



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

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA OURO VERDE

PROPRIETÁRIO: [REDACTED]



VOLUME ÚNICO

PERÍODO: 15/06/10 A 26/06/10

LOCAL – PARAUAPEBAS/PA

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: S 05° 58' 14,1" E W 050° 02'29,6"

ATIVIDADES: LIMPEZA DE PASTO E CRIAÇÃO DE GADO

SISACTE: 1058

ÍNDICE - RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

I - DA EQUIPE.....	03
II - DA DEENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL	04
III - DA SÍNTSESE DA OPERAÇÃO.....	04
IV - DO RESPONSÁVEL.....	05
V - DA OPERAÇÃO	07
1. Das informações preliminares	07
2. Da relação de emprego.....	11
3. Da frustração de Direito assegurado.....	14
4. Da caracterização do trabalho análogo a de escravo.....	16
4.1 Da Servidão por dívida como instrumento de retenção do trabalhador.....	17
4.2 Das condições degradantes de trabalho.....	18
5. Da Sonegação Previdenciária	20
6. Das irregularidades trabalhistas.....	21
6. Meio Ambiente de Trabalho - Condições de Segurança e Saúde..	23
7. Dos Autos de Infração	30
VI - DO TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA.....	33
VII - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO.....	33
VIII - DA CONCLUSÃO.....	33

A N E X O S

- TERMO DE DEPOIMENTO DE TRABALHADOR LAVRADO PELO
PROCURADOR DO TRABALHO
- TERMO DE DECLARAÇÕES DE [REDACTED] (POLÍCIA
FEDERAL EM MARABÁ/PA)
- TERMOS DE DECLARAÇÕES DOS TRABALHADORES
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS - NAD N° 017582
- INSTRUMENTO PARTICULAR DE COMPRA E VENDA DE IMÓVEL
- CONSULTA DADOS DO ESTABELECIMENTO
- AUTO DE APREENSÃO E GUARDA N° 01758222010
- TERMO DE DEVOLUÇÃO DE OBJETOS APREENDIDOS
- AUTO DE APREENSÃO - (POLÍCIA FEDERAL EM MARABÁ)
- PROCURAÇÃO
- TERMO DE AUDIÊNCIA
- TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA - TAC
- CÓPIA DA CERTIDÃO DE [REDACTED]
- AUTOS DE INFRAÇÃO EMITIDOS
- PLANILHA DE CÁLCULOS DAS VERBAS TRABALHISTAS
- TERMOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
- REQUERIMENTO DO SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO
- CÓPIAS DOS CADERNOS DE DÍVIDAS DOS TRABALHADORES

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL

I - DA EQUIPE

Coordenação:

- [REDACTED]
- [REDACTED]

Ministério do Trabalho e Emprego:

- [REDACTED]

Ministério Público do Trabalho:

- [REDACTED]

Departamento de Polícia Rodoviária Federal:

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED]

II - DA DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL

O Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo-GEFM, constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procurador do Ministério Público do Trabalho, Delegado e Agentes da Polícia Federal, foi destacado para averiguar denúncia recebida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho em desfavor da Fazenda Ouro Verde, localizada na estrada que vai para a Vila Palmares I (acesso pela ferrovia). Segundo a denúncia, depois do local conhecido por "Citi Park" vira à esquerda, depois do lixão, segue para a localidade onde tem um bar chamado "Bar Santa Cruz". Após o bar, entra por uma estrada à direita e percorre 5 km até a Fazenda Ouro Verde.

A informação proveniente da Comissão Pastoral da Terra de Marabá, no estado do Pará, relata que se trata da Fazenda Ouro Verde do produtor rural conhecido por [REDACTED] residente na cidade do Rio de Janeiro/RJ.

Segundo a denúncia, 15 (quinze) trabalhadores permanecem no serviço e foram contratados na cidade de Parauapebas na data de 05 de fevereiro do corrente ano.

Relata-se, ainda, que "foram contratados para fazerem serviço de roço de juquira na Fazenda Ouro Verde. Combinado o valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) por cada alqueire de roço realizado... e combinado que a alimentação seria por conta dos trabalhadores"

Além dessas informações, comunica que "o fazendeiro ou gerente compram os mantimentos, ferramentas, botas e vendem para os trabalhadores a preços bem mais caros que os praticados no comércio local".

Em resumo, são estes os fatos a serem apurados no decorrer desta operação.

III - DA SÍNTSE DA OPERAÇÃO

- RESULTADO: PROCEDENTE; EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO NOS TERMOS DO ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO; CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA INADEQUADAS, CARACTERIZANDO SITUAÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO; E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.
- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 12
- REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: 10
- TRABALHADORES RESGATADOS: 09
- NÚMERO DE MULHERES: 01
- NÚMERO DE MENORES: 01
- NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: 03

- NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: 09
- VALOR BRUTO DAS RESCISÕES: R\$ 39.909,64
- VALOR LÍQUIDO DAS RESCISÕES: R\$ 35.811,82
- NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO: 16
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA: 01
- TERMO DE DEVOLUÇÃO DE OBJETOS APREENDIDOS: 01
- TERMOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO LAVRADOS: 00
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: 00
- ARMAS APREENDIDAS: 02 (01 ESPINGARDA CALIBRE 28 e 01 ESPINGARDA CALIBRE 20)
- MUNIÇÃO: 08 CARTUCHOS CALIBRE 28, MARCA CBC E 03 CARTUCHOS CALIBRE 20
- MOTOSERRAS APREENDIDAS: 00
- PRISÕES EFETUADAS: 00
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 09
- TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA: 01
- DANO MORAL COLETIVO: R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais)
- DANO MORAL INDIVIDUAL: R\$ 19.954,82 (dezenove mil, novecentos e cinqüenta e quatro reais e oitenta e dois centavos)

