número de CAT emitidas: <b>00</b>		
Termos de interdição/embargo lavrados: <b>01</b>		

**\*Obs.1: INCLUÍDOS** os trabalhadores moradores locais que não foram resgatados.

**\*\*Obs.2:** um dos 144 trabalhadores encontrados em condições degradantes não compareceu para recebimento de suas verbas rescisórias.

**\*\*\*Obs.3: INCLUÍDOS** os valores das despesas com passagens e alimentação para retorno dos trabalhadores aos estados de origem e **EXCLUÍDOS** os valores correspondentes às rescisões de 48 (quarenta e oito) trabalhadores moradores locais que também tiveram seus contratos de trabalho regularizados (foram admitidos e demitidos) pela BERC ETANOL.

**IV- DA EMPREGADORA E SUA ATIVIDADE ECONÔMICA:**

A empresa **BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA**, CNPJ 09.064.477/0001-07, estava iniciando o plantio de cana-de-açúcar na Fazenda Veredas para formação de viveiros. Estes, futuramente serão utilizados como mudas para formação de canaviais que servirão de matéria-prima para funcionamento de indústria de biocombustíveis. O início das operações da Usina está previsto para 2012. De acordo com o contrato social, dentre outros, é objeto social da empresa: a) produção, comercialização e industrialização de combustíveis de origem vegetal e derivados; b) produção, cultivo e comercialização de mudas em geral; c) co-geração de energia elétrica. A sócia é a empresa Sada Participações S/A,

empresa de Holdings de instituições não financeiras, com sede em Minas Gerais. Tanto essa quanto aquela fazem parte de um grande grupo econômico denominado "Grupo SADA", controlador de dezenas de empresas no país.

## V - DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA

Em ação fiscal iniciada em 10/03/2010, pelo Grupo Especial de Fiscalização Rural de combate ao trabalho escravo do estado de Goiás, nas Fazendas Funil (Coordenadas Geográficas: S 15°53'19.7" e WO 51°51'36.0") e Veredas (Coordenadas Geográficas: S 15°52'27.6" e WO 51°31'31.9"), administradas pela empresa **BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA**, CNPJ: 09.064.447/0001-07, situadas nas margens da Rodovia BR-070, na zona rural do município de Aragarças e Montes Claros de Goiás, respectivamente, foram encontrados em condições degradante de trabalho e moradia, 144 (cento e quarenta e quatro) empregados rurais, assim caracterizado em razão dos motivos adiante expostos. Todos foram contratados em nome da interposta empregadora [REDACTED] nome fantasia "Condomínio Cana Barro mão-de-obra", CEI 51.205.69031-82, para laborar no corte e plantio de cana-de-açúcar para a BERC ETANOL, usina de bionergia que futuramente será instalada na região.

As referidas fazendas pertencem à empresa Transzero Transportadora de Veículos Ltda que repassou, através de contrato de comodato, a posse das mesmas à empresa Berc Etanol e Agricultura Ltda, sendo que tanto esta quanto aquela pertencem ao grupo econômico Sada Participações S.A (CNPJ: 97.482.897/0001-79).

### a) DAS INSPEÇÕES INICIAIS:

O grupo de fiscalização, composto por três Auditores-Fiscais do Trabalho, um Procurador do Trabalho e Três Policiais Rodoviários Federais, iniciou os trabalhos visitando a Fazenda Funil, localizada há cerca de 45 km da cidade de Aragarças. Lá encontramos cerca de 40 (quarenta) trabalhadores cortadores de cana; a maioria destes trabalhadores estavam parados porque não teriam aceitado o preço pelo metro de cana cortada ofertado pela empresa; no local havia 02 (dois) ônibus, sendo que nenhum deles possuía autorização do órgão competente de trânsito para transporte coletivo de passageiros; os trabalhadores estavam prontos para trabalhar, mas não possuíam os EPIs necessários (não tinham mangotes e nem óculos; as luvas eram inadequadas, de raspa de couro; as perneiras eram inadequadas, sem proteção do joelho; um trabalhador mostrou a cicatriz de um corte que sofreu no joelho com o podão); a água para beber, tanto das garrafas térmicas quanto para reposição que estava dentro de um ônibus estava morna; não havia instalações sanitárias; não havia kits de primeiros socorros; não havia mesas e cadeiras para tomar refeições. Dadas as situações de risco grave a que estavam sendo submetidas os trabalhadores, interditamos as atividades de corte e plantio de cana e pedimos para que os trabalhadores retornassem para as cidades onde estavam abrigados (Aragarças e Montes Claros de Goiás) e nos aguardassem em seus alojamentos.

Dando prosseguimento, dirigimos, por volta das 10h, para a Fazenda Veredas, há cerca de 40 km da Fazenda Funil, em direção a Montes Claros de Goiás, onde estaria sendo realizado o plantio de cana, quando, no caminho, cruzamos com um ônibus com 28 (vinte e oito) trabalhadores retornando da Fazenda Veredas para



o Povoado de Ponte Alta do Araguaia, local onde estavam abrigados. A equipe fez o retorno na rodovia e os Policiais da PRF fizeram a abordagem do ônibus; conversamos com os trabalhadores e eles disseram que estavam retornando porque não havia cana suficiente para se plantar; a equipe suspeita que os trabalhadores foram retirados dos serviços para que a fiscalização não os encontrasse no local, uma vez que todos estavam sem registro; tais trabalhadores disseram ainda que haviam sido trazidos das cidades de Viradouro e Terra Roxa, em São Paulo, 02/02/2010 pelo Sr. [REDACTED] naquele mesmo ônibus onde estavam sendo transportados (Placa [REDACTED] conduzido pelo motorista [REDACTED] a maioria havia sido trazido no dia 03/02/2010 de São Paulo e todos afirmaram estar sem suas CTPS anotadas (sem registro); afirmaram também que estavam "tirando" uma produção em torno de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por mês no plantio da cana. Então liberamos o ônibus e pedimos para que os trabalhadores nos aguardassem em seus alojamentos no Povoado de Ponte Alta do Araguaia, município de Montes Claros de Goiás.

Continuando as atividades, dirigimos-nos para Montes Claros, onde encontramos 03 (três) alojamentos com trabalhadores da empresa: o **primeiro**, no Hotel Carandá, com 28 (vinte e oito) trabalhadores, sendo razoáveis as condições de moradia deste local, exceto pela falta de lavanderias (trabalhador lavava as roupas, botas e outros objetos na pequena pia do banheiro e não tinha onde secar); falta de local para refeição (comiam nos quartos sentados nas camas); falta de limpeza por parte do empregador; e falta de água potável e fresca para beber. A maioria desses trabalhadores teria vindo para o local através do Sr. [REDACTED] um outro "gato" da empresa Cana Barro), no início do mês de março e todos estavam com suas CTPS retidas. Segundo o locador, quem alugou o imóvel para abrigar os trabalhadores foi o Sr. [REDACTED] no **segundo** alojamento havia 21 (vinte e um) trabalhadores dormindo em redes e colchões de péssima qualidade colocados diretamente no piso; não havia armários; o único banheiro existente não possuía porta; também não havia roupas de cama; sequer havia uma cadeira para os trabalhadores sentarem (só havia mesmo os colchoesinhos no chão); no **terceiro** alojamento (Rua Alagoas, 102, centro, Montes Claros de Goiás) havia 21 (vinte e um) trabalhadores e só 06 (seis) camas, sendo que os demais 17 trabalhadores só receberam colchão e travesseiro e dormiam no chão (não havia camas). Todos estes trabalhadores haviam sido trazidos de Campos de Julho-MT, direta ou indiretamente através do Sr. [REDACTED] a pedido do Sr. [REDACTED], responsável pela prestação dos serviços à usina Berc Etanol.



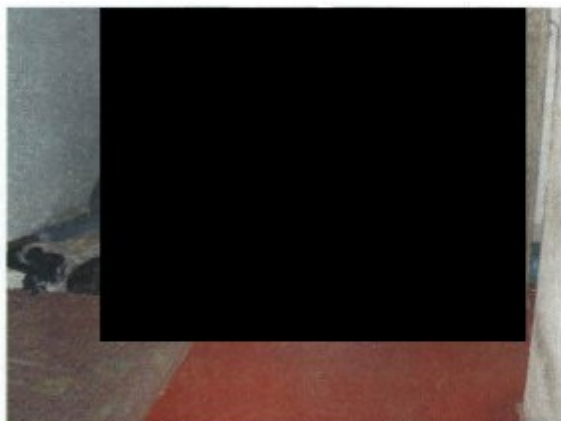
**Fotos 01 e 02-** Trabalhadores sentados sobre garrafas e dormindo em colchões colocados diretamente sobre o piso, na Alameda Carandá, 157, Centro, Montes Claros de Goiás-GO.

Prosseguindo as inspeções, voltamos em direção a Aragarças e visitamos a Fazenda Veredas, onde estavam sendo plantados aproximadamente 1600 hectares de cana-de-açúcar; lá encontramos alguns trabalhadores contratados de forma irregular como prestadores de serviço pessoa física, proprietários de tratores, sendo



que um deles tinha um empregado também sem registro; apesar de haver bastante cana para ser plantada, não havia nenhum trabalhador no local, pois os mesmos haviam sido dispensados por volta da 10h da manhã.

Depois fomos visitar os dois alojamentos dos trabalhadores que foram trazidos de Terra Roxa e Viradouro (em SP) e estavam abrigados no Povoado de Ponte Alta do Araguaia. Na **primeira casa** havia 15 trabalhadores numa casa com 04 quartos e 02 banheiros; todos estavam dormindo no chão; tal casa havia sido alugado pelo Sr. [REDACTED] (outro "gato"), mas quem pagava o aluguel eram os trabalhadores (R\$ 250,00 por mês); não era realizada limpeza e nem asseio do local; também não havia mesas nem cadeiras. Na **segunda casa** havia outros 14 trabalhadores que nem colchões haviam recebido (os próprios trabalhadores trouxeram de São Paulo os colchões velhos). Esta casa também havia sido alugada pelo Sr. [REDACTED] mas quem pagava o aluguel eram os trabalhadores (R\$ 200,00 por mês, mais a energia); lá foi encontrado um trabalhador bastante debilitado que há três dias estava de cama com fortíssimas dores na coluna e sem nenhuma assistência da empregadora. Todos esses trabalhadores haviam sido contratados em São Paulo pelo Sr. [REDACTED] a pedido do "gato" [REDACTED] e trazidos no ônibus Placa [REDACTED] pertencente ao Sr. [REDACTED] prestador de serviços de transportes para o Sr. [REDACTED]



**Fotos 03 e 04-** Alojamentos no Povoado de Ponte Alta do Araguaia. Na foto da direita, o trabalhador doente com dores na coluna, Sr. [REDACTED]

Por fim, retornamos para a cidade de Aragarças e começamos a visitar os alojamentos dos trabalhadores migrantes. No **primeiro** havia 09 (nove) trabalhadores, a maioria trazida pelo Sr. [REDACTED] no dia 11/02/2010, no mesmo ônibus que era usado para transportá-los para o campo, pertencente ao Sr. [REDACTED] outros vieram para o local porque algum colega havia ligado, a pedido de um dos "gatos" [REDACTED] e comunicado que estavam contratando; um desses trabalhadores estava doente, com dengue, há 14 (quatorze) dias, não recebendo nenhuma assistência da empresa, pelo contrário, o mesmo havia sido demitido mesmo estando doente. Num **segundo** barraco (situado na Rua Dra. [REDACTED]) foram encontrados 04 trabalhadores, sendo que três deles dormiam em redes e um, o Sr. [REDACTED] diretamente no chão forrado somente com sua rede, uma vez que não havia conseguido instalá-la.

