

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

**DU PONT DO BRASIL S.A.
-DIVISÃO PIONER SEMENTES -**



PERÍODO: DE 24/05/2010 A 03/06/2010

Local: Joviânia-GO

Coordenadas Geográficas: S 17°51'33.6" e WO 49°41'58.9"

Atividade: Produção de sementes certificadas.

VOLUME I

(Ap. 54 / 2050)

GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Auditores-Fiscais do Trabalho:

- 01) [REDACTED] – Coordenador
02) [REDACTED] - Subcoordenador

CIF

CIF

Motorista:

- 03) [REDACTED]

a-

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procurador do Trabalho:

- 04) [REDACTED]

a-

Serviço de Apoio Especializado:

- 05) [REDACTED] (motorista)

a-

Departamento de Polícia Federal

Policiais Federais:

- 06) [REDACTED]
07) [REDACTED]
08) [REDACTED]

Matrícula

Matrícula

Matrícula



ÍNDICE

ITEM DO RELATÓRIO	PÁGINA
I- Motivação da Ação Fiscal.....	04
II- Identificação da Empregadora:.....	04
a) Empresa.....	04
b) Representantes.....	04
b) 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- Do Aliciamento Trabalhadores de outras regiões	07
VII- Das condições de moradia dos trabalhadores aliciados.....	10
VIII- Outras irregularidades constatadas.....	19
IX – Relação de trabalhadores resgatados.....	24
X- Das ações Administrativas executadas.....	26
a) Das rescisões dos contratos de trabalho.....	27
b) Do pagamento das verbas rescisórias.....	28
c) Da emissão das guias de seguro desemprego.....	28
d) Do retorno dos trabalhadores às cidades de origem.....	28
E) Dos autos de infração lavrados.....	29
XI- Da Duração das condições de degradância:	31
XII- Caracterização do Trabalho Análogo ao de escravo:.....	31
1. Conceitos:.....	31
1.1. Tipo Administrativo e Tipo Penal:	31
1.2. Trabalho Escravo:	32
1.3. Conceitos de Trabalho Escravo e a Questão da Liberdade:	33
1.4. Efeito da Conceituação no Combate ao Trabalho Escravo no Brasil:	36
1.5. Espécies de Trabalho Escravo:.....	36
1.5.1. Trabalhos Forçados e Restrição, por qualquer meio, da Locomoção do Trabalhador em razão de Dívida Contraída com o Empregador ou Preposto:	37
1.5.2. Condições Degradantes:	38
1.5.2.1. Conceito de Condição Degradante:..	39
XIII- Conclusão do Relatório:.....	41
XIV- ANEXOS:.....	43

I - MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:

Apuração de denúncia feita à Superintendência de Regional do Trabalho em Goiás, noticiando a prática de trabalho degradante por parte da empresa Pioneer, em fazendas do município de Joviânia-GO e região.

A informação era que havia 86 (oitenta e seis) trabalhadores da empresa Pioneer dormindo no chão, expostos ao frio, com alimentação deficiente, dentre outras irregularidades. Tais trabalhadores teriam vindo Piauí trazidos pelo “Gato” [REDACTED] e sua esposa [REDACTED] para trabalhar no despendoamento de milho.

II- IDENTIFICAÇÃO DA EMPREGADORA:

a) EMPRESA:

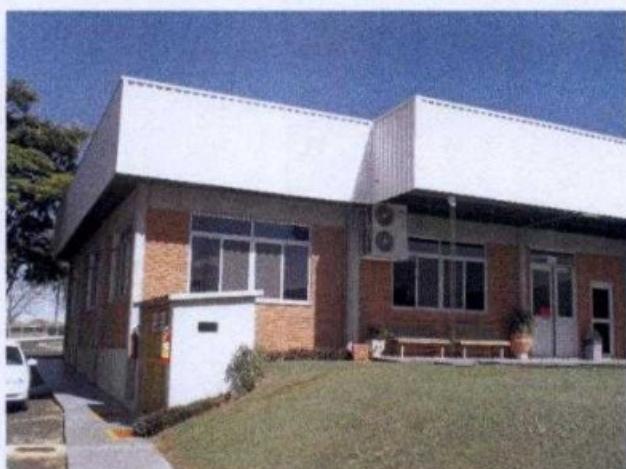
Razão Social: DU PONT DO BRASIL S.A.

CNPJ: 61.064.929/0032-75

Endereço (sede filial): BR-452, km 187, Zona Rural de Itumbiara-GO [REDACTED]

Fone: [REDACTED]

Endereço para correspondência: [REDACTED]



Fotos 01 e 02 – sede da empresa em Itumbiara-GO.

b) representantes de empregadora durante a ação fiscal (Cópia de procuração em anexo)

1) Nome: [REDACTED] Gerente de Recursos Humanos.

CPF: [REDACTED]

Residência: [REDACTED]

Fones: [REDACTED]

2) Nome: [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

Residência: [REDACTED]

FONE: [REDACTED]

c) INTERMEDIADOR DE MÃO-DE-OBRA (“GATO”):

Nome: [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

End.: [REDACTED]

III - DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

Empregados em atividade no estabelecimento: 1087*		
Homens: 751	Mulheres: 330	Menores: 06
Registrados durante ação fiscal: 00		
Homens: 00	Mulheres: 00	Menores: 00
Resgatados: 99		
Homens: 98	Mulheres: 01	
Menores do sexo masculino (0-16): 00		
Menores (16-18): 00		
Adolescente com mais de 16 anos exercendo atividade proibida: 00		
Valor bruto da rescisão R\$ 286.850,00		
Valor líquido recebido R\$ 271.363,00		
Número de Autos de Infração lavrados: 21		
Termos de Apreensão e Guarda lavrados: 00		
Número de CTPS emitidas: 00		
Número de Guias de Seguro Desemprego emitidas: 99		
Número de CAT emitidas: 01		
Termos de interdição/embargo lavrados: 00		

* Número correspondente ao mês de maio/2010

IV- DA EMPREGADORA E SUA ATIVIDADE ECONÔMICA:

A principal atividade econômica da empregadora é a produção de sementes certificadas de milho híbrido, em vários estados do Brasil, em sistema de parceria com produtores rurais. Para o desenvolvimento de tal atividade, a referida empresa mantém contratos de cooperação com os proprietários rurais (contratos de produção de sementes de milho híbrido). Anualmente são plantadas duas safras - a chamada safrona, plantada no segundo semestre, e chamada safrinha, plantada no primeiro semestre do ano. (Vide cópia de contrato em anexo)

A fase da produção em que a empresa Pioneer Sementes mais necessita de mão-de-obra é a do despendoamento (retirada dos pendões das plantas fêmeas do milho). Na atual safra a mesma mantém cerca de 850 (oitocentos e cinquenta) trabalhadores temporários envolvidos com tal atividade somente no estado de Goiás. Esses trabalhadores são divididos em turmas, sendo que cada uma é composta, em média, por 45 trabalhadores, os quais ficam sob a supervisão de um coordenador de mão-de-obra.

As frentes de trabalho localizam-se em vários municípios, possuindo a empresa turmas de trabalhadores também em várias cidades, sendo a maior parte delas (seis) provenientes da cidade



de Joviânia-GO. No entanto, é comum a realização de longos deslocamentos dos trabalhadores rurais para fazendas de plantação de milho onde a empregadora possui contrato de cooperação.

V - DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA

Em ação fiscal realizada entre os dias 24/05/2010 a 03/06/2010 pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate ao trabalho escravo do estado de Goiás (GEFM) foram encontrados em condições degradantes 99 (noventa e nove) trabalhadores rurais, assim caracterizado em razão dos motivos adiante expostos. As inspeções foram empreendidas nas frentes de trabalho localizadas nas Fazendas Velha LD Capivara e Palmares, administradas pela empresa **DU PONT DO BRASIL S.A. - DIVISÃO DE SEMENTES PIONEER**, CNPJ: 61.064.929/0032-75, situadas nas zonas rurais dos municípios de Paraúna e Joviânia, respectivamente, bem como em vários barracos usados como alojamentos pelos trabalhadores rurais da referida empregadora, todos localizados na cidade de Joviânia-GO.

a) Das inspeções iniciais:

A equipe de fiscalização deslocou-se para a cidade de Joviânia na data de 24.05.2010, dando início às atividades na manhã do dia seguinte.

Após algumas investigações obtivemos informações de que os trabalhadores alvos da denúncia estariam laborando no município de Paraúna, a cerca de 160 km do local. Então, saímos da cidade de Joviânia às 8h15min, chegando à Fazenda Velha HD Capivara, no município de Paraúna-GO, por volta das 10h40min, após percorrer uma distância de 183 km.

No local encontramos duas turmas de rurícolas, ambas com cerca de 40 (quarenta) pessoas, uma composta por trabalhadores da cidade de Acreúna-GO e outra do Piauí, sendo que esses últimos estavam alojados na cidade de Joviânia-GO e tinham como coordenadora de turma a Sra. [REDACTED]

As condições de trabalho no campo não chegavam a ser, por si sós, degradantes. No entanto, os trabalhadores fizeram uma série de reclamações, dentre elas destacamos: tinham que acordar 3h da manhã para fazer comida, pois o ônibus passava 4h para pegar o trabalhador; cansaço gerado pelo trabalho em posição desconfortável e pelas longas viagens de ida e volta (chegavam a levar até mais de 6h nos deslocamentos diários); alimentação deficiente, sendo que alguns comiam somente arroz com alguns poucos pedaços de carne; maus tratos pelos supervisores e chefes de turma. Também reclamaram bastante das condições dos alojamentos onde se encontravam abrigados. Aqui já foi possível colher as primeiras informações acerca da contratação dos trabalhadores do Piauí e do Maranhão.

Continuando com as inspeções, na parte da tarde fomos até à Fazenda Palmares, no município de Joviânia, onde se encontravam os demais trabalhadores oriundos do Nordeste. Lá encontramos mais duas turmas de trabalhadores, os quais estavam sob a coordenação do Sr. [REDACTED] pessoa diretamente envolvida com a contratação irregular dos trabalhadores nordestinos. As reclamações se repetiram, acrescentando a falta esclarecimentos por parte da empresa em relação ao salário por produção, uma vez que não sabiam como estava sendo feita a aferição e, consequentemente, quanto iriam receber aproximadamente.

Como o foco principal da denúncia eram as condições de alojamento as quais os trabalhadores trazidos do nordeste estavam sendo submetidos, realizamos no final da tarde e durante a

[REDACTED]

noite, inspeções em praticamente todos os barracos (cerca de 20) usados como moradia por tais empregados. Todos estavam precaríssimos, sem as mínimas condições de servir como abrigo, devido a total falta de estrutura.

No dia seguinte (26.05.10) retornados aos barracos e colhemos, juntamente com o Ministério Público do Trabalho, depoimentos de vários trabalhadores (mais de 40). Todos confirmaram a participação do Sr. [REDACTED] na vinda deles de Pinheirais-PI e São Francisco do Maranhão-MA para a cidade de Joviânia-GO.

VI- DO ALICIAMENTO DE TRABALHADORES DE OUTRAS REGIÕES:

A contratação de trabalhadores rurais para laborar no cultivo de milho para produção de sementes estava sendo feita atualmente em nome da própria Pioneer, apesar de já ter, em anos anteriores, terceirizado tais atividades para outras empresas, como a Gelre Agrícola e Pecuária Ltda e a Allis Agrícola Ltda.

Como explicado acima, a referida empregadora contava, por ocasião da inspeção, com cerca de 850 (oitocentos e cinquenta) trabalhadores rurais temporários envolvidos no despachoamento de milho, distribuídos por vários municípios da região, sendo a maior parte deles da cidade de Joviânia-GO (cerca de 270). Tais trabalhadores são divididos em turmas de aproximadamente 45 pessoas, as quais ficam sob a supervisão de um coordenador de mão-de-obra. No caso específico de Joviânia, existiam 06 turmas.

Toda a logística de recrutamento e contratação dos supracitados trabalhadores foi realizada por uma empresa de prestação de serviços (ROMERH Prestadora de Serviços em Recursos Humanos Ltda, sendo todos, porém, registrados em nome da própria Pioneer.

O processo de contratação funciona mais ou menos da seguinte forma: aproximadamente um mês antes da previsão de início das atividades de despachoamento, representantes da empresa responsável pela contratação dos trabalhadores (ROMERH) contatam aquelas pessoas que coordenam turmas para que estas formem suas equipes (essas pessoas, em regra, há anos já trabalham para a empregadora, no mesmo regime que os demais rurícolas, com contratos de safra) Em seguida, esses coordenadores escolhem com quem querem trabalhar durante aquela safra, recolhem toda a documentação dos trabalhadores e a leva para efetivação dos registros. Ou seja, a empregadora terceiriza as atividades de contratação para uma outra empresa (ROMERH), a qual, por sua vez, acaba repassando tal poder, ou parte do mesmo, para os coordenados de mão-de-obra que é quem, de fato, diretamente oferece emprego aos interessados, pois possuem “carta branca” para contratar trabalhadores até formarem suas turmas. Então, na realidade, quem dá início às contratações dos trabalhadores são os coordenadores de turma, os quais detêm poder para escolher com quem querem trabalhar. Tanto é verdade que muitos trabalhadores veem esses coordenados de turma como se seus patrões fossem.

Veja trechos de depoimentos desses coordenadores de mão-de-obra (depoimentos completos encontram-se em anexo):

“...QUE a função de coordenador de turma é orientar os trabalhadores nas funções que a empresa pede, dizendo se o milho está em condições de ser despachado e realizar as demais atividades determinadas pela Pioneer; QUE as turmas são montadas pelos próprios coordenadores; QUE após escolher o pessoal a ser contratada o coordenador recolhe a papelada, como comprovante de residência, carteira de trabalho e documentos pessoais e

leva à empresa; QUE a empresa no caso é a que gerencia os recursos humanos e nesse ano é a Rhomes; QUE não se lembra o nome da pessoa que recebeu a documentação da Rhomes, mas se lembra que o [REDACTED] estava presente; QUE apresenta a lista de todos os trabalhadores que devem ser contratados e esses somente não ficam se não passar no exame médico; QUE quando da contratação esclareceu aos trabalhadores que o valor a ser pago é o piso da categoria mais a produção; QUE a produção não dar para informar antes de quanto será, pois dependerá de quanto será produzido; QUE desde o início da prestação de serviço o depoente sempre organizou/selecionou os trabalhadores para compor a sua equipe de trabalho..." (depoimento de [REDACTED])

QUE na funções de capataz, encarregado e de coordenador de turma, exerce as atribuições de orientação de qual área que vai entrar, qual o serviço que irá ser executado em cada dia; QUE a empresa HOME é quem o avisa quando irá iniciar a safra de despendoamento de milho, momento em que o declarante procura a turma dele, que já está a costumada a trabalhar, em torno de 40 trabalhadores, todos de Joviânia; QUE eles ficam aguardando a convocação do declarante, porque gostam de trabalhar com ele; QUE os trabalhadores sempre vão à casa do declarante à procura de emprego; QUE quando tem a área para a safra, a HOME faz o trabalho de integração e a Pioneer imediatamente os contrata..." (depoimento de [REDACTED]).