IV - DO RESPONSÁVEL

- RAZÃO SOCIAL: [REDACTED]
- CPF: [REDACTED]
- FAZENDA: FAZENDA OURO VERDE
- COORDENADAS GEOGRÁFICAS: S 05° 58' 14,1" e W 050° 02' 29,6"
- MATRÍCULA NO CEI-INSS: 120980003884
- LOCALIZAÇÃO: Gleba Ampulheta, KM 31, Zona Rural, Parauapebas/PA
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]
[REDACTED]



Sede da Fazenda Ouro Verde

Restou patente que [REDACTED] é proprietário da Fazenda Ouro Verde, localizada na Gleba Ampulheta, KM 31, Zona Rural do município de Parauapebas, no estado do Pará, nas coordenadas geográficas S 05° 58' 14,1" e W 050° 02' 29,6", conforme Instrumento Particular de Compromisso de Compra e Venda de Imóvel, datado de 08 de janeiro de 2001, documento que foi apresentado pelo empregador durante a ação fiscal.

Também ficou evidente, que [REDACTED] era o responsável direto pelas decisões gerenciais, comerciais e administrativas atinentes àquela propriedade rural fiscalizada, inclusive, no que tange aos aspectos relacionados com a administração de pessoal. Não apenas à luz da documentação apresentada pelo fiscalizado, mas, sobretudo, pela linha de comando e subordinação hierárquica que se desvendou ante os depoimentos prestados pelos trabalhadores e dos esclarecimentos prestados pelo próprio fazendeiro.

A área total da propriedade rural é de 175 (cento e setenta e cinco) alqueires onde o Sr. [REDACTED] cria um rebanho composto, em média, por 658 (seiscentos e cinqüenta e oito) cabeças de gado, informação colhida no depoimento de [REDACTED], gerente, conhecido por [REDACTED] prestado perante o Procurador do Trabalhador Dr. [REDACTED] documento anexo ao presente relatório.

Pelo exposto, deduz-se que, em face da extensão da propriedade e do rebanho ali existente, assim como considerando todo o patrimônio, o Sr. [REDACTED] tem capacidade econômica para suportar, integralmente, o ônus da relação de

emprego, inclusive, os concernentes aos rurícolas contratados para realização de qualquer trabalho cujo término possa ser determinado.

V - DA OPERAÇÃO

1 - Das informações preliminares

A presente ação fiscal teve início no dia 21/06/2010, a partir das vistorias nas frentes de trabalho, barracos e alojamentos da propriedade rural conhecida por Fazenda Liberdade.

Verificou-se que os empregados contratados para o serviço de roço de juquira e limpeza do pasto viviam em condições degradantes de vida e trabalho, e que o empregador violava os direitos trabalhistas assegurados nas convenções internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, e integrantes do ordenamento jurídico, conforme a seguir relatado:

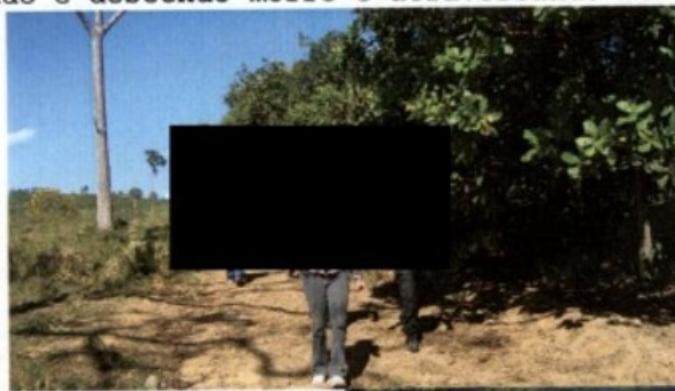
A autuada contratou uma turma de 08 (oito) trabalhadores, 7 homens para trabalhar no roço de juquira, e 01 (uma) cozinheira para preparar alimentação para os rurícolas, cujas tarefas desenvolvidas são necessárias e indispensáveis para a execução do serviço de limpeza do pasto.

Para desenvolver as atividades de limpeza do pasto e ficar mais próximo da área a ser trabalhada, o empregador alojou os empregados em barracos, dentro da mata, em local de difícil acesso e inóspito.





Os barracos foram construídos pelos empregados, com estrutura de toras de madeira, fincadas no chão, com cobertura de palha e lona plástica, do tipo tenda. Os barracos estão localizados distante da sede aproximadamente 2,5 km, em local bastante íngreme, que para chegar até lá, a equipe de fiscalização andou mais de 1 hora para ir e mais de 1 hora para voltar, atravessando capinzal, subindo e descendo morro e atravessando rio.



Os trabalhadores afirmaram, durante as entrevistas, que o empregador não fornecia transporte e que, para saírem do local, em caso de acidente ou doença, teriam que caminhar a pé para o local conhecido por Santa Cruz, distante 5 km da propriedade, onde

pegariam transporte de linha ou carona, e ir para a cidade mais próxima Parauapebas/PA, distante 28 km.

O empregador contratou os empregados por "empreitada" método utilizado para não assinar as CTPS e se eximir do ônus da relação laboral, e manter os empregados na informalidade.

Em conseqüência dessa forma de contratação, o empregador não pagava os salários mensais, pagando somente a produção ao chefe da turma [REDACTED] que rateava o valor líquido com os companheiros, após descontos do rancho e mantimentos que eram fornecidos pelo fazendeiro.