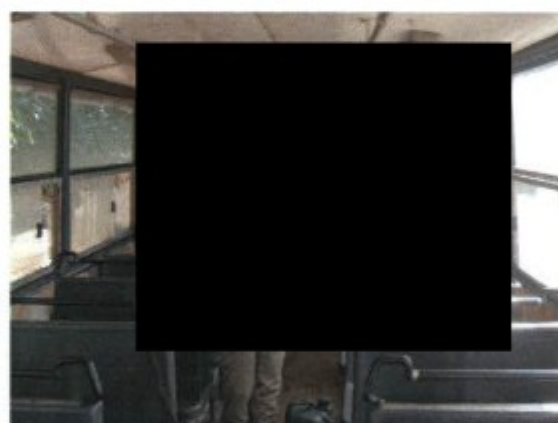




**Fotos 05 e 06** – Alojamentos em Aragarças-GO. Na foto da esquerda, um trabalhador dormia na rede e outro no chão, forrado apenas com pedaços de pano.

## **VI- DAS NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO RURAL INFRINGIDAS:**

**01- Falta de segurança no transporte de trabalhadores:** todos os ônibus de transporte de trabalhadores estavam sem autorização do órgão competente de trânsito para transporte de pessoas, o que não garante que os mesmos tenham passado por vistorias técnicas capacitadas; motoristas sem curso específico para transporte de passageiros, conforme exigência do código de trânsito brasileiro; objetos soltos sendo transportados juntamente com os trabalhadores;



**Fotos 07 e 08**- ônibus utilizado no transporte de trabalhadores rurais. À direita, ao fundo, instalação sanitária que não era usada e não estava devidamente fixada, com sérios riscos de acidentes.

**02- Falta de instalações sanitárias:** não havia nenhuma instalação sanitária nas frentes de trabalho no campo. Os trabalhadores faziam suas necessidades no meio do mato ou do canavial;

**03- Falta de fornecimento de vestimentas de trabalho:** não foi fornecida nenhuma vestimenta de trabalho, sendo que os trabalhadores laboravam com roupas rasgadas, com membros superiores expostos aos riscos de acidentes;

**04- Falta de proteção contra intempéries por ocasião das refeições (trabalhadores expostos a radiação solar):** não eram disponibilizadas proteções nos ônibus (toldos). Os trabalhadores tomavam refeição sentados no chão ou sobre suas garrafas térmicas, expostos às intempéries. Ressalta a completa falta de conforto nesses locais, sem mesas e cadeiras para os trabalhadores tomar suas refeições;



**05- Falta de instituição de pausas :** os trabalhadores declararam laborar no corte de cana das 7h às 15h ou 16h e só param para almoçar por alguns minutos. Não havia instituição de pausas para descanso nos períodos de trabalho, bem como por ocasião das refeições;

**06- Falta de fornecimento de água potável, fresca e em condições higiênicas nas frentes de trabalho:** os cortadores de cana traziam água para beber de suas próprias casas, colhidas diretamente de torneiras; a água disponibilizada para reposição nos ônibus, além de quente, estava acondicionada em recipientes sujos;



Foto 9- recipiente usado para levar "água potável" para as frentes de trabalho.

**07- Falta de materiais de primeiros socorros nas frentes de trabalho:** não havia, nas frentes de trabalho de corte e plantio de cana, nenhum material para a prestação dos primeiros socorros para casos de emergências. Houve relatos de acidentes com o facão de cortar cana (podão) sendo que o trabalhador teve que amarrar sua camisa para conter o sangramento (vide termo de depoimento de [REDACTED])

**08- Falta de fornecimento de repositores hidroeletrólitos (sais minerais) para os trabalhadores:** nenhum trabalhador recebia tal fonte de reposição. Ressalta-se que a atividade de corte de cana é considerada como atividade pesada (de acordo com o quadro nº 3, do Anexo 3, da NR-15, da Portaria MTE nº 3.214/78), sendo que o gasto de energia dos trabalhadores rurais deve ser repostado com descansos regulares (ao longo da jornada e ao seu término) e com ingestão de uma



dieta equilibrada (alimentação e reposição hidroeletrólíticas). Saliente-se, também, que a reposição hidroeletrólítica é essencial, notadamente nas atividades de corte de cana, devido às grandes perdas de líquidos e sais minerais através da transpiração e do esforço físico;

**09- Falta de fornecimento e substituição de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação:** foram encontrados trabalhadores laborando sem óculos de proteção e sem mangotes; as luvas dos cortadores de cana não eram adequadas (raspa de couro) e machucavam as mão dos trabalhadores; as perneiras também eram inadequadas e não protegem os joelhos. E mesmo os poucos EPIs fornecidos não o eram em quantidade suficiente (só uma unidade). Ou seja, para o trabalho no dia seguinte tinham que usar EPI sujo ou molhado, pois esses raramente secam de um dia para outro;



**Foto 10-** Trabalhadores laborando no corte de cana sem fazer uso de óculos de proteção e com luvas e perneiras inadequadas.

**10- Falta de água e sabão nas frentes de trabalho, para realização da higiene pessoal antes da tomada de refeição:** as atividades de corte e plantio de cana produzem grande sujeira no corpo dos trabalhadores sendo necessária a disponibilização de locais adequados para limpeza das mãos para tomada das refeições, o que não era garantido pela empresa. Tal fato possibilita a contaminação das refeições, pelas próprias mãos dos trabalhadores, o que pode provocar distúrbios intestinais graves;

**11- Falta de condições de conforto e higiene por ocasião das refeições:** trabalhadores alimentavam-se sentados no chão, sob torrões ou em cima de garrafas térmicas;



**12- Falta de acompanhamento e assistência médica aos trabalhadores:** constatamos, através de entrevistas com os cortadores e plantadores de cana, uma completa ausência de assistência médica nos canaviais. Ressalta-se que foram encontrados trabalhadores doentes nos alojamentos (um com fortes dores na coluna e outro com dengue) sem receber nenhuma assistência médica por parte da empregadora. Também, foi relatado caso de acidente do trabalho em que um trabalhador sofreu corte profundo no joelho esquerdo, sendo que o mesmo só fora encaminhado para assistência médica cerca de 6h após tal infortúnio, conforme Termo de Declarações do mesmo (em anexo, Sr. [REDACTED] e diligência efetuada junto ao Hospital Municipal Getúlio Vargas, em Aragarças-GO, onde o mesmo foi atendido;



**Foto 11-** Sr. [REDACTED] trabalhador vítima de acidente no corte de cana-de-açúcar que não teria recebido assistência imediata da empresa. Veja que a perneira não protege, como deveria, o joelho do trabalhador.

**13- Alojamentos em condições precaríssimas:** trabalhadores trazidos de outras regiões (MA, SP, PE, PA, MG e MT) abrigados em condições desumanas nas cidades de Aragarças, Montes Claros de Goiás e no Distrito de Ponte Alta. Tais trabalhadores eram encaminhados para casas e barracos velhos que não possuíam nenhuma estrutura para recebê-los. A maioria estava dormindo com os colchões instalados diretamente no piso, sendo que alguns nem colchões receberam (trouxeram de casa, compraram do próprio bolso ou estão dormindo no chão); sem mesas e cadeiras para tomar refeição; sem limpeza e higiene; tomando água de torneira; sem roupas de cama; sem armários individuais para a guarda de objetos pessoais; sem o mínimo de conforto; banheiros sem portas; sem fogões e sem utensílios de cozinha; falta de lavanderias (trabalhador tendo que lavar as roupas nas pias dos banheiros) dentre muitas outras irregularidades;



**14- Falta de fornecimento de alojamentos e refeições gratuitas aos trabalhadores contratados em outras localidades:** a maioria dos trabalhadores rurais migrantes temporários, contratados em outros estados, não recebia refeição e alojamentos por parte da empregadora, conforme determina a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria do estado de Goiás. Tais trabalhadores ou tinham que pagar pela alimentação e pelo aluguel das casas onde moravam ou tinham estes valores descontados de seus salários;



**Foto 12-** Como não recebiam refeição, cada trabalhador fazia seu almoço no dia anterior ou na madrugada, e o levava para as frentes de trabalho no campo. Na foto, o almoço constituía-se apenas de arroz com feijão e alguns pedaços de frango;

**15- Falta de local adequado para transporte, guarda e conservação das refeições:** constatamos que mesmos os trabalhadores que foram contratados em outras regiões não recebiam alimentação da empresa. Tais trabalhadores preparavam suas próprias refeições, na madrugada, colocavam em marmitas próprias e as guardavam dentro de sacolas, nas frentes de trabalho. A fiscalização constatou que tais sacolas são colocadas no chão, expostas às intempéries, situação que expõe os trabalhadores ao risco de desenvolvimento de doenças infecciosas, especialmente gastroenterites;



**Foto 13 e 14-** sacolas depositadas sobre o chão, onde ficavam guardadas as marmitas.

## VII- DO ALICIAMENTO E TRANSPORTE IRREGULAR DE TRABALHADORES DE OUTRAS REGIÕES (FRAUDE):

Aproximadamente três quartos dos cerca de 200 (duzentos) trabalhadores rurais envolvidos no plantio da cana de açúcar foram recrutados e contratados irregularmente em outros estados da federação, ao arrepio das normas que regulamentam tal contratação, previstas na Instrução Normativa nº 76 de 15.03.2009 do MTE. Tais trabalhadores foram trazidos, direta ou indiretamente, dos estados do MA, PI, MT, SP e MG, sem as CDTTs (Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores). Com isso, não foram firmadas, na origem, as condições de trabalho a serem observadas pelo empregador, como salário, fornecimento de alojamento, refeição e retorno à localidade de origem. Também não foram providenciadas as anotações nas Carteiras de Trabalho dos empregados e nem realizados os exames médicos admissionais.