"...QUE a função de coordenador de turma é passar todas as informações para os orientares e os auxiliares de lavoura; QUE as turmas são montadas pelos próprios coordenadores; QUE dias antes de iniciar o período de contratação a empresa informa a depoente da necessidade de pessoal; QUE devido a experiência e o trato com os orientadores e demais trabalhadores em períodos anteriores, essas pessoas procuraram a depoente quando terá colocação e havendo o emprego são recolhidos os documentos e encaminhados à empresa para contratação; QUE a documentação dos trabalhadores encaminhados pela depoente é enviada para RHomes para proceder à análise, realizar exames admissionais e demais procedimentos para registro pela Pioneer; QUE as pessoas que receberam a documentação na Rhomes são o [REDACTED] e o [REDACTED] QUE quem efetivamente escolhe a equipe a ser contratada é a depoente; QUE apresenta a documentação de todos os trabalhadores que devem ser contratados e esses apresentam a CTPS para ser anotada após o exame médico; QUE a equipe atual a depoente contratou em Joviânia, porém teve alguns trabalhadores que vieram de fora;..." (depoimento de [REDACTED])

Assim, em decorrência do princípio da primazia da realidade, quem de fato realizava as contratações eram os tais coordenadores de turma.

Voltando ao que foi dito acima, 06 (seis) turmas de trabalhadores (cerca de 270 rurícolas) eram formadas na cidade de Joviânia, por intermédio de 04 (quatro) coordenadores. Um deles, o Sr. [REDACTED], formava duas turmas; já sua esposa, a Sr. [REDACTED], uma turma.

Acontece que o Sr. [REDACTED] para formar as suas turmas e a da sua esposa, contatou outras pessoas no PI e MA para que estas arregimentassem trabalhadores naquela região para vir trabalhar em Goiás. Para buscá-los, fretou dois ônibus de uma empresa de turismo pagando à mesma a quantia de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), valores que seriam resarcidos pelos trabalhadores. Não se pode afirmar, ao certo, que essa contratação teve ou não a conivência da empregadora (Pioneer). Por outro lado, não se pode negar que ao assim proceder, o Sr. [REDACTED] o fazia em nome da mesma (Pioneer), uma vez que possuía plena liberdade na escolha e formação de suas equipes, ou seja, era quem de fato contratava.

Vejamos mais um trecho do depoimento do Sr. [REDACTED]

“...QUE buscar os trabalhadores não busca, mas a pedido dos trabalhadores, na atual safra fretou os ônibus, pagou do próprio bolso, para depois receber dos trabalhadores, a fim de que a passagem ficasse mais barata; QUE fretou dois ônibus da empresa Arystur pelo valor de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais); QUE a empresa Arystur Turismo tem sede em Goiânia;...”

Apesar de ter afirmado que não buscou trabalhadores em outros estados, confessou ter patrocinado a vinda dos mesmos, fretando ônibus para buscá-los, sendo assim o responsável direto pelo aliciamento.

Então, após a arregimentação de cerca de cem (cem) pessoas nas cidades de Palmeirais-PI e São Francisco do Maranhão-MA, os mesmos foram trazidas para Joviânia-GO ao arrepio das normas que regulamentam a contratação de trabalhadores em outras localidades, previstas na Instrução Normativa nº 76 de 15.03.2009 do MTE. De fato, tais trabalhadores foram trazidos de forma clandestina, sem emissão da CDTT (Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores). Em decorrência de tal irregularidade, deixaram de ser firmadas nas cidades de origem, conforme determina Instrução Normativa, as condições de trabalho do pacto laboral, tais como: valor da remuneração, fornecimento de alojamento, refeição e retorno à localidade de origem. Também não foram providenciadas, na origem, as anotações nas Carteiras de Trabalho dos empregados.

Ao chegar em Joviânia, tais trabalhadores foram recebidos pelo Sr. [REDACTED] e distribuídos em vários barracos (cerca de 20), todos sem nenhuma estrutura para recebê-los. Isso porque tais moradias estavam totalmente vazias, não possuindo nenhum móvel, sendo que os trabalhadores só haviam trazido seus pertences pessoais. Alguns desses barracos, inclusive, constituíam-se de salas comerciais, onde antes funcionavam bares (veja abaixo descrição mais detalhada).

Ressaltamos, que em Termo de Depoimento prestado ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, o Sr. [REDACTED], confirmou ter fretado dois ônibus da empresa Arystur Turismo para buscar esses trabalhadores na cidade de Palmeirais-PI. Além disso, tanto o Sr. [REDACTED] como outros dois coordenadores de turma, também em depoimento, afirmaram que sempre foram incumbidos da tarefa de formar suas equipes de trabalhadores, oferecendo-lhes emprego e recolhendo seus documentos para posterior formalização dos vínculos. Ou seja, são quem de fato contrata os trabalhadores para a Pioneer.

Vejamos mais uma vez trecho de depoimento do Sr. [REDACTED]

“QUE buscar os trabalhadores não busca, mas a pedido dos trabalhadores, na atual safra fretou os ônibus, pagou do próprio bolso, para depois receber dos trabalhadores, a fim de que a passagem ficasse mais barata; QUE fretou dois ônibus da empresa Arystur pelo valor de R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais); QUE a empresa Arystur Turismo tem sede em Goiânia; QUE não sabe o endereço da empresa, mas possui o telefone do [REDACTED]; QUE alguns trabalhadores já trabalharam com o depoente e sabem o período das safras e telefonam para o depoente para saber se terá serviço; QUE o [REDACTED] e o [REDACTED] já trabalharam em safras passadas para a empresa Pioneer e eram as pessoas que faziam contato com o pessoal que queriam trabalhar na turma de trabalhadores; QUE o [REDACTED] não veio nesse ano; QUE o [REDACTED] trabalha com a esposa do depoente [REDACTED]; QUE o [REDACTED] trabalha com o depoente, na função de auxiliar de lavoura; QUE esses trabalhadores vieram da região de São Francisco do Maranhão/MA e de Palmeirais/PI que são duas cidades divididas pelo rio, como Rialma e Ceres; QUE vieram 84 (oitenta e quatro) trabalhadores em dois ônibus; QUE não se recorda a data

exata que os trabalhadores saíram de Palmeira, mas chegaram no dia 10 ou 11 de abril na porta da casa do depoente; QUE o depoente recebeu os trabalhadores e, inclusive, forneceu café da manhã e almoço; QUE alguns desses trabalhadores tem parentes no local e foram para as respectivas residências; QUE os demais trabalhadores pediram para que o depoente indicasse um local para alugar; QUE levou os trabalhadores nas casas que seriam alugadas; QUE pagou aluguel adiantado para trabalhadores de 4 (quatro) casas, apesar de ter indicado 7 (sete) casas; QUE outros trabalhadores arrumaram as casas sem a indicação do depoente; QUE esse Grupo de 84 (oitenta e quatro) trabalhadores passaram a compor a equipe do depoente e de sua esposa [REDACTED] QUE ficou sabendo a previsão de iniciar a safra no mês de março e que a partir de abril precisaria do pessoal; QUE o seu contato na Pioneer é com os técnicos de área e na HRomes é com o [REDACTED]; QUE em março o [REDACTED] falou para o depoente que se quisesse novamente trabalhar com a empresa poderia formar a equipe, tendo passado a informação de que o depoente iria trabalhar com dois ônibus (acima de 70 trabalhadores) na região de Morrinhos, Pontalina, Joviânia, Goiatuba, Vicentinópolis e Paraúna..."