Pelo fato dos trabalhadores estarem na informalidade, não havia controle quanto ao pagamento da remuneração, da jornada de trabalho e outros concernentes ao vínculo empregatício, ausência que prejudica a transparência que deveria existir na execução do contrato de trabalho.

Não havia, por exemplo, a formalização do pagamento de salários por meio de recibos firmados pelos trabalhadores. Também os descontos referentes às mercadorias fornecidas careciam de transparência. Todas as anotações eram feitas pelo empregador que, somente no momento do acerto do serviço, informava os valores que seriam descontados da produção.

Os mantimentos comprados para os empregados, como gêneros alimentícios, artigos de higiene, equipamentos de proteção individual - EPI, do tipo botas, etc... eram anotados em cadernos que ficavam em poder do gerente da propriedade. Os cadernos foram apreendidos através do Auto de Apreensão e Guarda N° 01758222010, em 21/06/2010, para serem xerocados, e foram devolvidos para o empregador através do Termo de Devolução de Objetos Apreendidos, em 25/06/2010, documentos que estão em anexo ao presente relatório.



Ademais, nessa fase da ação fiscal, foram colhidas declarações; efetuou-se o registro fotográfico e a gravação de imagens dos acampamentos; além de terem sido avaliadas as condições de saúde, higiene e segurança do trabalho a que estavam submetidos os empregados.

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

Os empregados foram retirados do local de trabalho por força da ação fiscal e seus contratos rescindidos por "culpa do empregador", e as verbas trabalhistas foram recebidas pelos empregados na presença da fiscalização, do Procurador do Trabalho [REDACTED] do Advogado do Dr. [REDACTED] e da Contadora [REDACTED], e no dia 23.06.2010, no Escritório de Contabilidade Êxito, Rua 24 de Março, 36-B, Bairro Rio Verde, Parauapebas/PA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No caso específico, restou sobejamente comprovado o vínculo empregatício entre [REDACTED] e os rurícolas encontrados; seja pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); seja pela configuração dos principais pressupostos da relação de emprego, quais sejam: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos:

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

O trabalho é **não eventual**, já que as tarefas e atividades concretizadas pelos empregados são intermitentes, mas necessárias ao efetivo cumprimento da atividade finalística do empreendimento e manifestam claramente uma relação de caráter continuado, em oposição ao trabalho excepcional prestado em virtude de relação jurídica ocasional. Restando patente que as atividades ali desempenhadas, a exemplo do roço, não são excepcionais, tampouco, ocasionais.

A **subordinação jurídica** também restou caracterizada, pois referidos empregados recebem determinações específicas de como, onde e quando devem realizar suas tarefas, havendo o direcionamento e o controle do trabalho por parte de [REDACTED], que exerce as prerrogativas clássicas de empregador, pois contrata, demite e assalaria.

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

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

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

Além disso, conquanto o pagamento dos salários não fosse honrado, os contratos firmados entre empregador e empregados eram **onerosos**, porque havia promessa de pagamento em razão da atividade desempenhada.

Cite-se ter ficado caracterizada a **comutatividade**, pois a remuneração ajustada entre os sujeitos da relação de emprego consistia em obrigações de fazer; contrárias e "equivalentes" (ao menos no espírito dos trabalhadores contraentes e não necessariamente na realidade) e previamente definidas, eis que no ato da contratação já se conhecia o trabalho a ser realizado e o valor do salário proposto.

Por outro lado, restou evidenciado que a atividade de roço de juquira, desenvolvida pela turma de trabalhadores alcançada, representa inequívoco aproveitamento econômico diretamente em prol de [REDACTED] razão porque está investido na qualidade de empregador, nos moldes do Artigo 1º da CLT.

Cumpre assinalar que os fatos e indícios apurados no decorrer da operação demonstram que a contratação de trabalhadores para a realização de serviços a prazo certo, sem a respectiva formalização do vínculo empregatício, era uma prática rotineira do empregador.

Em que pese perfeitamente caracterizado o vínculo empregatício, o proprietário rural não havia, até então, providenciado o registro e a anotação das Carteiras de Trabalho e Previdência Social dos empregados na atividade do roço de juquira, contrariando, desta forma, a determinação contida no artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, o empregador reconheceu que os rurícolas laboravam em sua propriedade e de imediato se dispôs a resolver todas as pendências salariais e pagamento das verbas rescisórias.

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

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

O empregador adquiriu a Propriedade Ouro Verde, conforme Instrumento Particular de Compromisso de Compra e Venda de Imóvel Que Fazem as Partes [REDACTED] e [REDACTED] (doc. em anexo), em 08 de Janeiro de 2001. Durante este tempo contratou empregados para a limpeza do roço de juquira sem nunca ter registrado sequer qualquer um.

Durante a operação restou comprovado que o empregador não tem hábito de pagar verbas rescisórias e indenizações aos trabalhadores ao final de seus contratos.

A falta de apresentação de recibos de salários; termos de rescisão de contrato de trabalho devidamente quitados; avisos e recibos de pagamento de férias e de gratificação natalina; guias de recolhimento de FGTS; demonstra que o empregador não honrava estas obrigações legais, e assim suprimia direitos líquidos e certos conferidos ao empregado contratado.

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

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

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

Ocorre que o vínculo formado entre os trabalhadores e o empregador rural é de emprego, mesmo porque as atividades por eles desempenhadas são aquelas necessárias ao desenvolvimento da

atividade finalística do empreendimento econômico rural, conforme já elucidado neste relatório.