Uma turma desses trabalhadores foi arregimentada na cidade da Anajatuba-MA pelo Sr. [REDACTED], através de outro aliciador daquela região, conhecido apenas como [REDACTED]. Para convencer os trabalhadores a vir para Goiás, o "gato" [REDACTED] teria feito falsas promessas (fraude) afirmando, dentre outras, que os trabalhadores teriam direito ao seguro desemprego ao final do contrato, o que sabe-se é totalmente descabido nos contratos de safra.

Segundo depoimento de vários desses trabalhadores (cópias em anexo) os mesmos tiveram que pagar ao Sr. [REDACTED] a quantia de R\$ 220,00 (duzentos e vinte) reais pela passagem de Anajatuba-MA até Aragarças-GO.

Veja trechos de depoimentos dos trabalhadores:

"...Que referido "gato" [REDACTED] prometeu emprego no corte de cana durante 06 meses a um ano, alimentação e alojamento, "tudo por conta do patrão"; Que no dia 22.01.2010 saiu de Anajatuba, num ônibus lotado "com gente sentado no chão e em pé"; Que tal ônibus foi arrumado pelo [REDACTED] pela Sra. [REDACTED], também aliciadora de mão-de-obra em Anajatuba; Que pagou R\$ 220,00 (duzentos e vinte) reais para o Sr. [REDACTED] para pagar a passagem..." (depoimento [REDACTED] ques);

"...que o Sr. [REDACTED], conhecido como "pamonhã", ligou para o Sr. [REDACTED] que vive no Povoado de Quebra, Município de Anajatuba, pedindo que arregimentasse uma turma de cerca de 40/50 trabalhadores para trabalhar durante três meses, no corte de cana crua, e três meses no corte da cana queimada, no Estado de Goiás; que o Sr. [REDACTED] não disse ao depoente para quem ele iria trabalhar em Goiás, limitando-se a dizer que o trabalho era para uma usina; que o Sr. [REDACTED] disse ao depoente que ele teria direito ao seguro-desemprego; que o Sr. Júnior não prometeu alojamento nem refeição, mas disse que iria alugar uma casa para os trabalhadores; que o Sr. [REDACTED] fretou um ônibus para trazer os trabalhadores; que o Sr. [REDACTED] veio junto com a turma de trabalhadores que lotou um ônibus, mas regressou ao Maranhão no mesmo dia, no mesmo ônibus; que os trabalhadores pagaram R\$ 220,00 de passagem diretamente ao Sr. [REDACTED] que o depoente saiu de Anajatuba no dia 22.01.2010, juntamente com outros 46 trabalhadores, no ônibus fretado pelo Sr. [REDACTED] chegando em Aragarças no dia 24.01.2010; que ao chegar em Aragarças, o Sr. [REDACTED] ligou para o Sr. [REDACTED] que veio recepcionar os trabalhadores, juntamente com o



Sr. [REDACTED] que trabalha com ele..." (depoimento de [REDACTED])

"Que o Sr. [REDACTED] trouxe o Sr. [REDACTED] de Terra Roxa-SP para trabalhar com máquinas aqui em Aragarças, na Fazenda Funil e Veredas na plantação de cana-de-açúcar; Que então o Sr. [REDACTED] ao aqui chegar ligou para o declarante e comunicou que os Srs. [REDACTED] ambos responsáveis pela empresa Cana Barro, e falou que estes estavam "precisando de gente para fazer o plantio de cana"; Que então o declarante falou que iria arrumar "como de fato arrumei o pessoal para vir para cá, 14 trabalhadores"; Que foi passado, pelo Sr. [REDACTED] que os trabalhadores iriam ser registrado desde quando aqui chegasse, pois até então ninguém trabalhava sem registro "porque era para a usina e tal"; Que então o declarante contatou outros 13 trabalhadores e vieram com num ônibus do Sr. [REDACTED] alugado pelo [REDACTED] Que foram direto para Ponte Alta, Povoado pertencente ao Município de Montes Claros de Goiás; Que além de sua turma que veio de Viradouro, outra turma com outros 16 trabalhadores veio nas mesmas condições de Terra Roxa-SP, também num ônibus do Sr. [REDACTED] alugado pelo [REDACTED]..." (Termo de Depoimento de [REDACTED]).

Vários outros depoimentos, prestados pelos trabalhadores aos Auditores-Fiscais do Trabalho e ao Procurador do Trabalho, confirmam a prática de aliciamento por parte do Sr. [REDACTED] (Termos em anexo).

No mais, conforme declarações dos trabalhadores, um grupo de cerca de 30 (trinta) trabalhadores, descontentes com as condições a que estavam sendo submetidos, abandonaram o emprego e retornaram para o estado do Maranhão, no início do mês de março deste ano. Tais trabalhadores não teriam recebido seus direitos rescisórios e não tiveram garantido o direito de retorno aos locais de origem. Alguns teriam voltado somente com o dinheiro da passagem e outros tiveram que tomar emprestado o valor da passagem para voltarem às suas cidades.

Os fatos acima descritos são tidos pela Legislação Brasileira como ilícito penal. Com efeito, o § 1º do artigo 207 do Código Penal coíbe uma das formas de aliciamento de trabalhadores, precisamente aquela feita mediante fraude (falsas promessas) ou aquela que não assegura ao trabalhador condições de retornar ao seu domicílio, tendo ele sido recrutado para trabalhar em outra localidade.

### VIII- OUTRAS INFRAÇÕES CONSTATADAS:

Várias outras infrações trabalhistas foram constatadas, tais como: **a)** cobrança pelo fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual): uma turma de 28 (vinte e oito) trabalhadores que estavam alojados no Povoado de Ponte Alta declararam ter sido descontados de seus salários referente ao mês de fev/2010 o equivalente a R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) pelo fornecimento de marmitas, botinas e bonés; **b)** atraso e pagamento a menor de salários; **c)** falta de recolhimento de FGTS: a empregadora iniciou os serviços em jan/2010 e não foi comprovado o recolhimento de valor alguns referente ao FGTS; apropriação indébita previdenciária: desconto do trabalhador e não repasse à Previdência Social (vide cópia de recibos

de pagamento de salário com tais descontos em anexo); **d)** retenção de documentos: 103 (cento e três) carteiras de trabalho dos empregados estavam retidas no escritório do suposto empregador ("gato"), na cidade de Barra do Garças-MT.



**Foto 15-** 103 (cento e três) CTPS apreendidas no escritório de contabilidade da empresa do "gato", praticamente todas retidas irregularmente por mais de 48h, sendo que algumas estavam no poder do suposto empregador há mais de 02 meses

## **IX - DA TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DAS ATIVIDADES:**

A terceirização consiste na existência de um terceiro especialista, chamado de fornecedor ou prestador de serviços, que com competência, habilidade e qualidade técnica, presta serviços ou produz bens, em condições de parceria, para a empresa contratante, chamada de tomadora ou clientê. As características básicas da terceirização ou subcontratação de serviços são: a) especialização do trabalho; b) a direção da atividade pelo fornecedor; c) a sua idoneidade econômica e d) inexistência de fraude.

A jurisprudência consagrada no Enunciado 331 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) estipula para a validade da terceirização: que sejam os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador e prestado sem pessoalidade e subordinação direta. O que exclui a possibilidade de terceirização da atividade-fim ou focada, bem como exige a interveniência da empresa interposta para bloquear a subordinação direta entre o prestador e o tomador de serviço.

A terceirização no Brasil, apesar da sua atual disseminação, não recebeu a devida preocupação legislativa, inexistindo no nosso ordenamento jurídico

norma legal que discipline a matéria. Nesse contexto, a Auditoria Fiscal do Trabalho tem constatado um avanço vertiginoso da prática da terceirização das atividades empresariais, antes circunscritas às atividades não essenciais à consecução dos seus objetivos finalísticos e hoje espalhadas, inclusive, nas atividades principais e permanentes das empresas tomadoras de serviços de terceiros.

A terceirização vem sendo utilizada, em parte, com o objetivo único e exclusivo de redução dos custos da produção, fato esse que, insofismavelmente, resulta num total descumprimento das normas trabalhistas, em flagrante prejuízo aos trabalhadores, mormente nos aspectos pertinentes à segurança e saúde no ambiente de trabalho. A criatividade perniciosa e a ganância pelo lucro fácil do empresariado brasileiro, salvo honrosas exceções, desvirtuou a finalidade precípua da terceirização, utilizando-a como meio de fraude e frustração dos direitos dos trabalhadores.

No exame dessas questões, deve-se estar atento para as formas embutidas ou sinuosas, através das quais se procuram encobrir situações nitidamente tuteladas pela legislação geral do trabalho. Nunca será excessivamente avisado quem procurar desvendar, nas entredobras dos fatos à sua frente, a verdadeira realidade incubada ou latente, muitas vezes ignorada, em seus efeitos jurídicos, pelas próprias partes. Mister se faz garantir proteção aos segmentos sociais marginalizados, minoritários e, conseqüentemente, excluídos do processo de produção e repartição de riquezas.

No caso sob exame, face às circunstâncias decorrentes dos fatos detectados, estamos diante da prática de intermediação ilícita de mão-de-obra.

De fato, a empresa Berc Etanol e Agricultura Ltda repassou a execução das atividades de plantio de cerca de 1.600 (um mil e seiscentos) hectares de cana-de-açúcar para um terceiro, o trabalhador agrícola [REDACTED]. Esse trabalhador constituiu, em nome de um amigo (vide termo de depoimento em anexo), a empresa individual [REDACTED] CNPJ: 11.442.314/0001-60, e pegou uma procuração com amplos poderes dessa firma para representação e administração. Foi em nome desta empresa que o Sr. Clauder firmou o contrato de prestação de serviços com a BERC ETANOL para o plantio de cana. No entanto, após a constituição de tal empresa, o Sr. [REDACTED] descobriu que não poderia contratar, em nome da mesma, trabalhadores rurais em razão de a CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas), que não era rural, não o permitir. Então, o Sr. [REDACTED] constituiu um condomínio de empregadores, em nome de sua esposa [REDACTED] esposa de um outro trabalhador, sendo que na verdade essas duas mulheres não passavam de donas de casa. Em nome desse condomínio (denominado [REDACTED] CEI: 51.205.69031-82, cujo nome Fantasia era "Cana Barro Mão-de-obra") o Sr. [REDACTED] contratou mais de 200 (duzentos) trabalhadores rurais, sendo que boa parte, 63 (sessenta e três), estava sem registro e com suas Carteiras de Trabalho sem anotação.