Concluindo, a empregadora, necessitando de mão-de-obra oriunda de outras localidades, deveria ter buscado os trabalhadores observando as normas legais vigentes. Além disso, deveria também ter fornecido a tais trabalhadores alojamentos em condições dignas, bem como refeições fartas e sadias. No entanto, buscou, ou permitiu que se buscasse, de forma irregular, cerca de 100 (cem) trabalhadores de outros estados. Além do mais, tratava-os como se da região fossem, não fornecendo alojamentos adequados e nem tão pouco alimentação.

VII – DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES IDENTIFICADAS NOS ALOJAMENTOS DOS TRABALHADORES TRAZIDOS DOS ESTADOS DO NORDESTE:

Praticamente todos os empregados trazidos do Nordeste (MA e PI) estavam abrigados em condições extremamente degradantes e desumanas na cidade Joviânia, em casas e barracos velhos que não possuíam a mínima estrutura para recebê-los. Tais moradias, mesmo tendo sido alugadas pelo Sr. [REDACTED] ("gato"- nome dado ao aliciador de mão-de-obra no meio rural), quem estava pagando os aluguéis eram os próprios trabalhadores.

Em tais moradias foram estavam bastante sujas e fétidas e, em resumo, não havia: a) camas, sendo que dormiam diretamente no piso forrado com um pano, sobre pedaços de espumas sujas e velhas depositadas no chão ou em redes amarradas de forma improvisada; b) mesas e cadeiras para tomar refeição; c) algumas não tinham chuveiros, sendo que tomavam banho com água fria que saía de um cano; d) roupas de cama; e) armários individuais para a guarda de objetos pessoais; f) limpeza e higiene; g) portas nos banheiros; h) fogões adequados; i) utensílios de cozinha; j) lavanderias adequadas, dentre muitas outras irregularidades.

Durante as inspeções aos alojamentos dos trabalhadores, muitos se queixaram do frio, uma vez os mesmos são oriundos de regiões quentes e muitos não tinham cobertores. Além disso, é importante ressaltar que na região de Joviânia, nesta época do ano, faz bastante frio, principalmente na madrugada.

Vejamos alguns trechos dos depoimentos desses trabalhadores (termos completos encontram-se anexos):

“...QUE somente 2 (dois) colegas dormem em colchão e os demais nas redes; QUE tem passado bastante frio dormindo na rede e sem cobertor...) (depoimento de [REDACTED])

“...Que o declarante dorme numa rede, coberto por um lençol e “passa muito frio, nos dias que estão mais frio, acorda duas horas da manhã e o frio não deixa dormir não”; Que um dos demais colegas dorme em um colchãozinho no chão e os demais também em redes..” (depoimento de [REDACTED]);

“...Que não está contente com as condições em que se encontra porque “o desconforto está grande, tem que acordar muito cedo para fazer comida, passa muito frio à noite, não tem lugar para colocar as roupas as quais ficam no chão cheio de poeira, a pia é furada e fica derramando água; que chegam muito tarde e cansado e ainda tem que lavar roupas num local muito ruim, sendo que só dá para um lavar por vez...”; (depoimento de [REDACTED])

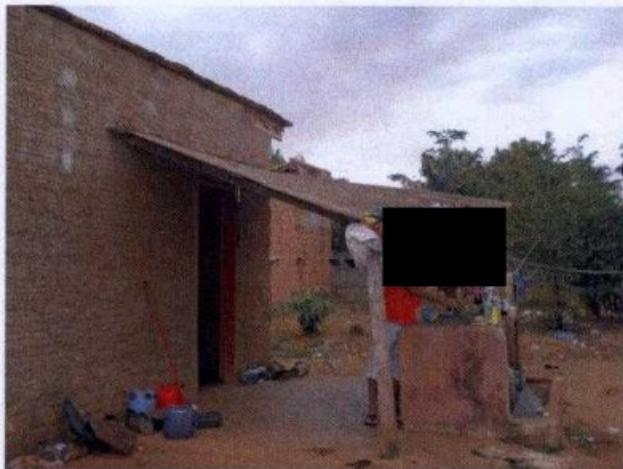
A seguir, relação dos barracos usados como alojamentos, todos na cidade de Joviânia-GO, com suas respectivas quantidades de trabalhadores alojados e principais irregularidades detectadas pela fiscalização:

Casa 01 [REDACTED] com 08 trabalhadores: uso de pedaços de espumas velhos e sujas, depositados sobre o piso ou sobre camas velhas, ara dormir; fortíssimo odor fétido; muita sujeira espalhada pelo piso; falta de chuveiro; falta de armários; pia da cozinha e banheiros “imundos”; falta de mesa e cadeira para tomar refeição.



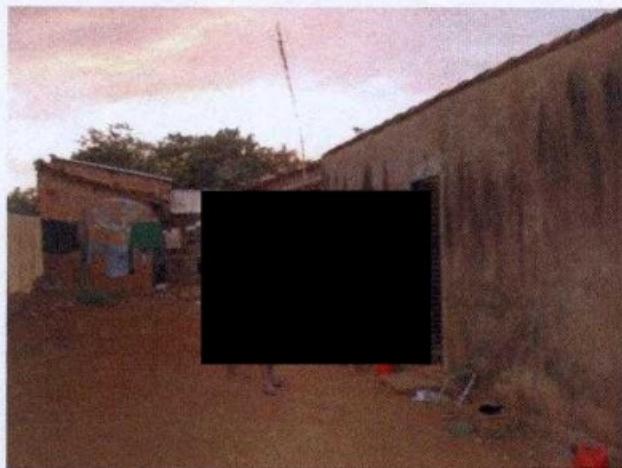
Fotos 03 e 04 – condições de alojamentos dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 02 [REDACTED] com 02 trabalhadores: colchões depostos no chão; falta de roupas de cama; falta de locais para tomada de refeições;



Fotos 05 e 06 – condições de alojamentos dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 03 [REDACTED] com 10 trabalhadores: colchõezinhos velhos e sujos depositados sobre o piso; banheiro sem portas; fortíssimo odor fétido; muita sujeira espalhada pelo piso; trabalhador comendo com as mãos; falta de chuveiro; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeição; água para beber retirada diretamente da torneira; falta de iluminação; falta de limpeza;



Fotos 07 e 08 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 04 [REDACTED] com 06 trabalhadores: falta de roupas de cama; falta de asseio, limpeza e higiene; falta de locais para preparo de refeições; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeições; alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; falta de camas; trabalhadores dormindo em colchões velhos e imundos depositados sobre o piso; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; falta de pia, sendo os utensílios de cozinha lavados no tanque de lavar roupas, etc.



Fotos 09 e 10 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 05

[REDACTED] com 04 trabalhadores: barraco semi-inacabado; falta de roupas de cama; banheiro imundo; falta de locais para preparo de refeições; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeições; alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; falta de camas para todos os trabalhadores (só havia uma cama quebrada); trabalhadores dormindo em redes ou em colchões velhos e imundos; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; os utensílios de cozinha também lavados no tanque de lavar roupas, cesto de lixo do banheiro era uma embalagem de agrotóxico, etc.



Fotos 11 e 12 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 06

[REDACTED] com 04 trabalhadores: banheiro sem portas (falta de privacidade) e com piso e paredes imundas; falta de roupas de cama; falta de asseio, limpeza e higiene; falta de locais para preparo de refeições; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeições; alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; falta de camas; trabalhadores dormindo em colchões velhos e imundos depositados sobre o piso; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; falta de pia, sendo os utensílios de cozinha lavados no tanque de lavar roupas, etc.