As irregularidades também foram identificadas por meio das declarações prestadas pelos trabalhadores no correr desta operação, conforme se observa no depoimento do trabalhador [REDACTED]

"Declara que foi contratado pelo Sr. [REDACTED] no mês de março de 2009, na cidade de Parauapebas, estado do Pará; Que já tinha trabalhado com o Dr. [REDACTED] anteriormente na Fazenda, digo, que trabalhava com o Sr. [REDACTED] em Canã dos Carajás, e depois quando saiu, o gerente da Fazenda Ouro Verde, conhecido por [REDACTED] chamou o depoente para trabalhar na referida Fazenda (Ouro Verde); Que trabalha no roço de juquira, desde então; Que o declarante convidou alguns trabalhadores para fazer o serviço e dividir a produção; Que não é o "gato" porque trabalha em parceria com os rurícolas; Que atualmente está com uma turma de 6 trabalhadores e 2 mulheres, sendo apenas 1 cozinheira por nome de [REDACTED]; Que os trabalhadores são: [REDACTED] (23 anos); [REDACTED] (32 anos) e [REDACTED] digo, [REDACTED] com 16 anos de idade, todos filhos do declarante, e ainda, [REDACTED] (29 anos); [REDACTED] (45 anos); Que tem 3 filhos trabalhando no roço de juquira, sendo um menor de 16 anos; Que declara que seu filho menor está trabalhando porque não tem onde deixar porque está separado da mulher. Que todos estão alojados em barracos construídos de troncos de açaí e pedaços de madeira tiradas de goiabeiras, com cobertura de palhas secas de palmeira; Que os barracos foram construídos pelos trabalhadores e são do tipo tenda; Que o piso é de chão batido sem proteção nas laterais e sem porta; Que eles foram construídos no local conhecido por sítio, onde tem pés de jacas, cacau, goiabeiras, mangueiras, açaí; Que tem um igarapé próximo onde retiram água de beber, lavar os utensílios domésticos e as roupas e se banham; Que no local não tem instalação sanitária e os trabalhadores procuram a mata para fazer suas necessidades fisiológicas; Que dos barracos para a sede os trabalhadores andam cerca de 2 km, uma vez que não há passagem para carros; Que o local onde estão os barracos é bastante escondido, por entre morros e dentro de uma área onde há bastante árvores; Que o empregador não fornece botas, chapéu e ferramentas de trabalho; Que todos os equipamentos de proteção e ferramentas são compradas pelo empregador para posterior desconto; Que todo rancho e artigos de higiene (sabão); gêneros alimentícios são comprados pelo empregador para posterior descontos; Que as mercadorias são deixadas na sede e os empregados trazem o rancho nas costas, nos ombros, andando 2 km, subindo e descendo morros até alcançar os barracos onde estão alojados. Que o com, digo, o contrato foi realizado para ser pago por produção e quem determina a área para roçar é o gerente por nome de [REDACTED]. Que ninguém mede a área, apenas o [REDACTED] afirma e aponta a medição, apenas olhando o local, sem qualquer instrumento de medição; Que estão roçando atualmente 4 alqueires; Que o Sr. [REDACTED] esteve na fazenda, permanecendo 1 mês e já voltou para o Rio de Janeiro/RJ onde tem residência fixa; Que na última vez que esteve aqui, já no mês de julho/2010, o empregador adiantou R\$ 800,00 (oitocentos reais) para serem divididos com os trabalhadores; Que cada trabalhador recebeu R\$ 150,00 e a cozinheira recebeu R\$

100,00; Que os trabalhadores não tem registro nem CTPS assinada; que a alimentação é por conta dos trabalhadores e consiste: pela manhã, café, com farinha, no almoço: arroz, feijão e caça quando pegam na mata; que raramente o empregador fornece "carne" e mesmo assim é descontado dos trabalhadores; Que o gado, digo, a carne é de boi da própria fazenda e vendida para os trabalhadores ao preço de R\$ 6,00; Que não sabe dizer sobre os valores das mercadorias porque o empregador não apresenta as notas de compra; Que para sair da fazenda, em caso de necessidade tem que pegar carona nos caminhões que passam na estrada; Que o empregador não fornece meios de transporte; Que para chegar até o local conhecido por Santa Cruz, distante 5 km da propriedade, o declarante pegou ônibus de linha pagando R\$ 10,00 pela passagem, desce e vai a pé até a Fazenda Ouro Verde; Que várias vezes fez este percurso e o empregador nunca pagou sua passagem; Que não sabe ler nem escrever, assinando apenas o nome".

É sintomático, por conseguinte, que numa propriedade adquirida há mais de nove anos, ou seja, simplesmente não tenha o menor vestígio de passagem dos incontáveis trabalhadores que executaram atividades de limpeza de pasto (roço de juquira), considerados trabalhadores "temporários". Informa-se que há anotações referentes aos trabalhadores considerados "fixos", como por exemplo, gerente e vaqueiros.

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

4 - Da caracterização do trabalho análogo a de escravo

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

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

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

O inciso II, apresenta duas outras condutas que levam igualmente à caracterização do crime: 1) **manter vigilância ostensiva no local de trabalho;** e 2) **apoderar-se de documentos e objetos pessoais do trabalhador.** Nos dois casos, o tipo penal é complementado pela expressão: **com o fim de retê-lo no local de trabalho.**

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

Pois bem, no caso sob lume, o trabalho análogo ao de escravo caracterizou-se por sujeição dos empregados: 1) a **condições degradantes de trabalho; e 2) Retenção de trabalhadores por meio de dívidas.**

4.1- Da Servidão por dívida como instrumento de retenção do trabalhador

A servidão por dívida, desvendada no curso desta operação, segue o padrão geral.