Veja trecho de depoimento do próprio Sr. [REDACTED]

"... que para firmar o contrato de prestação de serviços com o GRUPO SADA, o depoente constituiu a firma individual [REDACTED] MENDES - ME, em nome de um colega de serviço chamado [REDACTED] que o Sr. [REDACTED] é trabalhador rural e labora auxiliando o fiscal de turma de canavieiros; que desta forma, o depoente constituiu a firma individual [REDACTED] - ME e pegou uma procuração da firma, através da qual lhe foram outorgados amplos poderes de representação e de administração da mesma; que antes de assinar o contrato com o GRUPO SADA, o depoente descobriu que a firma individual [REDACTED]



\_\_\_\_\_ não poderia contratar trabalhadores rurais, em função do CNAE da firma, que não era da área rural; que para contratar trabalhadores rurais, o depoente precisava de um CEI; que, assim, constituiu um condomínio em nome de \_\_\_\_\_ denominado \_\_\_\_\_ (CANA BARRO MAO-DE-OBRA); que a Sra. \_\_\_\_\_ é esposa do Sr. \_\_\_\_\_ que presta serviço de transporte de trabalhadores rurais para o Condomínio, através de dois ônibus; que a Sra. \_\_\_\_\_ é esposa do depoente; que as Sras. \_\_\_\_\_ trabalham em casa, não exercendo nenhuma atividade empresarial; que a empresa BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA., do GRUPO SADA, e o Sr. \_\_\_\_\_ proprietário do referido grupo, firmaram contrato com a firma individual \_\_\_\_\_ através do qual a contratada seria responsável pelo corte e transporte da muda de cana-de-açúcar, sulcação, plantio de modo geral e transporte de pessoas; que não sabe se foi firmado contrato de sublocação de mão-de-obra entre a firma \_\_\_\_\_ (CANA BARRO MÃO-DE-OBRA), mas deixou seu contador incumbido da tarefa de assim fazê-lo; que a mão-de-obra necessária para a formação das lavouras de cana nas propriedades rurais do GRUPO SADA foi contratada pelo Condomínio \_\_\_\_\_ (CANA BARRO MÃO-DE-OBRA); que o depoente é empregado do Condomínio \_\_\_\_\_, onde se encontra registrado como Coordenador de Mão-de-obra, mas na prática é o responsável pelo serviço..."

Apesar de o referido contrato de prestação de serviços ter sido firmado entre as empresas Berc Etanol (contratante) e \_\_\_\_\_ quem de fato administrava e executada todas as atividades contratadas era o Sr. \_\_\_\_\_ o qual havia criado um Cadastro Específico junto ao INSS (CEI 51.205.69031-82) em nome de sua esposa \_\_\_\_\_ e da esposa do trabalho Célio \_\_\_\_\_ ambas donas de casa, para o único fim de contratar trabalhadores rurais, denominado "Condomínio Cana Barro mão-de-obra".

Criou-se, de forma desvirtuada, a figura jurídica conhecida como condomínio de empregadores rurais. De fato, pela legislação brasileira, condomínio de empregadores rurais "é a união, de produtores rurais, com o objetivo de contratação, em nome desse grupo, de empregados rurais, onde é dado, para um desses produtores, poderes para essa contratação e para a administração dessa mão-de-obra rural em nome do grupo". Mas no caso em epígrafe, o condomínio criado (Condomínio Cana Barro mão-de-obra) foi constituído de pessoas físicas sem nenhuma relação com as atividades rurais, e que segundo as próprias declarações do Sr. \_\_\_\_\_ não exercem nenhuma atividade empresarial, sendo na verdade apenas donas de casa. Tal condomínio não passava de uma empresa de fachada, constituída exclusivamente para fraudar direitos trabalhistas básicos dos empregados. As duas pessoas que formavam tal condomínio eram, na realidade, donas de casas.

A bem da verdade, as Sr<sup>as</sup>. \_\_\_\_\_ apenas concederam seus dados cadastrais para constituição de uma matrícula junto à Previdência Social para contratar trabalhadores com o fim de prestar de serviços, sem, contudo, dar cabo das responsabilidades daí advindas com o funcionamento. Criou-se um empreendimento (condomínio Cana Barro) com o intuito único de atender um dos objetivos primordiais do objeto social da BERC ETANOL, qual seja, o cultivo e colheita de cana-de-açúcar. Falece-lhes, portanto, capacidade econômica e profissional.

Como a administração das atividades ficava de fato nas mãos de um "gato" (aliciador de mão-de-obra), a maioria das normas de proteção ao trabalhador estavam sendo infringidas. Além da falta de registro, foram detectadas várias outras irregularidades, tais como: retenção indevida de 103 (cento e três) carteiras de trabalho dos empregados, pagamento a menor de salários, falta de recolhimento de FGTS, total descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho rural, dentre muitas outras.

Como apurado, a empresa prestadora de serviços contratada não detinha capacidade econômico-financeira-administrativa para arcar com as responsabilidades decorrentes dos custos da gestão empresarial a que se arvorou empreender.

A prova de que a prestadora não detinha capacidade administrativa e econômico-financeira ficou cabalmente demonstrada com a falta de recursos para recolhimento do FGTS desde quando começou a contratar (jan/2010) e pela grande quantidade de cheques sem fundos usados no pagamento de salários dos trabalhadores e que haviam sido descontados no comércio local (algumas cópias em anexo). Acrescente-se a isso a total desorganização e/ou inexistência de documentação comprobatória do cumprimento da legislação trabalhista. A pessoa encarregada da contabilidade do condomínio, Sr. [REDACTED] sequer era contador, apesar de trabalhar no local onde acreditava-se ser um escritório de contabilidade que prestava serviços à suposta empregadora, [REDACTED] (Condomínio Cana Barro).

Do exposto, desconsideraram-se os registros levados a efeito pela prestadora, tendo os como inválidos, conforme preceitua o artigo 9º da CLT, em face da contratação dos trabalhadores ter sido efetivada por uma interposta pessoa, sem a necessária idoneidade para fazê-lo. Desconsidera-se a personalidade jurídica (no caso, por equiparação, por tratar-se de suposto empregador, pessoa física equiparada a pessoa jurídica) para o específico fim de não produzirem efeitos pertinentes aos registros efetivados. Logo, confere-se como legítima empregadora a tomadora BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA, única capaz de suportar os ônus que dos contratos derivam. Atribuem-lhe a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações dos contratos com os corolários que dele decorrem, inclusive créditos rescisórios. Desta feita, a conduta violadora da empregadora concernente à ausência do competente registro, não efetuados tempestivamente, cuja obrigação lhe cabia, é lhe ínsita, nos termos acima consignados, com a conseqüente incidência, dentre outros do princípio da primazia da realidade sob a forma, da boa-fé dos contratos, o princípio da proteção, *in dubio pró operário*, o da intangibilidade salarial, que possui feição de caráter alimentar e, especialmente, o da irrenunciabilidade de direitos, ainda que frente a crises de qualquer sorte, em razão do risco do empreendimento pertencer, exclusivamente, a quem angaria os resultados lucrativos.

## X - AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS:

De acordo com os doutrinadores, o trabalho sob condições perigosas – perigo manifesto de mal considerável – enseja rescisão indireta com base no artigo 483, c, da CLT. Hugo Gueiros Bernardes, abordando maus-tratos, sustenta que este preceito do artigo 483 consolidado “está estritamente ligado ao cumprimento de normas e recomendações de higiene e segurança nos locais de trabalho. Se exposto a risco evidente para a sua saúde ou incolumidade física e até mesmo mental ou psíquica, o empregado pode pedir a rescisão indenizada do contrato”.

Hugo Gueiros Bernardes ainda segue afirmando que: “Comprovada pelo empregado a situação de perigo manifesto de mal considerável, não importa que tal situação esteja ausente das normas e recomendações oficiais, pois o empregador tem o dever de vigilância e responde por culpa *in vigilando*. O perigo manifesto é o risco evidente que se revela ao observador atento, o mal considerável é o resultado previsível da exposição ao referido risco e que pode afetar a integridade física, mental ou psíquica do trabalhador de modo a tomar imprescindível e inadiável a adoção de medidas de proteção ou prevenção”.

Dessa forma, o pressuposto essencial tipificado na justa causa em tela é a preventividade.

Dorval de Lacerda ressalta esse aspecto, dizendo: “O dispositivo da alínea c, em exame, tem caráter preventivo. Não visa aos fatos consumados, que se regerão pela lei de acidentes. Na verdade, correr perigo significa iminência do evento, mas não a sua consumação”. Já José Martins Catharino esclarece a norma em comento dizendo que “Não é necessário que o ‘perigo manifesto’ produza dano à pessoa do empregado, e sim, apenas, que possa causar ‘mal considerável’”.

Pode-se, neste particular, emprestar do Direito Penal o conceito de maus-tratos na lição de Nelson Hungria comentando as normas do art. 136 do Código Penal: “O crime de maus-tratos, segundo o dito artigo, é o fato de quem, dolosamente, expõe a perigo a vida ou saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância (...) quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina. A especial relação intercedente entre os sujeitos ativo e passivo pode ser de direito público ou administrativo”.

### a) Das rescisões dos contratos de trabalho:

Diante do descumprimento de preceitos mínimos de dignidade da pessoa humana, por parte da empregadora em relação a seus empregados, concluímos que não poderíamos permitir que os empregados lá permanecessem em razão da degradância a que estavam sendo submetidos. Por isso, com base em vários dispositivos constitucionais, informamos à verdadeira empregadora, Berc Etanol, a necessidade da retirada dos trabalhadores rurais migrantes temporários daquela condição, para resguardar-lhes os direitos fundamentais que lhes eram negados naquela relação de emprego, que também contrariava alguns tipos penais<sup>1</sup>.