Fotos 13 e 14 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 07 (End. não identificado, próximo alojamento [REDACTED] com 02 trabalhadores: falta de asseio, limpeza e higiene; falta de locais para preparo de refeições; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeições; alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; falta de camas; trabalhadores dormindo em colchões velhos e imundos depositados sobre o piso; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; instalações sanitárias também sem a mínima higiene, etc.



Fotos 15 e 16 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 08 ([REDACTED] com 03 trabalhadores: tratava-se de uma sala comercial (onde antes funcionava um bar), sem as mínimas condições de habitabilidade; alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; depósito de fertilizantes falta de camas; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; falta de ventilação e iluminação adequada, etc.



Fotos 17 e 18 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 09 [REDACTED] com 04 trabalhadores: falta de camas; falta de roupas de cama; falta de armários; banheiro imundo; caixa de descarga do banheiro quebrada, ausência de cadeiras para sentar, etc.



Fotos 19 e 20 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 10 [REDACTED] com 05 trabalhadores: alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; depósito de fertilizantes dentro do alojamento; falta de camas; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; falta de ventilação e iluminação adequada, etc.



Fotos 21 e 22 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 11 com 17 trabalhadores: o local tratava-se de uma sala comercial (onde antes já fora um bar), sem nenhum conforto e sem as mínimas condições de ser usada como moradia. No local só havia um banheiro, com um único chuveiro, para atender a todos os 17 trabalhadores; com excesso de pessoas (as redes ficavam muito próximas umas das outras); sem local para guardar os alimentos, os objetos pessoais e os utensílios domésticos; falta de camas; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; falta de ventilação e iluminação adequada; falta de limpeza e asseio; depósito de tijolos dentro do alojamento, etc.



Fotos 23 e 24 – sala comercial onde dormiam 17 trabalhadores.

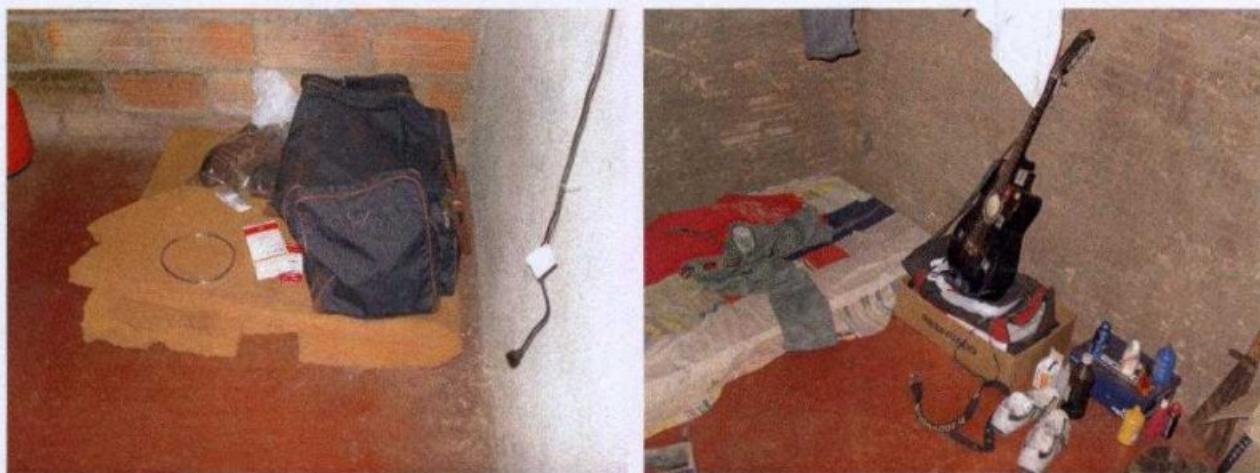
Casa 12 com 06 trabalhadores: redes instaladas de forma improvisada com pedaços de ferro e arame; falta de iluminação adequada (duas lâmpadas para toda a casa); alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; falta de camas; falta de fornecimento de roupas de cama (trabalhadores passando frio durante a madrugada); água para beber colhida diretamente das torneiras do tanque de lavar roupas; falta mesas e cadeiras para tomar refeições, total falta de conforto, etc.



Fotos 25e 26 – cozinha e local onde se tomava água.

Casa 13 com 05 trabalhadores: alimentos, objetos pessoais e utensílios domésticos espalhados pelo piso; falta de camas; pedaços de es-

pumas velhas e sujas usadas para dormir; falta de fornecimento de roupas de cama; água para beber colhida diretamente das torneiras; falta de iluminação adequada, etc.



Fotos 27 e 28 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 14 [REDACTED] com 03 trabalhadores: trata-se de um único cômodo construído com placas de cimento e telhas de amianto. Segundo os trabalhadores, durante o dia o calor era insuportável e durante a noite o frio, bastante intenso. No local não havia instalações sanitárias, tendo os trabalhadores que usar as de um vizinho, emprestada. O chão era de cimento grosso e bastante sujo; fogãozinho velho de duas bocas (“camping”) depositado no piso; havia um único colchão depositado no chão, o qual fora adquirido “fiado” numa loja pelo próprio trabalhador, após ter seu colchão queimado em incêndio provocado em lote vizinho que atingiu o barraco onde moravam, queimando também seus documentos pessoais. Os outros dois trabalhadores dormiam em redes, também passando frio durante a madrugada. Os alimentos ficavam espalhados pelo chão, juntamente os objetos de uso pessoal dos trabalhadores.



Fotos 29 e 30 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 15 [REDACTED] com 03 trabalhadores: cama de cimento com colchãozinho velho e sujo; banheiro sem porta; fortíssimo odor fétido; muita sujeira; falta de armários para a guarda de objetos de uso pessoal; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeição; água para beber retirada diretamente da torneira; falta de iluminação adequada; falta de limpeza; fogãozinho improvisado dentro do alojamento, etc.



Fotos 31 e 32 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 16 [REDACTED] com 01 trabalhador: falta de cama; falta de roupas de cama; falta de armários individuais.



Fotos 33 e 34 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 18 [REDACTED] com 04 trabalhadores: colchões velhos e sujos depositados sobre o piso; banheiro sem portas; fortíssimo odor fétido; muita sujeira espalhada pelo piso; trabalhador comendo com as mãos; falta de chuveiro; falta de mesas e cadeiras para tomada de refeição; água para beber retirada diretamente da torneira; falta de iluminação; falta de limpeza;



Fotos 35 e 36 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 19 [REDACTED] com 01 trabalhadora: o local não chegou a ser visitado, mas foi relatado também como sendo precário.

Casa 20 [REDACTED] com 04 trabalhadores: uso de pedaços de espumas velhas e sujas, depositados sobre o piso, para dormir; fortíssimo odor fétido; falta de armários; alimentos depositados sobre o piso; banheiro muito sujo; falta de mesa e cadeiras para tomar refeição; falta de roupa de cama; vaso sanitário sem caixa de descarga (tinha-se que usar um balde com água após fazer as necessidades fisiológicas).



Fotos 37 e 38 – condições de moradia dos trabalhadores trazidos do nordeste.

Casa 21 [REDACTED]

[REDACTED] com 06 trabalhadores: o local tratava-se de uma velha sala comercial sem a mínima condição de habitabilidade. Foi constatado o uso de pedaços de espumas velhas e sujas, depositados sobre o piso, para dormir; fortíssimo odor fétido; falta de armários; alimentos e lixo depositados pelo piso; banheiro imundo; falta de mesa e cadeira para tomar refeição; falta de roupa de cama.