De acordo com o depoimento do gerente [REDACTED]
conhecido por [REDACTED], este afirmou:

"Que foi acertado com o Sr. [REDACTED] (conhecido por seu [REDACTED] o preço de R\$ 3.000,00 pelo roço de 13 alqueires, ou seja, R\$ 250,00 o alqueire; Que o Seu [REDACTED] começou a trabalhar na fazenda em 2009; que não possui os recibos dos pagamentos feitos ao seu [REDACTED]..."

Em outro trecho complementa o argumento: "...que o depoente e o Sr. [REDACTED] mantêm cadernetas para anotações referentes às alimentação, ferramentas de trabalho e equipamentos de proteção; Que o depoente realiza as compras no mercado de [REDACTED] e entrega para os trabalhadores na sede da fazenda; Que são os trabalhadores que transportam os alimentos e demais produtos da sede da fazenda até o seus alojamentos; Que o depoente vende para os trabalhadores os seguintes alimentos, ferramentas e equipamentos: feijão, arroz, farinha, café, açúcar, fumo, botina, foice, facão e lima; Que o Sr. [REDACTED] proprietário da fazenda, também, faz anotações relativas aos gastos dos empregados; Que o empregador não fornece meio de transporte para os empregados deslocarem-se dos locais de trabalho até o centro urbano mais próximo; Que os empregados devem pegar o transporte coletivo (pau-de-arara) para ir até a cidade;

Percebe-se claramente que, além dos gêneros alimentícios e dos itens de uso pessoal, este método era corrente também para aquisições de equipamentos de proteção individual- EPI (botas) utilizados pelos empregados para a realização das tarefas próprias do empreendimento.

E, de acordo com as informações dos empregados, esses descontos eram realizados pelo empregador, na época em que fazia o pagamento da "empreita", sem dia certo para fazê-lo, uma vez que morava na cidade do Rio de Janeiro/RJ.

Evidentemente que tais descontos acarretavam a impossibilidade de o trabalhador dispor livremente de seu salário, ou seja, perdiam a governabilidade para administrar suas necessidades mais prementes e o poder de decidir de que forma iriam consumir sua remuneração.

A situação ganhava contornos mais drásticos, isso porque o empregador sob o ponto de vista dos serviços prestados era quem estipulava o preço a ser pago e mensurava o total da produção, por intermédio do seu gerente [REDACTED].

A governabilidade absoluta em ditar valores de empreitadas e o preço das despesas realizadas pelos trabalhadores tornou extremamente desigual a relação de emprego.

Cite-se, por fim, que o isolamento geográfico, também amplifica a dependência do trabalhador em face do proprietário e atua como fator de retenção do obreiro nos limites da frente de trabalho; máxime porque as fazendas e locais de trabalho estão isolados, longe dos aglomerados urbanos.

Geralmente são locais desprovidos de serviço de transporte coletivo de passageiros e o empregador não disponibiliza de meio de transporte que possibilite o contato mais freqüente do trabalhador com os aglomerados urbanos.

No caso da Fazenda Ouro Verde o isolamento dos trabalhadores era notório, pois estavam sem transporte, sem dinheiro e a uma considerável distância de qualquer centro urbano.

Depoimentos colhidos no bojo desta operação corroboram e ilustram as situações acima expostas, cujos documentos seguem anexos ao presente relatório.

4.2 - Das condições degradantes de trabalho

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

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

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

As condições de trabalho no campo estão inseridas na Norma Regulamentadora do Trabalho Rural - NR 31 que, em muitos aspectos, demonstra benevolência com os custos do empregador. Apesar disso, o empresário identifica a construção, por exemplo, de um abrigo rústico ou o fornecimento de água potável como investimentos desnecessários.

O veículo por meio do qual a degradação se concretiza é o ambiente de trabalho que, para efeitos da caracterização do estado de degradância, há de ser avaliado sob os mais diversos aspectos e não apenas sob a ótica da degradação da área de vivência, que, diga-se de passagem, é o aspecto mais visível e mais evidente do meio ambiente impróprio ao trabalho.

É lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só podem definir o estado de degradância, porém a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que igualmente, caracterizam a condição degradante do ambiente de trabalho.

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

Mas é certo, também, que o estado de degradância viola a personalidade e a dignidade do empregado. Isso ocorre quando impera entre empregadores e seus prepostos, de um lado, e trabalhadores, de outro, um clima de beligerância, propício aos maus tratos, às humilhações e à opressão.

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

A seguir descreve-se a situação fática, devidamente registrada através de fotos e de filmagem, encontrada nas frentes de trabalho da Fazenda Liberdade, asseverado pelo depoimento de [REDACTED]

"...que foi recebido na Fazenda pelo proprietário e pelo Gerente conhecido por [REDACTED] que foi oferecido o serviço de roço da juquira e aplicação de veneno; que aplicou em 12 alqueires veneno na juquira; que aplicou veneno utilizando uma bomba costal; que o veneno aplicado foi o Tordo; que não recebeu treinamento para aplicar veneno; que recebeu óculos e máscara do empregador; que tem carteira de trabalho porém a mesma não foi assinada; que começou a trabalhar em 24/03/10 e recebeu até a presente data R\$700,00 livre do rancho; que foi acertado que receberia R\$220,00 o alqueire; que trabalhava das 07:00 às 11:00 h e das 13:00 às 17:00 horas de segunda a sábado, inclusive feriados; que não ficou doente nem se acidentou no serviço; que não fez exame médico quando foi admitido; que está morando no colégio em um cômodo que funcionava como cozinha; que o declarante adquiriu e pagou pelas ferramentas de trabalho, foice R\$11,00, lima R\$8,00, esmeril R\$3,00; que a botina que usa foi comprada pelo declarante que pagou R\$35,00; que na escola que está abandonada, somente vai para dormir; que as necessidades fisiológicas são feitas no mato; que toma banho em um riacho conhecido como brejo que fica na Fazenda Ouro Verde; que a