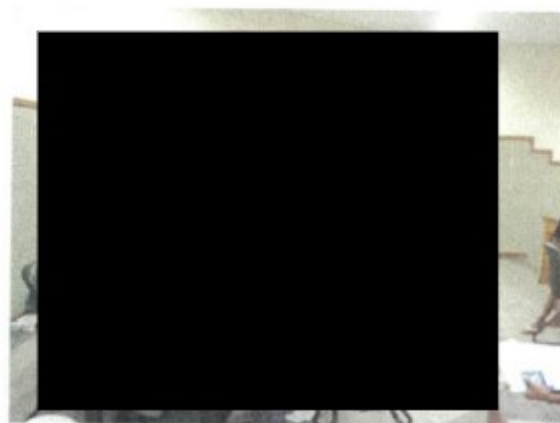
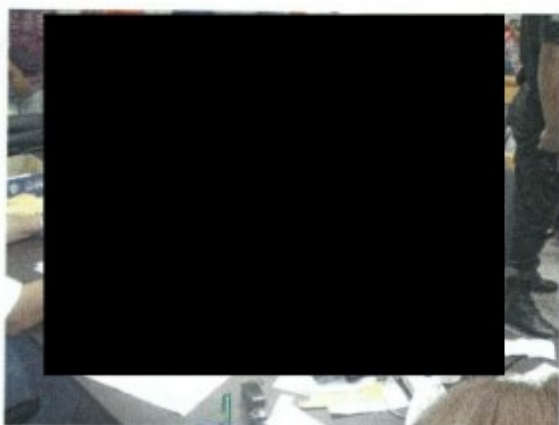
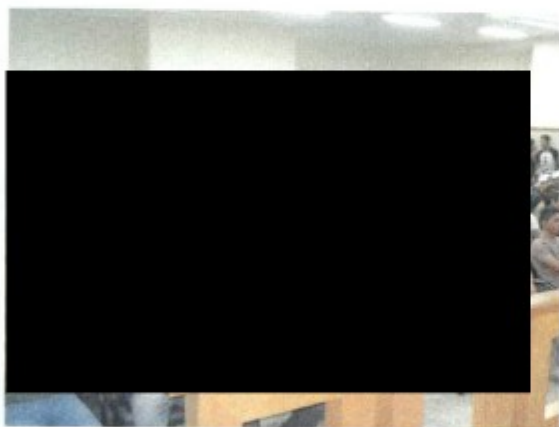
<sup>1</sup> Artigo 149 do Código Penal



Com efeito, ao amparo do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup>, propusemos à verdadeira empregadora, a empresa BERC ETANOL as seguintes condições: a) a regularização dos contratos de trabalho de todos os trabalhadores rurais contratados por interposta pessoa (a "empresa de fachada" Cana Barro), tanto dos trabalhadores migrantes quanto dos moradores locais; b) a rescisão dos contratos com as conseqüentes quitações de todas as verbas de todos os 143 (cento e quarenta e três) trabalhadores migrantes temporários encontrados em condições degradantes; c) o ressarcimento dos gastos com passagens de ida e volta; d) o pagamento de R\$ 100,00 (cem reais) para cada um dos 143 trabalhadores resgatados, para despesas com alimentação durante a viagem de retorno aos estados de origem.

**b) Do pagamento das verbas rescisórias:**

A direção da empresa **BERC ETANTOL E AGRICULTURA LTDA** não se negou a assumir as responsabilidades e, logo que comunicada, tomou providências para regularizar os contratos de trabalho e efetuar as rescisões de 144 (cento e quarenta e quatro) trabalhadores, para os quais foram emitidos requerimento de seguro-desemprego especial de trabalhador resgatado.



**Fotos 16, 17, 18 e 19 – pagamento das rescisões dos contratos de trabalho, realizado no fórum da Comarca de Aragarças-GO, em 23.03.2010.**

<sup>2</sup> "Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;  
c) correr perigo manifesto de mal considerável;  
d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;"

Ao todo, foram realizadas 143 (cento e quarenta e três) rescisões indiretas de contrato de trabalho e igualmente emitidas 143 (cento e quarenta e três) requerimentos de seguro desemprego para os trabalhadores resgatados, os quais estavam alojados em situação de degradância.

## XI – AUTOS DE INFRAÇÃO E INTERDIÇÃO LAVRADOS (anexo 25 e 25):

**a) Da interdição das atividades:** diante do descumprimento de obrigações mínimas de proteção ao trabalhador, por parte da empregadora em relação aos seus empregados, algumas delas geradoras de **risco grave e iminente**, foram interditadas, no dia 11.03.2010, as atividades de corte e plantio manual da cana-de-açúcar nas referidas fazendas até que se cumpram as exigências elencadas no respectivo termo de interdição. Tal interdição foi levantada no dia 24.03.2010.

**b) Das autuações:** ao todo foram lavrados 24 (vinte e quatro) autos de infração abaixo relacionados:

ID	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
01	01921859-1	000010-8	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
02	01921848-6	131469-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar lavanderia aos trabalhadores.
03	01921862-1	000057-4	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	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.
04	01921861-3	001192-4	art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.923, de 23.12.1965.	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).
05	01921840-1	131002-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de adotar medidas de prevenção e proteção, com base nos resultados das avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde.
06	01921841-9	131015-1	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1 da NR-31, com redação da	Deixar de implementar ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças



			Portaria nº 86/2005.	decorrentes do trabalho na unidade de produção rural ou implementar ações de segurança e saúde em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.
07	01921842-7	131023-2	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.
08	01921843-5	131277-4	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Transportar trabalhadores em veículo de transporte coletivo de passageiros que não possua autorização emitida pela autoridade de trânsito competente.
09	01921844-3	131464-5	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.
10	01921845-1	131363-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios.
11	01921860-5	000009-4	art. 53 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.
12	01921847-8	131344-4	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.
13	01921839-7	001396-0	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
14	01921850-8	131373-8	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar camas no alojamento ou disponibilizar camas em desacordo com o disposto na NR-31.
15	01921849-4	131346-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter áreas de vivência que não possuam condições adequadas de conservação, asseio e higiene.
16	01921851-6	131374-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de dotar o alojamento de armários individuais para guarda de objetos pessoais.
17	01921852-4	131472-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.
18	01921853-2	131475-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.
19	01921854-1	131307-0	art. 13 da Lei nº	Fornecer equipamento de proteção

			5.889/1973, c/c item 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Individual inadequado ao risco ou deixar de manter os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação e funcionamento.
20	01921855-9	131037-2	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.6 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.
21	01921856-7	131401-7	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "g", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de adotar os procedimentos necessários, quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.
22	01921857-5	131410-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.8 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de garantir a remoção do trabalhador acidentado, em caso de urgência, sem ônus para o trabalhador.
23	01921858-3	131210-3	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Permitir que máquina, equipamento ou implemento seja operado por trabalhador não capacitado ou não qualificado.
24	01921846-0	131342-8	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.

## XII – DA DURAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE DEGRADÂNCIA:

O tempo em que os 144 (cento e quarenta e quatro) trabalhadores resgatados estiverem submetidos às condições degradantes de trabalho e moradia varia de 04 (quatro) a 90 (noventa) dias, conforme data da admissão (vide quadro abaixo).

## XIII – RELAÇÃO DE TRABALHADORES PREJUDICADOS:

	NOME DO TRABALHADOR RURAL:	ADMISSÃO:
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		GO THIN TO
30		
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38		
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		
47		
48		

49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		
58		
59		05-mar-10
60		01-mar-10
61		02-mar-10
62		08-mar-10
63		01-mar-10
64		04-mar-10
65		05-mar-10
66		03-fev-10
67		01-mar-10
68		03-fev-10
69		06-mar-10
70		04-fev-10
71		22-jan-10
72		22-jan-10
73		06-mar-10
74		01-mar-10
75		15-jan-10
76		08-jan-10
77		03-fev-10
78		03-fev-10
79		06-mar-10
80		08-mar-10
81		08-mar-10
82		26-fev-10
83		11-jan-10
84		05-mar-10
85		06-mar-10
86		08-mar-10
87		26-fev-10



88	
89	
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	
101	
102	
103	
104	
105	
106	
107	
108	
109	
110	
111	
112	
113	
114	
115	
116	
117	
118	
119	
120	
121	
122	
123	
124	
125	
126	

127	
128	
129	
130	
131	
132	
133	
134	
135	
136	
137	
138	
139	
140	
141	
142	
143	
144	

\* Trabalhador não compareceu para receber suas verbas rescisórias.

#### XIV - CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO:

##### 1. CONCEITOS:

##### 1.1 Tipo Administrativo e Tipo Penal.

Antes de adentrar no conceito de trabalho escravo, faz-se necessário estabelecer diferenças entre os tipos penais e os trabalhistas-administrativos. Conforme leciona a doutrina administrativa a tipicidade é consectário lógico do princípio da legalidade estrita que informa o Direito Administrativo. O Estado é autorizado a proceder pela lei, enquanto o particular pode fazer o que a lei não proíbe.

No entanto, ao legislador é impossível prever todos os casos concretos que possam advir. Daí a uniformidade da doutrina e jurisprudência em se dizer que a tipicidade administrativa é de conteúdo mais elástico. É assim, inclusive, em relação ao direito administrativo sancionador:

"Como bem obtempera SABBAD SOARES, o Direito Administrativo sancionador distingue-se do Direito Penal, em termos práticos, por três aspectos: (a) a culpa é de rigor, e não o dolo (i.e., a culpa não precisa vir expressa no tipo, diversamente do que ocorre no Direito Penal, ut artigo 18, par. único, do CP); (b) o Direito Administrativo sancionador é um Direito sumamente preventivo e não preventivo-repressivo, como é o Direito Penal; e (c) prevalece, no campo de ação do Direito Administrativo sancionador, os ilícitos de perigo abstrato e — acresça-se — os de mera desobediência. A par disso, aduza-se ainda que os tipos administrativos são, de regra, mais abertos que os tipos penais estritos, que vazam normas penais incriminadoras (e, no entanto, ainda assim são — ou devem ser — tipos).  
(...)"



Enfim, do Direito Penal proviria, ainda, o princípio da tipicidade, de modo a não permitir o exercício absolutamente discricionário da potestade sancionatória administrativa. Trata-se, porém, de um princípio de tipicidade relativa, já que não se justifica, pelo âmbito de incidência do Direito Administrativo sancionador (bens, direitos e atividades), aplicar à hipótese o princípio da fragmentariedade, tão caro ao Direito Penal."

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Sobre a Competência da Justiça do Trabalho para Causas de Direito Administrativo Sancionador. REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. Revista n. 26. Campinas: 2005. P. 99 e ss.

Como bem leciona FELICIANO, o Direito Penal é indicado por princípios próprios como o da fragmentariedade. Ou seja, conforme a lição da teoria do direito penal mínimo, a sanção à liberdade deve ser utilizada como *ultima ratio* em toda e qualquer sociedade, sob pena de o próprio ordenamento jurídico perder legitimidade ao se tornar inaplicável pela grande gama de situações que condena.