Fotos 35 e 36 – Sala comercial localizada ao lado do sind. dos trab. Rurais de Joviania, onde se encontravam 06 trabalhadores rurais dormindo apenas sobre um pano instalado no piso.

VIII – OUTRAS INFRAÇÕES CONSTATADAS:

Além das irregularidades acima, várias outras foram detectadas, tais como:

a) Pagamento de horas “in itinere” (tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de locais de difícil acesso ou não servido por transporte público) muito a quem do tempo real despendido: a empregadora firmou acordos coletivos com vários sindicatos de trabalhadores rurais da região estabelecendo o pagamento médio de 1h (uma hora) diária como “horas in itinere”. Ou seja, 30min para ida e 30min para volta. No entanto, não raro, estava deslocando turmas de trabalhadores para regiões muito longínquas, algumas a cerca de 200 km de distância. Com isso, segundo depoimentos de vários trabalhadores, coordenadores de turmas, motoristas de ônibus e até mesmo realização do percurso pela equipe de fiscalização, verificou-se que estava levando cerca de até 3h na ida e 3h na volta, o que dá, nesses casos, 6h diárias de horas “in itinere”. Tal fato fazia com que os trabalhadores tivessem que acordar cerca de 3h da manhã para preparar suas refeições e sair para o trabalho às 4h, gerando grande cansaço e consequente descontentamento por parte dos trabalhadores rurais;

Vejamos trechos de alguns depoimentos (cópias em anexo):

“...QUE quando vão para longe o ônibus passa 4:00 horas e quando vão para perto passa 5:00 horas...” (depoimento de [REDACTED])

“...QUE quando vai trabalhar em fazenda próxima pega o ônibus às 5:00 horas e quando é longe sai às 4:00 horas; QUE o ponto é batido às 7:00 horas e no final por volta das 3:00 horas (quando é longe) ou 4:00 horas; QUE quando a fazenda é longe é a de Paraúna; QUE além de Paraúna Trabalham também em Pontalina, Edeia e Joviânia” (depoimento de [REDACTED])

b) Irregularidade no dimensionamento do SESTR (Serviço Especializado de Segurança e Saúde no Trabalho Rural): com efeito, a Norma Regulamentadora nº 31 (Portaria MTE nº 86/2005) dispõe que, acima de 1000 (um mil) empregados, a empresa deve constituir o SESTR composto, no mínimo, por: 01(um) Engenheiro de Segurança do Trabalho; 01(um) médico do trabalho; 03 (três) técnicos de segurança do trabalho; 01(um) enfermeiro do trabalho; 02(dois) auxiliares de enfermagem do trabalho. No entanto, tal dimensionamento mínimo não estava sendo observado, pois a empresa possuía 1067 (um mil e sessenta e sete) empregados e só havia contratado, para compor o SESTR, somente 02 (dois) técnicos de segurança do trabalho e 01 (uma) enfermeira do trabalho;

c) Falta de adoção de ações de saúde visando à prevenção de doenças ocupacionais: o despendoamento de pendões de milho é uma atividade realizada com deslocamentos a pé, mantendo-se as mãos voltadas para a vertical, na altura da cabeça, para arrancar o pendão da planta. Além da posição nada confortável dos braços, a atividade exige movimentos bastante repetitivos. No entanto, nenhuma ação preventiva estava sendo implantada, como, por exemplo, a implantação de pausas para descanso e/ou ginástica laboral;

d) fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) em quantidade insuficiente: equipamentos que necessitam de limpeza (como as botas de segurança e as camisas manga longa) só eram fornecidos em um conjunto, o que impossibilitava a manutenção e higienização dos mesmos, uma vez que não é possível lavá-los e secá-los durante a noite, entre as jornadas de trabalho;

e) **Deficiência alimentar:** as refeições preparadas às pressas nas madrugadas, constituídas basicamente de arroz e carne, está longe de fornecer os nutrientes minimamente considerados como indispensáveis à manutenção enérgica do organismo, especialmente em se tratando de trabalhador em atividade braçal. É notório que despendem grande quantidade de energia, com enorme perda de caloria, o que, pode não raro a conduzir a dentre tantas outras anomalias, um quadro de exaustão. Não é difícil de se comprovar o elevado número de faltas ao trabalho, em virtude de queixas (apuradas em depoimentos e declarações) de mal-estar, fraqueza, tonturas e muitas dores nos braços e ombros, face ao enorme esforço repetitivo e em condições de postura estática. A alimentação consiste no suporte necessário e indispensável para a manutenção da saúde do trabalhador. Condição sem a qual, impossibilita-lhe do exercício regular da função. O empregador ciente destas condições, nenhuma providência foi adotada no sentido de corrigir a deficiência. O serviço médico inclusive admitiu falhas na condução dos programas de gestão ambiental/laboral. O empregador por outro lado, serve refeição de excelente qualidade aos demais empregados do empreendimento (quadro técnico-administrativo), cujo cardápio é preparado por nutricionista.

Ressaltamos que a empresa, através de matriz, é inscrita no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), conforme comprovante de inscrição em anexo (número 0816043). No caso de sua filiação de Itumbiara-GO, fornece excelentes refeições para uma parte de seus trabalhadores (que laboram na sede); já a outra parte, os trabalhadores rurícolas, não recebe refeições, não tão pouco local adequado para a guarda e tomada das mesmas nas frentes de trabalho.

Veja nas fotos seguintes, a diferença de tratamento entre os trabalhadores da sede da empresa e os trabalhadores das frentes de trabalho no campo.