água do mesmo riacho é usada para beber e lavar roupa; que quem cozinha para o declarante é sua mulher, com quem está morando na Escola, digo, na antiga escola que não está mais funcionando; que a escola que está sendo utilizada como moradia fica na Fazenda Ouro Verde; que não tem caixa de material para primeiros socorros; que utiliza uma garrafa térmica para levar água ao serviço adquirida e paga pelo depoente; que vem comer em sua moradia; que come arroz, feijão e de vez quando come carne ou peixe; que o rancho é solicitado ao gerente [REDACTED] que o declarante vai até o Supermercado [REDACTED] em Parauapebas e compra o que quiser; que Daniel passa a conta para o empregador que desconta do declarante quando do acerto; que quando compra o rancho é dada uma nota com os valores das mercadorias adquiridas que é utilizada quando do acerto; que descontando o rancho ainda tem a receber R\$140,00;

5 - Sonegação de contribuição previdenciária - (Artigo 337, A do Código Penal Brasileiro)

Sonegação de contribuição previdenciária

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

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

No caso em apreço, a sonegação de contribuição previdenciária encontra-se configurada, uma vez que diversos empregados não tinham vínculo formalizado, havendo casos de trabalhadores que se encontravam há meses na informalidade e que, sem a providencial intervenção do Grupo Móvel, seriam dispensados sem a formalização de seus contratos, acarretando não só prejuízo à previdência social, mas, sobretudo, retirando a possibilidade destes trabalhadores somarem esses contratos ao seu tempo de serviço.

O empregador [REDACTED] conquanto devidamente notificado, não apresentou ao Grupo de Fiscalização diversos documentos, dentre os quais as Guias de Recolhimento do INSS dos trabalhadores citados na Planilha de Cálculos.

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

A violação do comando legal, em destaque (artigo 337 - A do Código Penal Brasileira), restou evidente, porquanto a contribuição social previdenciária deixou de ser recolhida, durante vários meses,

justamente pela omissão do empregador que não relacionou em folha de pagamento os segurados empregados encontrados em atividade laboral durante operação do Grupo Móvel.

6 - Das irregularidades trabalhistas

6.1. Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Os empregados encontrados sem registro e sem CTPS anotada:

- 1- [REDACTED] 24-03-10;
- 2- [REDACTED], 17-05-10;
- 3- [REDACTED]
- 4- [REDACTED] 23-09-09;
- 5- [REDACTED] 03-03-10;
- 6- [REDACTED] 23-09-09;
- 7- [REDACTED] 17-05-10
- 8- [REDACTED], 20-01-10;
- 9- [REDACTED] 02-02-10.
- 10 [REDACTED]

Ficou comprovado que o empregador mantinha todos os empregados na informalidade, inclusive o gerente José Gonzaga Barbosa Pacheco que foi demitido da fazenda em 15/04/2010, permanecendo trabalhando na propriedade, e ainda, recebendo seguro-desemprego.

6.2. Da fraude contra o seguro-desemprego

Foi constatado, durante a operação, que o Gerente [REDACTED] conhecido por [REDACTED], exercia o gerenciamento da propriedade na ausência do empregador Sr. [REDACTED].

O "Sr. [REDACTED]" administrava a propriedade, comprava rancho, delimitava a área do serviço do roço e acertava os valores da "empreita".

Durante a checagem das datas de admissão, dos valores de adiantamentos pagos aos trabalhadores, e das dívidas contraídas por eles, o "Sr. [REDACTED]" na presença dos Auditores Fiscais do Trabalho, do Procurador do Trabalho Dr. [REDACTED] da Contadora [REDACTED] e do Advogado Dr. [REDACTED]

[REDACTED] substituiu o empregador que se encontrava ausente na cidade do Rio de Janeiro/RJ, e, conhecedor de toda relação contratual com os obreiros do roço de juquira, participou ativamente da negociação, às vezes confirmando as datas, ora discordando, checando os valores dos adiantamentos, etc... compondo, assim, com os obreiros na melhor forma.

Informa-se que, embora estivesse em plena atividade laboral, o Sr. [REDACTED] encontrava-se sem o registro de trabalho formalizado, em razão de ter sido demitido em 15/04/2010 e estar recebendo parcelas do seguro-desemprego, o que configura fraude e traz prejuízo aos cofres públicos, caracterizando também em

delito de estelionato previsto no art. 171, § 3º do Código Penal Brasileiro.

6.3. Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

08 trabalhadores trabalhavam na atividade de roço da juquira e 01 trabalhadora laborando como cozinheira, sem que os respectivos contratos de trabalho estivessem anotados em suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social.

6.4. Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.

O empregador também não recolhia os encargos sociais, estando o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e INSS em atraso.

6.5. Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

O empregador não pagava salários mensais, apenas pequenos adiantamentos. O pagamento dos salários atrasados somente ocorreu quando da rescisão dos contratos de trabalhado, em 23/06/2010, no decorrer da ação fiscal.

6.6. Admitir empregado que não possua CTPS.

03 (três) trabalhadores sequer tinham CTPS, cujos documentos foram emitidos pelos AFT por ocasião do pagamento das verbas rescisórias.