Doutra forma, o Direito Administrativo Sancionador admite o tipo com certa abertura, para que o Poder de Polícia possa alcançar situações que o legislador (*mens legislatoris*) não previu, mas, pela interpretação teleológica, é possível determinar com certeza que o sentido da norma (*mens legis*) tem por finalidade alcançar o fato.

## 1.2 CONCEITO

Na medida em que a doutrina trabalhista avança no sentido de categorizar novas práticas de lesão ao ser humano há, por consequência lógica, a sensibilização do Poder Legislativo que é levado a dar uma resposta protetiva. Por vezes o legislador opta por sancionar o fato diretamente pelo ordenamento penal, diante de sua gravidade. Neste ponto, o direito penal passa a ter a definição legal da questão laboral enquanto o próprio ordenamento trabalhista, em seu sentido estrito, não o tem.

É o caso, por exemplo, do assédio sexual tipificado no art. 216-A do CP. Na hipótese o legislador conceituou o assédio sexual por chantagem, apesar da doutrina e jurisprudência laboral conhecerem, também, o assédio sexual por intimidação (que é realizado não pelo superior, mas pelos próprios colegas). Ou seja, o jurista laboral não está adstrito ao conceito de assédio sexual informado pelo Código Penal. Sendo espécie de discriminação no ambiente de trabalho, havendo lesão à personalidade do trabalhador, haverá dano e, portanto, direito à reparação.

De toda forma, quando o operador do direito trabalhista encontra fato que pode ser enquadrado como assédio sexual por chantagem utiliza, em aplicação analógica, o dispositivo penal. Neste caso, ao contrário do direito penal que alcança apenas o sujeito ativo, a responsabilidade civil alcança tanto o autor da conduta assediante como a empresa que permitiu o vilipêndio ao meio ambiente de trabalho.

Nestes termos, também o tipo penal de redução à condição análoga à de escravo tem relevância para a Auditoria-Fiscal do Trabalho a partir do momento em que serve como conceito análogo da sua caracterização no âmbito administrativo-trabalhista, o que leva à rescisão indireta imediata do contrato de trabalho e determina a concessão do seguro-desemprego para os trabalhadores resgatados, nos termos do art. 2º-C da Lei n. 7998/90:

Art. 2o-C O trabalhador que vier a ser **identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo**, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, **será dessa situação resgatado** e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2o deste artigo. (Artigo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

§ 1o O trabalhador resgatado nos termos do caput deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE, na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

§ 2o Caberá ao CODEFAT, por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do benefício previsto no caput deste artigo, observados os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT, ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

Assim, a fiscalização laboral verificando a situação do trabalhador em condição análoga à de escravo – o que prescinde do exame do sujeito ativo do crime (e do próprio crime), pois o poder de polícia administrativa, neste caso, alcança apenas a empresa – tem o dever legal de determinar a rescisão indireta para a conseqüente emissão das guias de seguro-desemprego aos resgatados.

Observa-se que não há conceituação do que seja trabalho escravo na Lei 7998/90. Também não há previsão na lei de que para que haja liberação do seguro-desemprego há de ter havido um crime. O que a lei exige é que trabalhadores estejam submetidos à condição análoga de escravo e sejam resgatados pela Inspeção Laboral, ou seja, tem-se uma noção administrativa do trabalho escravo.

### **1.3- Conceito de Trabalho Escravo e a Questão da Liberdade.**

A OIT - Organização Internacional do Trabalho assim conceitua o trabalho escravo moderno:

Convenção n. 29. Art. 2º. 1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

Desta forma, a OIT compreende trabalho escravo contemporâneo como sinônimo de trabalho forçado. Ou seja, só há trabalho escravo, na visão da OIT, quando há prestação de serviço involuntária, com clara ofensa à liberdade.

No entanto, o combate ao trabalho escravo no Brasil, referência mundial, levou primeiro o jurista laboral, e depois o legislador brasileiro, a uma postura ampliadora do conceito de trabalho escravo para alcançar situações que não exigem, em todas as suas formas, a restrição da liberdade de locomoção. Tal formulação visa dar maior efetividade ao combate às condições degradantes às quais os trabalhadores são submetidos.

Reforça-se que, ainda que não houvesse a alteração da Lei, sua interpretação evolutiva já era sentida pela doutrina laboral. De fato, a restrição da caracterização de trabalho escravo à usurpação da liberdade (por vezes dissimulada) atentava con-



tra o seu combate. Por isto, o intérprete já buscava a adequação do instituto à realidade nacional, sendo que a própria OIT é sensível ao caso:

**"É conveniente recordar que, ainda na redação original, já se entendia que 'o crime, entretanto, existe, mesmo sem restrição espacial. A sujeição absoluta de um homem a outro realiza-se ainda que àquele seja consentida certa atividade, alguma liberdade de movimento (a supressão total desta não se compreenderia)...., necessárias, aliás, freqüentemente, para que o ofendido sirva ao seu senhor. Não é preciso também a inflicção de maus-tratos ou sofrimentos ao sujeito passivo'.**

Raquel Dodge aduz que 'escravizar é grave, porque não se limita a constranger nem a coagir a pessoa limitando sua liberdade. Também isto. Escravizar é tornar o ser humano uma coisa, é retirar-lhe a humanidade, a condição de igual e a dignidade. Não só a liberdade de locomoção é atingida e, às vezes, a possibilidade de locomoção resta intacta. Guiar-se por esse sinal pode ser enganador. A redução à condição análoga à de escravo atinge a liberdade do ser humano em sua acepção mais essencial e também mais abrangente: a de poder ser. A essência da liberdade é o livre arbítrio, é poder definir seu destino, tomar decisões, fazer escolhas, optar, negar, recusar. Usar todas as suas faculdades. O escravo perde o domínio sobre si, porque há outro que decide por ele. A negativa de salário e a desnutrição calculadas, no contexto de supressão da liberdade de escolha são sinais desta atitude. Assim como a supressão de órgão humano e a submissão de mulheres para fins de tráfico". (CA-ZETTA, Ubiratan. Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007. P. 85) (Grifei).

**"Não obstante, à medida que a OIT amplia sua pesquisa, análise e suas campanhas de conscientização sobre questões de trabalho forçado nas diferentes partes do mundo, mais fatos básicos tem de enfrentar. Há um extenso espectro de condições e práticas de trabalho, que vão da extrema exploração, inclusive de trabalho forçado numa ponta, a trabalho decente e plena observância das normas do trabalho, na outra. Na parte do espectro em que se pode encontrar condições de trabalho forçado, pode ser muito difícil traçar uma linha divisória entre trabalho forçado, no sentido estrito da expressão, e condições extremamente precárias de trabalho. Mesmo na área legalmente definida como trabalho forçado, há múltiplas maneiras de empregadores poderem privar seus trabalhadores do pleno gozo de seus direitos humanos e trabalhistas, principalmente da percepção de salários mínimos ou de mercado, mediante a aplicação de uma gama de mecanismos de coação ou engano". (Uma Aliança Global Contra o Trabalho Forçado – Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília: OIT, 2005).**

Em primeiro plano, cabe verificar o art. 2º-C da Lei n. 7998/90. Este dispositivo bem coloca a amplitude do conceito de trabalho escravo no Brasil ao expor expressamente que o resgate de trabalhadores é cabível quando houver trabalho forçado (leia-se restrição de liberdade) ou condição análoga à de escravo. Não há palavras inúteis na lei. A *mens legis*, a intenção da lei, é deixar bem claro que o Brasil adota outras hipóteses, além da mencionada pela OIT, para caracterizar o trabalho escravo contemporâneo.

Enquanto norma que determina um procedimento administrativo tem, assim, claro cunho de direito administrativo e, portanto, encerra tipo administrativo. Este tipo é menos restrito que o tipo administrativo sancionador, já que não multa, e ainda menos restrito que o tipo penal, que impõe pena de restrição de liberdade. Assim, o hermeneuta trabalhista busca no Código Penal o tipo da Condição Análoga à de Escravo para aplicar por analogia no âmbito trabalhista-administrativo. É assim dispõe o art. 149 do CP:

#### **Redução a condição análoga à de escravo**

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer

restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Muito embora o crime do art. 149 do CP esteja incluído no capítulo dos crimes contra a liberdade o fato é que seu texto não exige restrição de liberdade em todos os tipos. Os tipos de jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho em nada atentam contra a liberdade de locomoção.

Atentam contra a liberdade em seu sentido lato, conforme examinado por CAZETTA na citação supra. Ou seja, o trabalhador fortemente dependente do empregador, em razão do desemprego estrutural, se vê obrigado a sujeitar-se ao meio ambiente de trabalho degradante. Não tem opção. É trabalhar nos moldes estabelecidos pela empresa ou sucumbir à fome. Não há liberdade de escolha de emprego, quiçá de condições de trabalho.

VITO PALO NETO<sup>3</sup>, muito embora adote concepção restritiva sobre o trabalho escravo, bem coloca a situação dos trabalhadores brasileiros que são escravizados por consequência de sua condição social:

"Aristóteles, por exemplo, tentou demonstrar que a antítese senhor-escravos era um dado da natureza, ou seja, da mesma maneira que alguns eram senhores por natureza, outros haviam nascido para ser escravos. Acreditava-se que 'o escravo natural' não podia ser feliz com a liberdade, visto que não tinha 'faculdade deliberativa'".

(...)

"Ao nos depararmos com certas situações de trabalhos forçados ou de trabalho em condições de escravidão encontradas nos dias de hoje, podemos restabelecer a idéia do 'escravo natural' como clara demonstração de retrocesso da civilização".

(...)

"A falta de instrução e baixa qualificação desses trabalhadores, além de seu estado de miserabilidade, acabam por condená-los a uma condição de 'escravo em potencial', que seria algo semelhante ao 'escravo natural', com as devidas proporções".

Em conclusão, o tipo penal aplicado analogicamente deve ser interpretado pelo prisma da tipicidade administrativa-trabalhista. No ramo trabalhista, a doutrina e jurisprudência majoritária seguem pela caracterização do trabalho escravo ainda que não haja restrição da liberdade de locomoção:

"Destarte, com o advento da Lei n. 10.803/03, tornou-se possível punir não somente a submissão do trabalhador a maus tratos, labor forçado, sem remuneração e/ou com a restrição da liberdade de locomoção (seja por dívidas, retenção de documentos, não fornecimento de transporte ou ameaças), mas também a submissão da vítima a condições degradantes de trabalho.