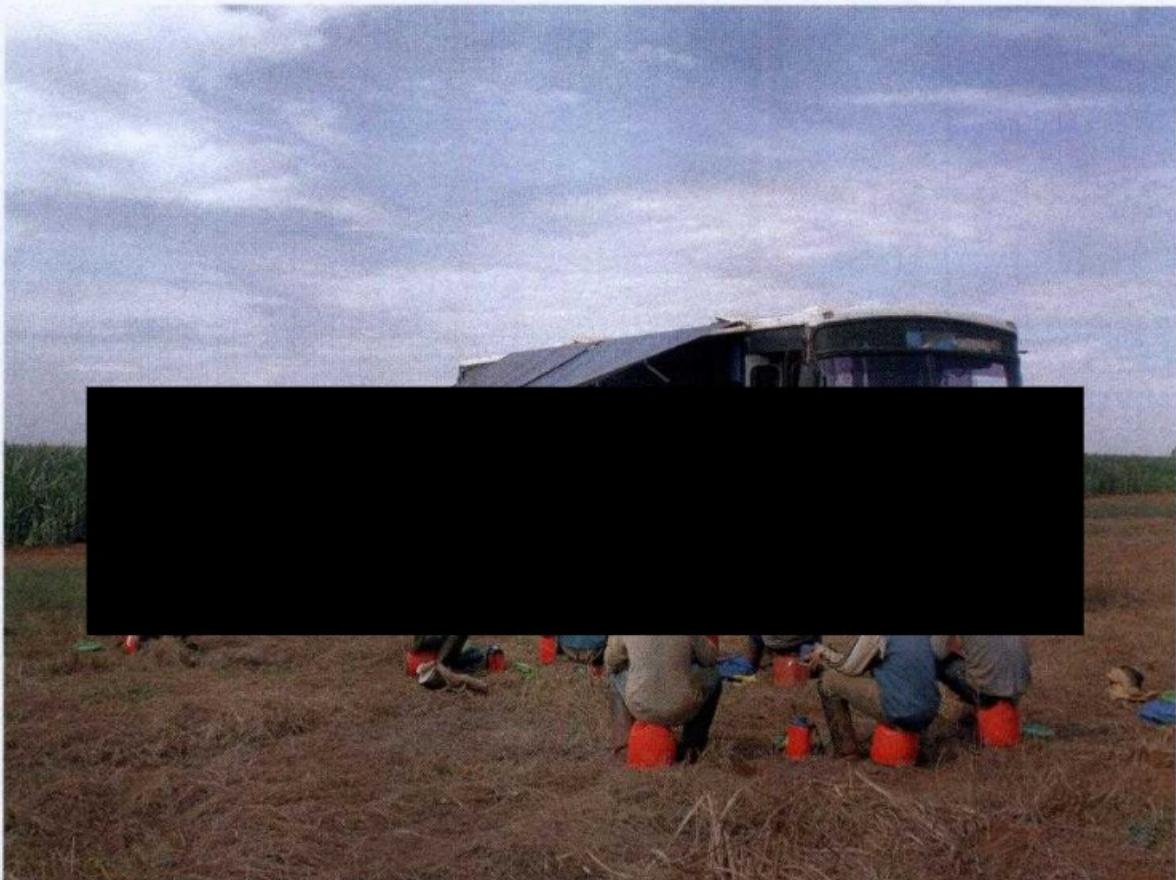


Foto 37- trabalhadores rurais da Pioneer almoçando na Faz. Capivara, em Paraúna, em 25.05.10



Foto 38- alimentação deficiente de um trabalhador rural da Pioneer: arroz e 4 rodelas de lingüiça.

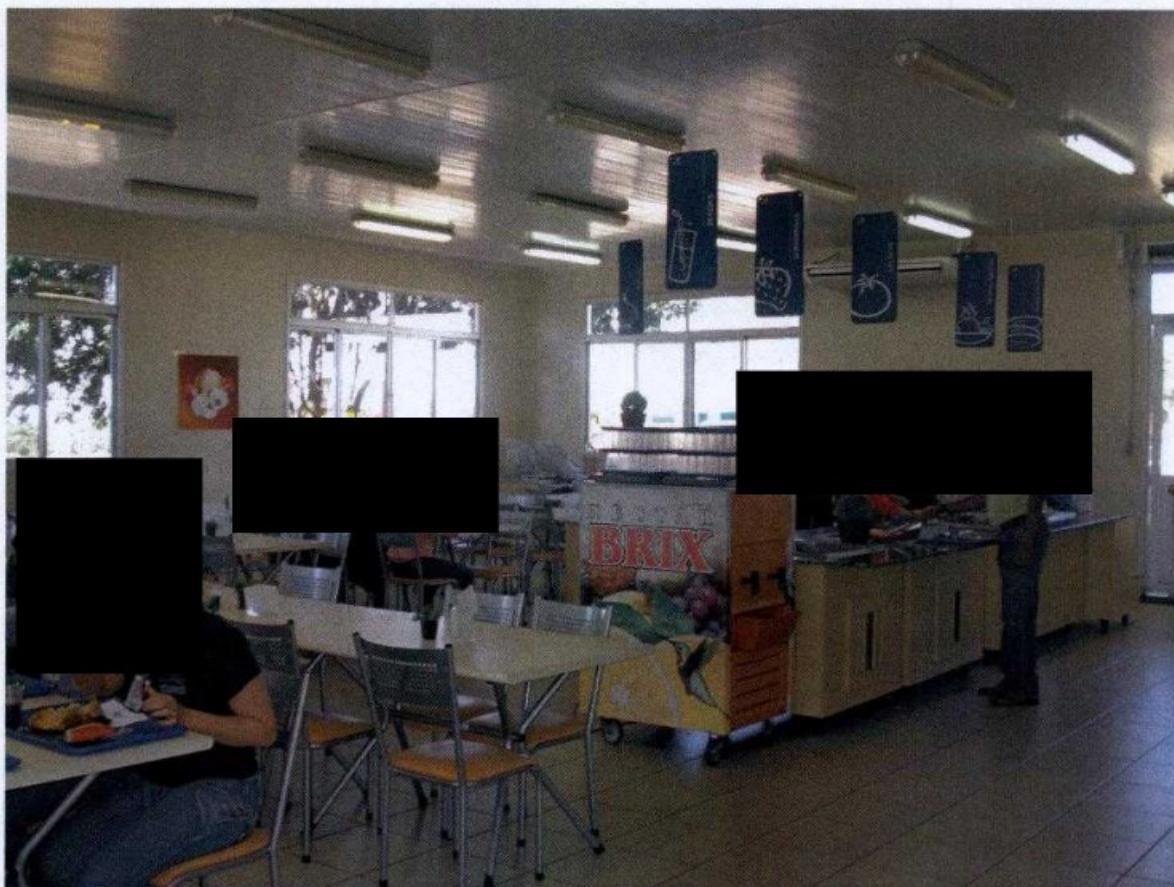


Foto 39- trabalhadores Pioneer almoçando na sede da empresa, em Itumbiara, em 31.05.10.



Foto 30 almoco de trabalhadores da sede da Pioneer. Fim da fantasia farta.

IX - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS PREJUDICADOS, CUJOS CONTRATOS DE TRABALHO FORAM RESCINDIDOS EM RAZÃO DA DEGRADÂNCIA DE SUAS MORADIAS (RESGATADOS):**Nome do Trabalhador Rural**

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
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	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	

75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	
97	
98	
99	

***Observação:** o símbolo “C-...” indica o número da casa onde o trabalhador estava abrigado, conforme descrito no item “III”.

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 tornar 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 comentário 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 empregadora então incidira na figura típica de trabalho análogo ao de escravo, na modalidade de TRABALHO DEGRADANTE. As moradias sem as mínimas condições de habitabilidade, tais como conforto, higiene, segurança e proteção, violam a dignidade da pessoa humana (Art. 1º, III, da CF-88).

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 empregadora, Pioneer, a necessidade da retirada dos trabalhadores rurais temporários daquela condição, para resguardar-lhes os direitos fundamentais que lhes eram negados naquela relação de emprego, que também contrariava alguns tipos penais¹.

Com efeito, ao amparo do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho², propusemos à empregadora as seguintes condições: a) a rescisão dos contratos com as conseqüentes quitações de todas as verbas de todos os 99 (noventa e nove) trabalhadores temporários trazidos do nordeste e encontrados em condições degradantes; b) o resarcimento dos gastos com passagens, alimentação e aluguel, no valor de R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais) para cada um dos 99 trabalhadores resgatados; c) o retorno desses trabalhadores para as cidades de origem (Pinheirais-PI e São Francisco do Maranhão-MA).

¹ Artigo 149 do Código Penal

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

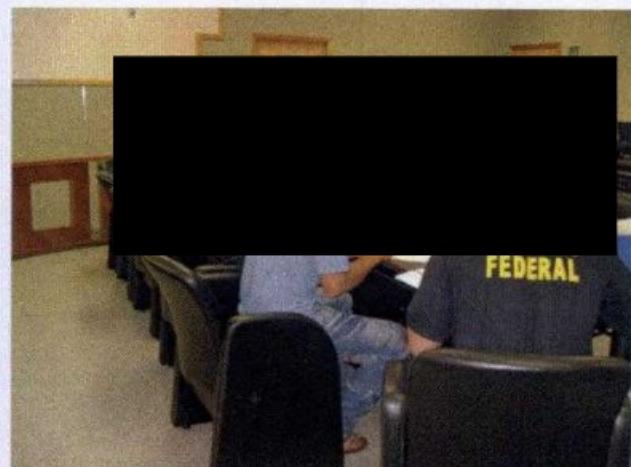
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;"

b) Do pagamento das verbas rescisórias:

A direção da empresa DU PONT DO BRASIL S.A. – DIVISÃO DE SEMENTES PIONEER inicialmente se negou a assumir a responsabilidade advinda de toda aquela situação, mas voltou atrás, tomando todas as providências para efetuar as rescisões dos 99 (noventa e nove) trabalhadores. As verbas rescisórias foram depositadas nas contas bancárias de cada um dos trabalhadores, tendo a auditoria fiscal conferido os comprovantes de depósitos com os respectivos valores constantes dos termos de rescisões.