6.7. Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.

Não havia pagamento do 13º salário, sendo constatado que dois trabalhadores foram prejudicados.

6.8. Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.

Dentre os empregados que foram encontrados trabalhando na atividade de roço de juquira, verificou-se que havia um menor de 18 anos.

A conduta do empregador, ao contratar um menor para laborar no roço da juquira, contraria o Decreto Federal nº 6481, de 12/06/2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), de acordo com o disposto nos artigos 3º, "d", e 4º da Convenção 182 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14/12/99, e promulgada pelo Decreto nº 3597, de 12/09/2000, pois o trabalho de roço exige a utilização de foice, havendo portanto risco de cortes e prováveis repercussões à saúde

do menor como ferimentos e mutilações, o que ocorreu de fato, uma vez que o mesmo estava com um dedo cortado e enfaixado em decorrência de corte com foice.

Outro fato a destacar é que essa atividade é realizada ao ar livre estando o menor exposto à radiação solar, chuva e frio, sujeito portanto a queimaduras na pele, envelhecimento precoce, câncer de pele, desidratação, doenças respiratórias, dentre outras.

Ressalte-se que o menor não utilizava proteção adequada para se proteger dessas intempéries. Adolescente na situação irregular: 1- [REDACTED] 16 anos, nascido na data de 21/07/1993.



O trabalhador adolescente [REDACTED]

7 - Meio Ambiente de Trabalho - Condições de Segurança e Saúde

Os trabalhadores da Fazenda Ouro Verde se encontravam em precárias condições de segurança e saúde, alojados em barracos de lona no mato, sem oferta de água potável, sem fornecimento de equipamentos de proteção individual expostos ao risco de acidentes e de doenças, por não haver cumprimento dos itens básicos de segurança e saúde.

A seguir descreveremos os principais itens descumpridos pelo empregador.

7.1. Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.

O empregador deixou de fornecer gratuitamente aos trabalhadores em atividade, os equipamentos de proteção individual em conformidade com os riscos existentes na respectiva atividade laboral, conforme norma vigente.

De acordo com a análise da natureza da atividade desempenhada, qual seja, roço de pasto, foram identificados riscos de natureza física (poeira, exposição a radiação não ionizante dos raios solares, calor, umidade, dentre outros), biológica (ataques de animais peçonhentos, principalmente cobras, aranhas, muito comuns na região, plantas venenosas, bactérias, fungos, dentre outros), mecânica (pedaços de madeira, espinhos, depressões e saliências no terreno, dentre outros), ergonômica (postura de trabalho, dentre outros).

Exposição a tais riscos exige o fornecimento, pelo empregador, e uso, pelos trabalhadores, de equipamentos básicos de proteção individual, tais como: luva de segurança, perneira de segurança, calçado de segurança, e chapéu ou outra proteção contra o sol, chuva e salpicos, dentre outros.

Conforme constatado por esta fiscalização, através de depoimentos dos trabalhadores, as botinas existentes, únicos equipamentos de proteção individual verificados, foram compradas às suas próprias expensas.

A ausência de tais equipamentos enseja, em razão da exposição dos trabalhadores aos riscos acima mencionados, maior possibilidade de ocorrência de acidentes e de danos à saúde e até mesmo à vida dos trabalhadores.

Tanto isso é verdade que, durante a inspeção, verificou-se que o adolescente [REDACTED] teve o seu dedo indicador cortado ao amolar sua foice.

O curativo resumia-se a um pedaço de pano enfaixando o dedo.



7.2. Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.

Após entrevistas e análise dos documentos apresentados, verificou-se que referido empregador deixou de submeter os empregados a exame médico admissional, antes de assumirem suas atividades.

O exame médico admissional é necessário para avaliar a aptidão física para a atividade a ser desenvolvida no estabelecimento. Os trabalhadores encontrados em atividade não foram submetidos a exame médico admissional, os quais cita-se:



As ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho, devem ser planejadas e implementadas com base na identificação dos riscos e custeadas pelo empregador rural ou equiparado.

7.3. Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros

O empregador deixou de equipar o estabelecimento com material necessário à prestação de primeiros socorros.

A atividade de roço de pastagem, com utilização de instrumentos e ferramentas perfuro cortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco, expõe os trabalhadores e riscos de acidentes, inclusive mutilações.

Tal a importância desse material que, durante a inspeção, verificou-se que o menor [redacted] teve o seu dedo indicador cortado ao afiar a foice, sua ferramenta de trabalho. No entanto, ante a ausência de materiais de primeiros socorros, o curativo resumiu-se a um sujo pedaço de pano enfaixando o seu dedo.

7.4. Fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água potável.

Na inspeção realizada no estabelecimento, nos locais de trabalho e área de vivência, inclusive local de permanência de trabalhadores entre as jornadas de trabalho, constatou-se o fornecimento de água para os trabalhadores em condições de absoluta falta de higiene: a água para beber, lavar roupa, tomar banho e a utilizada para o preparo de refeições e limpeza de utensílios de cozinha era proveniente de um riacho próximo ao local onde os trabalhadores dormiam, preparavam e tomavam suas refeições.



A água coletada pelos trabalhadores era armazenada em recipientes diversos, inclusive reaproveitados, totalmente inadequados para este fim, sem qualquer tipo de filtragem ou tratamento que assegurasse sua potabilidade.



Constatou-se que a água para cocção de alimentos encontrava-se armazenada em balde plástico cortado ao meio, que contivera óleo lubrificante.