Frequentemente a fiscalização encontra trabalhadores alojados em condições desumanas, sem acesso ao mínimo, como água potável, alimentação adequada e medicamento, e constatada essa realidade, como já analisamos em tópico acima, estaremos diante, claramente, da conduta tipificada no art. 149 do Diploma Penal, independentemente do uso de força bruta ou ameaças". (MELO, Luís Antônio Camargo de. Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007. P. 85)

"É que ainda se espera, no caso desse ilícito penal, a materialização da 'escravidão' a partir de uma imagem clássica, com a pessoa acorrentada e sob constante ameaça de maus-tratos e outras formas de violência. Reforçando a idéia, o que se espera é a violação a um princípio básico, que é a liberdade.

Isso, além da negação do próprio dispositivo legal indicado (artigo 149, do CPB), que é claro a respeito, representa visão conceitual restritiva e que não mais deve prevalecer.

<sup>3</sup> PALO NETO, Vito. Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008, p. 63 e ss.

Na verdade, o trabalho em condições análogas à de escravo é reconhecido, hoje em dia, a partir do momento em que há o desrespeito ao atributo maior do ser humano que é a sua dignidade, e que ocorre, do ponto de vista do trabalho humano, quando é negado ao trabalhador um conjunto mínimo de direitos que a Organização Internacional do Trabalho convencionou denominar *trabalho decente*, e que são os Direitos Humanos específicos dos trabalhadores". (BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. Artigo publicado no livro: Trabalho Escravo Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2006)

**"Ora, a efetivação desses direitos não pode se perder em discussão meramente acadêmica ou retórica; deve levar em conta as enormes dificuldades para o alcance da proteção desse conjunto de garantias mínimas, que conferem dignidade à pessoa. Por certo esse sistema guarda relação com o estágio de desenvolvimento de determinada sociedade, razão pela qual, para muitos - especialmente nos países periféricos -, os direitos sociais, que exigem uma atuação positiva do Estado, não passam de mera declaração. Avulta, nesse processo, a importância da justiça como instrumento de cidadania, de liberdade e de realização efetiva de direitos. É dentro desse contexto que está inserida a questão subjacente à posta em lide. Indiscutível a necessidade de fiscalização e de repressão, por parte do Estado - sem excluir as instituições, e especialmente a sociedade civil -, de toda a forma de indevida exploração do homem pelo homem, seja em trabalho degradante, seja em condições humilhantes ou análogas à de escravo. A repulsa há de ser veemente e deve partir da sociedade, sem desprezar o dever indeclinável do poder público de viabilizar medidas eficazes para coibir essa prática nefasta. Feitas essas considerações e voltando ao caso concreto, registro que o procedimento que culminou na inclusão do nome do autor no cadastro criado pela Portaria nº 540/2004, do MTE, não fratura, por si só, as garantias do art. 5º, Incisos II e LV, da CF, como a seguir explicitado. Sob o ângulo do primeiro preceito, noto que desde o final do século XIX há, no país, norma a inibir o trabalho escravo - a denominada Lei Áurea. A circunstância da abolição deste regime de labor foi, ao longo da nossa história republicana, reafirmada com maior ênfase; logo, não diviso a necessidade de nova lei, no sentido formal, para que o estado brasileiro adote medidas necessárias para coibir a hedionda prática, ainda que ela venha experimentando refinamentos capazes de obscurecer a sua existência". (Processo n. 00856-2006-006-10-00-2 RO. Juiz Relator JOÃO AMÍLCAR. TRT 10ª Região. Acórdão da 2ª Turma. Publicado em: 16/11/2007) (Grifei).**

"Essa situação degradante de trabalho é modernamente concebida como 'trabalho em condições análogas à de escravo', em violação à organização do trabalho, e configura-se infração penal descrita nos tipos legais dos arts. 149, 131, parágrafo único, 203 e 207 do Código Penal. Para a sua caracterização não é necessário o cerceio da liberdade de locomoção do trabalhador, mediante o aprisionamento deste no local de trabalho. Basta a configuração da falta de condução, da dependência econômica, da carência de alimentação e de instalações hidro-sanitárias adequadas, do aliciamento de mão-de-obra, dentre outros". (Processo n. 00245-2004-811-10-00-3 RO. Juíza Relator HELOISA PINTO MARQUES. TRT 10ª Região. Acórdão da 2ª Turma. Publicado em: 18/03/2005).

#### **1.4- Efeito da Conceituação no Combate ao Trabalho Escravo no Brasil.**

O Brasil possui um dos conceitos de trabalho escravo mais modernos do mundo. Por isto, não deve ser confundido como o país que mais escraviza, mas sim identificado como um dos países que menos tolera o trabalho degradante no campo.

#### **1.5- Espécies de Trabalho Escravo.**



O art. 149 do Código Penal apresenta um tipo alternativo, em que o delito se perfaz por meio de qualquer um dos diversos verbos, quais sejam:

1. submetendo-o a trabalhos forçados;
2. submetendo-o a jornada exaustiva;
3. sujeitando-o a condições degradantes de trabalho;
4. restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

### **1.5-1. Trabalhos Forçados e Restrição, por qualquer meio, da Locomoção do Trabalhador em razão de Dívida Contraída com o Empregador ou Preposto.**

Trabalhos forçados são aqueles a que o trabalhador não pode se recusar em razão de coação física ou moral. Conforme lição de JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO<sup>4</sup> esta restrição à liberdade pode caracterizar-se desde o início como também após a contratação na execução do labor. Ou seja, o "trabalho inicialmente consentido, mas que depois se revela forçado".

Há registro de trabalhadores comprados em hotéis pelo valor de sua dívida, principalmente para labor no roço para preparação do pasto. No entanto, no setor sucroalcooleiro a forma de trabalho forçado mais comum é por coação moral decorrente do endividamento<sup>5</sup>, o chamado *truck system* ou sistema de barracão.

A CLT e o próprio Código Penal, mesmo antes da nova redação do art. 149 do CP, já condenavam o sistema de barracão:

CLT. Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" **exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.**

Código Penal. Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

Assim, restrição de locomoção em razão de dívida contraída configura o conhecido sistema *Truck System*. Neste modelo, o empregador utiliza de armazém exclusivo para, com a venda a prazo de produtos por valores acima do normal (ou mesmo com valores normais, mas com a contraprestação salarial diminuta), endividar o trabalhador que por se sentir, também, moralmente em débito; ou por não ter dinheiro para sair do local; ou por haver vigilância armada para que o mesmo não se evada enquanto não quitar a dívida, fica preso ao trabalho.

<sup>4</sup> Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 125 e ss.

<sup>5</sup> Por exemplo: Relatórios do Grupo Móvel da Operação n. 44/2008 e 41/2007.

Os grupos de combate ao trabalho escravo tem encontrado, inclusive, casos em que há "cantina" dentro da própria usina, ao lado dos alojamentos, com fornecimento de bebida alcoólica e cadernos de anotação das dívidas, mas sem precisar o valor do produto<sup>6</sup>.

Tal forma de restrição de locomoção tem sofrido alterações com o intuito de se dissimular situação diversa. O modelo tradicional de armazém no interior da própria fazenda tem evoluído para um sistema de endividamento na cidade através de mercado único indicado para o trabalhador para operacionalizar a venda a prazo (o "fiado"), conforme vem acompanhando a inspeção laboral.

Nesta mutação, verificamos que o empregador ou seu preposto, vincula o trabalhador migrante a determinada mercearia em razão de somente naquela afiançar seu crédito. Com o passar do tempo e atraso de salário, ou renda extremamente baixa, o trabalhador não consegue quitar sua dívida vivendo em condição miserável sem poder se desvencilhar da relação laboral.

O endividamento também pode ocorrer na fase pré-contratual com as despesas feitas pelo trabalhador no processo de migração, ou mesmo enquanto aguardava a oportunidade de trabalho na cidade.

Algumas Usinas e Fazendas vêm utilizando deste expediente através de prepostos. É comum a existência de contratos de transporte de trabalhadores para as frentes de trabalho. Nestes pactos figuram os chamados turmeiros ou "gatos" que adquirem, por vezes, ônibus sucateados para fazer o transporte. São pessoas que arregimentam os trabalhadores para as Usinas ou Fazendas. Como contraprestação a Usina ou Fazenda paga o turmeiro conforme a produtividade de seus trabalhadores.

Ou seja, o contrato de transporte é apenas fachada para a realidade da mercancia de trabalhadores. Este preposto da empresa, o "gato" ou turmeiro, fiscaliza o trabalho de sua turma, exige produtividade, pois ganha sobre isto, e endivida o trabalhador por ter-lhe pago o transporte em sua migração, sua hospedagem e alimentação enquanto esperava o início das atividades. Além disto, controla o crédito do trabalhador na cidade, através de mercado pelo turmeiro indicado.

Clara e direta a responsabilidade da Usina ou Fazenda que se arrisca a toda sorte de mazelas em desfavor do trabalhador ao eleger tal preposto. Verdadeiro gerente de pessoal da empresa porque tem o poder de admitir/demitir trabalhadores e fiscalizar seu serviço. Mesmo que a Usina ou Fazenda assine a CTPS destes trabalhadores, mantém a lógica da escravidão ao utilizar o intermediador de mão-de-obra.

## 1.5-2. Condições Degradantes.

"Ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante" (art. 5º, III, CF/88).

Notória a quantidade de pessoas que habitam os núcleos urbanos em condições claramente degradantes. A má distribuição de renda e o desemprego estrutural

<sup>6</sup> Por exemplo: Relatório do Grupo Móvel da Operação n. 31/2005.

levam famílias inteiras a morar em condições insalubres, em moradias improvisadas, sem água potável ou sistema de esgoto e com alimentação precária. Ou seja, homens, mulheres e crianças que não têm respeitada a sua dignidade.

“É inegável que a falta de emprego e a conseqüente necessidade gerada na busca do sustento próprio e de sua família, muitas vezes, levam o homem a abdicar de seus direitos, tornando-se presa fácil da exploração. Tal fato faz com que certos empregadores, verdadeiros agentes ativos do ilícito em debate, tenham em mãos um ‘açoite’ tão efetivo quanto os utilizados nas modalidades de coerção física e moral. Em alguns casos não é o empregador quem impede o rompimento da relação de trabalho, mas a penosa situação de necessidade em que encontra o próprio trabalhador”<sup>7</sup>.