Fotos 41 e 42 – pagamento das rescisões dos contratos de trabalho, realizado no fórum da Comarca de Joviânia-GO, em 02.06.2010.

c) emissão de Guias de Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado:

Houve a emissão do formulário para o fim da percepção do benefício “seguro-desemprego”, consoante legislação que regula a matéria: Art. 2 – C da Lei 7.998/90, que foi alterada pela Lei 10.608/02.

Ao todo, foram emitidas 99 (noventa e nove) requerimentos de seguro desemprego para os trabalhadores resgatados, os quais estavam alojados em situação de degradância.

d) Do retorno dos trabalhadores às cidades de origem:

A empresa Pioneer disponibilizou 03 (três) ônibus para levar os 99 (noventa e nove) trabalhadores para suas cidades de origem, Palmeiras-PI e São Francisco do Maranhão-MA. O embarque ocorreu na tarde do dia 03.06.2010, na rodoviária de Joviânia-GO, tendo sido acompanhado pela equipe de fiscalização.



Fotos 43 e 44 – retorno dos trabalhadores para o PI e MA, no dia 03.06.2010.

e) Dos autos de infração lavrados:

Ao todo foram lavrados 21 (vinte e um) autos de infração abaixo relacionados (cópias anexas):

RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

ID	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
1	01921869-9	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.
2	01921863-0	131376-2	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de dotar o alojamento de recipientes para coleta de lixo.
3	01921864-8	131378-9	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.
4	01921865-6	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.
5	01921866-4	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.
6	01920904-5	001458-3	art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de computar na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.
7	01920905-3	000043-4	art. 70 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando em dias feriados nacionais e religiosos, sem permissão da autoridade competente e sem a ocorrência de necessidade imperiosa de serviço.
8	01920906-1	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.
9	01920907-0	001195-9	art. 1º da Lei nº 9.029, de 13.4.1995.	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao/ou manutenção do emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou

				idade.
10	01920902-9	131062-3	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.11 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural dimensionado em desacordo com o disposto na NR-31.
11	01921868-1	131473-4	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.7.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter lavanderia instalada em local que não seja coberto e/ou ventilado e/ou adequado para que os trabalhadores alojados possam cuidar das roupas de uso pessoal.
12	01920901-1	131199-9	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.10.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas em pé.
13	01921870-2	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.
14	01921871-1	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.
15	01921872-9	131346-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.2, 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	01921873-7	131470-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.2, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter áreas de vivência que não possuam iluminação e/ou ventilação adequada(s).
17	01921874-5	131355-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalações sanitárias sem chuveiro ou com chuveiros em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.
18	01921875-3	131356-8	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter banheiro que não ofereça privacidade aos usuários.
19	01920903-7	001396-0	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
20	01920909-6	001398-6	art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
21	01921867-2	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.

X – DA DURAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE DEGRADÂNCIA:

O período em que os 99 (noventa e nove) trabalhadores resgatados estiveram submetidos às condições degradantes de trabalho e moradia perdurou de 10.04.2010 (data da chegada em Joviânia-GO) até dia 03.06.2010 (data de saída de Joviânia-GO para retorno ao Piauí e Maranhão).

XII - 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 simi-

lares, 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 consequente 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 comprehende 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 ampliativa 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 contra 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 infilção de maus-tratos ou sofrimentos ao sujeito passivo’.

Raquel Dodge aduz que ‘escravizar é grave, porque não se limita 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””. (CAZETTA, 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. E 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 NETO³, 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 miséria, 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.

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 con-

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

dição 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 FILHO⁴ 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 endividamento⁵, 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.

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

⁵ 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 produto⁶.

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 desvincilar 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 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.

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

"É inegável que a falta de emprego e a consequente 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"⁷.

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"⁸, 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.

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

⁸ "... 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 mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, *caput*, CF/88)" (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4ªed. São Paulo: LTr, 2005, p. 117).

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, coíscifica 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 degradância, 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, aceitariam tais condições de trabalho e de vida, afora se estivéssemos como eles. Desta forma, dependem totalmente do aparelho estatal para terem assegurado o direito à busca da cidadania através do trabalho digno.

XIII - CONCLUSÃO DO RELATÓRIO:

Analizando 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 unâmes no sentido de que as condições de trabalho a que estavam sendo submetidos aqueles trabalhadores aliciados nas cidades de Palmeira-PI e São Francisco do Maranhão-MA 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.

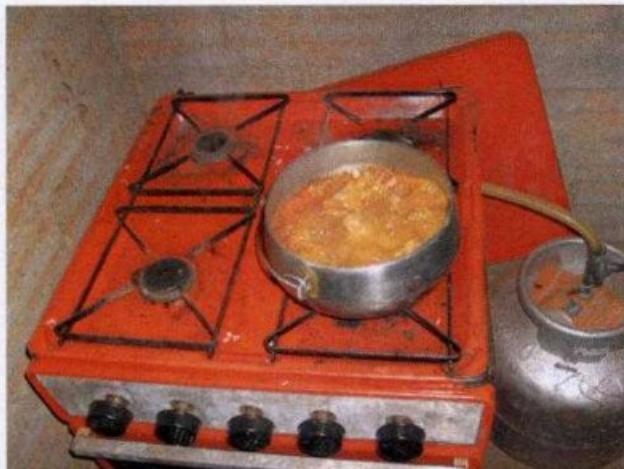
O que nos levou a essa conclusão foi a somatória do conjunto de agressões ao trabalhador, das quais destacamos: a) as precárias condições de moradia a que eram submetidos os trabalhadores; b) o aliciamento, arregimentação e recrutamento de trabalhadores de outras localidades por intermédio de “gatos”; e c) o transporte clandestino de trabalhadores de outros estados para vir trabalhar em Goiás. 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 deveria ficar a cargo do empregador. Ao aqui chegar descobre outra realidade: é abandonado em barracos sem nenhuma estrutura, além de não receber alimentação; tem que dormir no chão depois de um árduo e cansativo dia de trabalho, pois não recebe 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 é trabalho degradante, isso é ser submetido à condição análoga à de escravo.



Fotos 43- trabalhador almoçando com a mão.



Foto 44. Fogão, panelas e comina no chão.



Fotos 45- almoço de um dos trab. rurais.



Foto 46. trabalhadores dormindo no chão.

a) resultando da ação fiscal:

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

a) a retirada dos trabalhadores das condições 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) Pagamento de R\$ 850,00 (oitocentos e cinqüenta reais) para cada um dos 99 (noventa e nove) trabalhadores, a título de resarcimento de gastos com passagem, aluguel e alimentação durante a vigência do pacto laboral;

c) orientação do empregador sobre a forma correta de contratação de trabalhadores de outras localidades, bem como de organização do ambiente de trabalho, nele incluídas as moradias, conforme termo de notificação em anexo.

É o relatório.

Goiânia/GO, 16 de junho de 2010