Entretanto, o trabalho não é, e não pode ser, mantenedor desta condição. O emprego é promovedor da melhoria de vida do laborista. O próprio Direito do Trabalho tem como fundamento a promoção de melhores condições de vida e de trabalho do operário. Inclusive a Constituição Federal assegura o **PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL** em diversos dispositivos:

- art. 7º, *caput*, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”;
- art. 7º, XXII, “redução dos riscos inerentes ao trabalho”;
- art. 114, §2º, “podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

O empregador fere a função social de sua propriedade (art. 5º, XXIII, e 170, *caput* e inciso III, da CF) ao desrespeitar o fundamento da ordem econômica: a valorização do trabalho. Tem o tomador dos serviços o dever constitucional de elevar a condição de vida do trabalhador, pagando salário justo e respeitando sua dignidade.

O empregador não pode utilizar para obter lucro um problema social enfrentado por nosso país, tal como a má distribuição de renda. Quando o tomador dos serviços sujeita em sua atividade empresarial trabalhadores a condições degradantes, ou seja, não respeita o mínimo dos direitos humanos do trabalhador, submete o laborista ao trabalho escravo análogo à condição de escravo e deve por isto ser apenado.

### 1.5-2.1. Conceito de Condição Degradante.

Degradante é a condição de labor que atenta contra a dignidade do trabalhador a ponto de coisificá-lo. Este conceito passa por duas noções: o que confere dignidade ao trabalhador e o que seria o ser humano coisificado.

A concepção do que confere dignidade passa pelo exame dos direitos humanos relativos ao trabalho. O desrespeito ao chamado “patamar civilizatório mínimo”<sup>8</sup>,

<sup>7</sup> CARLOS, Vera Lúcia. Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação / Gabriel Velloso, Marcos Neves Fave, coordenadores. São Paulo: LTr, 2006, p. 273.

<sup>8</sup> “... direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização míni-



ou seja, o conjunto de direitos operários de indisponibilidade absoluta (previstos na Constituição, convenções internacionais e normas relativas à Segurança e Saúde do Trabalho na legislação infraconstitucional) viola a dignidade do laborista.

Assim, há um núcleo básico dos direitos trabalhistas que se desrespeitados passam da simples violação de regra para grave atentado à dignidade do trabalhador. São condições de trabalho básicas que não permitem, sequer, a transação em negociação coletiva.

Estas condições podem ser classificadas conforme leitura do art. 7º da Constituição. Este artigo elevou uma série de direitos humanos do trabalhador ao patamar de direitos fundamentais desta República. Parte deles admitiu a negociação coletiva. Doutra banda, proibiu qualquer contemporização em relação aos demais, quais sejam:

1. garantia de salário mínimo e proteção do salário contra retenção ilícita;
2. duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (salvo, apenas, compensação);
3. repouso semanal remunerado;
4. redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
5. não discriminação (trabalho manual, sexo, idade, cor ou estado civil).

Assim, as garantias relativas a salário, jornada, descanso, não-discriminação e segurança e saúde do trabalho formam a matriz da dignidade do obreiro. Havendo o desrespeito a estas normas basilares há afronta à dignidade.

No entanto, para que se configure o trabalho degradante não basta a falta de pagamento de salário mínimo. Muito embora afronte a dignidade do trabalhador não receber sua contraprestação, repita-se, mínima, o trabalho degradante é aquele que, ao se ferir a dignidade de forma grave, coisifica o trabalhador.

Coisificar o ser humano é negar-lhe a condição de homem. É torná-lo simples objeto. Mero insumo na produção. Este conceito escapa ao direito, pois depende de uma verificação no mundo dos fatos. Ou seja, um ser humano pode concluir pela coisificação de outro diante do conjunto de atentados ao patamar civilizatório mínimo. Conforme a gravidade das violações, conclui-se pela coisificação e pela degradação, por consequência lógica.

Ocorre a coisificação quando se verifica, por exemplo:

1. locais usados como "alojamentos" sem condições mínimas de habitabilidade: trabalhadores dormindo no chão, com falta de camas, instalações sanitárias, colchões, asseio e higiene etc;
2. ausência de condições mínimas de segurança e saúde no ambiente trabalho: ausência de água potável; fornecimento de alimentação insuficiente; inexistência de EPI (Equipamento de Proteção Individual) ou fornecimento de EPI que são descontados da remuneração do trabalhador, em atividade de alto risco de acidentes; ausência de instalação sanitária nas frentes de trabalho;
3. falta de assistência médica nas ocorrências de acidentes do trabalho;

4. desrespeito ao limite de jornada e ao descanso semanal, deixando o trabalhador sem período suficiente de descanso e sem possibilidade de lazer; etc

Quando se observa, nas inspeções laborais, estas violações, após o levantamento do conjunto das mesmas, o homem médio conclui que o ser humano, naquela empresa, não tem valor maior que uma máquina ou do que a matéria-prima. É um objeto descartável. O homem médio sentencia que há trabalho em condições degradantes.

Como se vê, a violência aos trabalhadores decorre de um conjunto de ações e omissões do empregador que ferem os mais básicos direitos da pessoa humana, sendo muitos deles protegidos literalmente por leis pátrias, e vários por convenções internacionais que o Brasil ratificou. Tudo isso, por configurar trabalho degradante, coloca os trabalhadores em situação semelhante à escravidão, isto é, eles são submetidos a violações de direitos sem poderem reagir e sem buscar a proteção das instituições públicas. Isso, inegavelmente, é viver como se escravo fosse. Nenhum de nós, cidadãos, aceitaríamos tais condições de trabalho e de vida, afora se estivessemos como eles. Desta forma, dependem totalmente do aparelho estatal para terem assegurado o direito à busca da cidadania através do trabalho digno.

## **XV - CONCLUSÃO DO RELATÓRIO:**

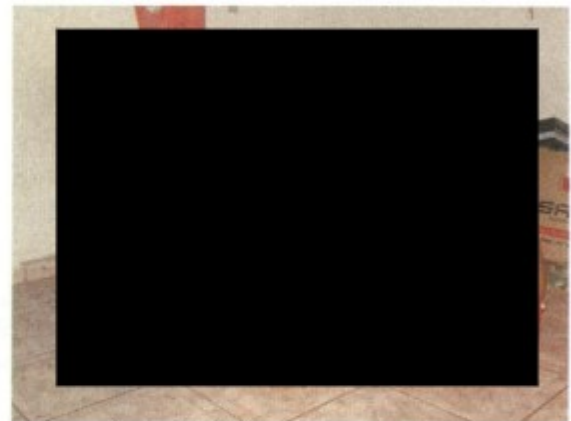
Analisando a situação fática descrita no item "V" acima, podemos concluir tratar-se de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo (aqui meramente para fins administrativos), na sua modalidade de trabalho degradante.

Os integrantes da equipe de fiscalização, tanto do Ministério do Trabalho quanto do Ministério Público do Trabalho, foram todos unânimes em formar suas convicções no sentido de que as condições de trabalho a que eram submetidos aqueles trabalhadores migrantes temporários estavam totalmente em desacordo com a legislação pátria. E mais: por ferir a dignidade do trabalhador como pessoa humana, consubstanciava-se em trabalho degradante, uma dos tipos de trabalho análogo à condição de escravo.

O que nos levou a essa conclusão foi a somatória do conjunto agressões ao trabalhador, das quais destacamos: a) as precaríssimas condições de moradia a que eram submetidos os trabalhadores; b) o aliciamento, arregimentação e recrutamento de trabalhadores de outras localidades por intermédio de "gatos"; c) a contratação de trabalhadores efetuada através de interposta pessoa (terceirização ilícita); d) o transporte clandestino de trabalhadores de outros estados para vir trabalhar na região; e) a falta de formalização dos contratos de trabalho; f) a falta de anotação e retenção indevida de Carteira de Trabalho; e g) a falta de fornecimento de equipamentos de proteção, água potável e instalações sanitárias nas frentes de trabalho.

Outra não poderia ser a conclusão. Senão vejamos: o trabalhador é aliciado em outros estados da federação, sob falsas promessas, para vir trabalhar a milhares de quilômetros de seu domicílio; então, resolve abandonar temporariamente sua casa em busca de emprego que lhe garanta sua dignidade e a de sua família; é transportado clandestinamente e ainda tem que pagar a passagem de vinda, a qual deve-

ria ficar a cargo do empregador. Ao aqui chegar descobre outra realidade: é abandonado em barracos sem nenhuma estrutura (fotos 20 a 23 abaixo); não tem seu contrato de trabalho formalizado e nem sua carteira de trabalho assinada; não recebe alimentação e nem equipamentos de segurança adequado; tem que dormir no chão depois de um árduo e cansativo dia de trabalho, pois não recebem cama; não tem onde lavar suas roupas; não tem onde sentar; não tem onde cozinhar; não tem onde tomar água fresca; não tem onde guardar seu objetos de uso pessoal; não recebe assistência médica... Isso, com certeza, é trabalho degradante, isso é ser submetido à condição análoga à de escravo!



**Fotos 20 e 21:** trabalhadores preparando e tomando refeições.



**Fotos 22 e 23:** condições de alojamentos dos trabalhadores migrantes temporários.

No balanço da ação fiscal, podemos destacar os seguintes resultados positivos alcançados:

a) a retirada dos trabalhadores das condições de trabalho degradantes a que eram submetidos, com o pagamento de todas as verbas rescisórias a que faziam jus, bem como emissão de Guias de Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado para os mesmos;

b) Fim da terceirização ilícita com o registro e anotação das CTPS, retroativos, dos cerca de 200 (duzentos) trabalhadores rurais, incluindo os 143 (cento e quarenta e três) trabalhadores resgatados, bem como os trabalhadores moradores locais;

c) orientação do empregador sobre a forma correta de contratação de trabalhadores rurais, bem como de organização do ambiente de trabalho;



d) Pactuação de Termo de Ajuste de conduta entre o Ministério Público do Trabalho e a empresa BERC ETANOL E AGRICULTURA LTDA, onde esta se compromete, sob pena de multas específicas, a abster-se de terceirizar atividades inseridas na atividade-fim da empresa, bem como a cumprir a legislação trabalhista, em especial as normas de segurança e saúde no trabalho rural;

e) Pactuação de Termo de Ajuste de conduta entre o Ministério Público do Trabalho e o Sr. [REDACTED] onde este se compromete, sob pena de multas específicas, de abster-se de intermediar mão-de-obra para atendimento de atividades finalísticas de usinas de álcool; abster-se de constituir empresas ou condomínios de empregadores para fins de intermediação de mão-de-obra; e abster-se de arregimentar, aliciar ou recrutar trabalhadores de uma região para levá-los para outras localidades com a finalidade de intermediação de mão-de-obra.

É o relatório.

Goiânia/GO, 31 de março de 2010.