A água para beber estava armazenada em um recipiente plástico, colocado diretamente no chão de terra batida. Para retirar a água, os trabalhadores inseriam o copo dentro da abertura e coletavam a água; após a ingestão, colocavam-no diretamente sobre a tampa do recipiente, sem qualquer higienização.



O líquido encontrado, armazenado nos recipientes apresentava-se turvo, com coloração amarelada e partículas em suspensão.

A água era ingerida sem passar por qualquer processo de purificação ou filtragem, o que, aliado às péssimas condições de apresentação e conservação, agravava os ricos de contaminação dos trabalhadores que permaneciam no local, podendo causar graves prejuízos à saúde dos mesmos.

7.5. Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores

Em inspeção nos locais de trabalho e área de vivência, inclusive local de permanência de trabalhadores entre as jornadas de trabalho, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar instalações sanitárias dotadas de água limpa e compostas por lavatórios, vasos sanitários, mictório, chuveiros e papel higiênico no local de atividade de roço e também onde permaneciam os 09 (nove) trabalhadores.



Não se verificou qualquer instalação sanitária nas proximidades.

A falta de instalações sanitárias verificada "in loco" pela equipe do GEFM, é corroborada pelos trabalhadores, que em declarações afirmaram utilizar o mato para satisfaçarem suas necessidades fisiológicas de excreção.

Os banhos eram tomados no riacho. De fato, outra não poderia ser a conduta dos obreiros, que não a por eles declarada e verificada pelo grupo do GEFM durante as inspeções no estabelecimento, visto que não havia, como mencionado, qualquer estrutura que pudesse fazer as vezes das instalações sanitárias legalmente previstas.

7.6. Deixar de disponibilizar alojamentos aos trabalhadores

Os 09 (nove) trabalhadores da atividade de roço de juquira foram instalados em dois barraco localizados dentro da mata, às margens de um riacho e próximo ao capinzal, num local de difícil acesso, distante aproximadamente 2.000m (dois mil metros) da sede.

Tal barraco não oferecia condições mínimas de abrigo para seres humanos.



Foram verificadas duas estruturas triangulares semelhantes entre si: uma delas, constituída de uma lona plástica preta entremeada em palhas de coqueiro, apoiada em varas roliças, fixadas em toras soltas e sustentados por troncos rústicos de árvores cortadas da mata ao redor; a outra, mais rústica, tinha o telhado apenas de palha de coqueiro.

O chão era de barro, "in natura". Não havia qualquer divisão em seu interior, nem portas ou janelas. As redes ficavam amarradas nas estruturas dos barracos; as roupas eram penduradas em varais improvisados; objetos pessoais, calçados e mantimentos, ficavam sobre toras de madeira, agrupadas nas laterais da construção.



7.7. Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.

O local usado para o preparo das refeições ficava ao ar livre, sem qualquer proteção contra as intempéries; possuia um fogareiro apoiado diretamente no chão de terra batida, com capacidade para uma única panela, e dispunha de uma mesa improvisada para apoio dos utensílios de cozinha e de mantimentos a serem utilizados.



7.8. Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores

O empregador deixou de garantir para os empregados, por ocasião dos intervalos previstos para a tomada das refeições, local adequado para permitir que as refeições fossem feitas com o mínimo de conforto e higiene.

A refeições eram feitas com os obreiros sentados no chão ou em bancos improvisados.



8 - Dos Autos de Infração

Foram lavrados 16(dezesseis) Autos de Infração; dos quais, 08 (oito) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 08 (oito) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador.

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

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

No que concerne aos aspectos relacionados à legislação trabalhista, inúmeras irregularidades foram consignadas em autos de

infração, destacando-se a admissão de 10 (dez) empregados sem registro, cujos vínculos foram formalizados retroativamente por força da ação fiscal. Constatou-se, também, o absoluto desrespeito a normas previstas no capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho que trata da jornada e dos descansos.

As circunstâncias efetivamente constatadas durante esta operação, encontram-se relatadas, com mais detalhes, no corpo dos respectivos instrumentos.

Foram lavrados os seguintes AI:

NR AI	Ementa	Descrição	Capitulação
1 01925927-1	131464-5	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
2 01925928-0	131023-2	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.	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.
3 01421969-7	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.
4 01925929-8	131037-2	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.	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.
5 01925926-3	000005-1	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.	art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
6 01421975-1	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
7 01925930-1	131388-6	Fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.

			potável.	
8	01925931-0	131341-0	Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
9	01421974-3	000978-4	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
10	01421973-5	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
11	01421972-7	000001-9	Admitir empregado que não possua CTPS.	art. 13, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
12	01421971-9	001407-9	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.	art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.
13	01421970-0	001431-1	Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
14	01925932-8	131343-6	Deixar de disponibilizar alojamentos aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
15	01925933-6	131344-4	Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.	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.
16	01925934-4	131342-8	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.	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.
--	--	--	--

VI - DO TERMO DE AJUSTE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

O empregador [REDACTED] representado pelo seu Advogado Dr. [REDACTED] OAB/GO No. [REDACTED] firmou Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, em 23 de junho de 2010, perante o Ministério Público do Trabalho representado no ato pelo Procurador do Trabalho Dr. [REDACTED] com o objetivo de cumprimento da legislação trabalhista e pagamento de indenizações por dano moral individual e dano coletivo, além da fixação de multas em caso de descumprimento (cópia do TAC em anexo).

VII - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO

08 (oito) trabalhadores foram encontrados, em situação análoga a de escravo, e retirados da Fazenda Ouro Verde.

As Carteiras de Trabalho e Previdência Social desses empregados foram anotadas; suas rescisões contratuais foram calculadas e pagas, e todos receberam os Requerimentos do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

O valor total das rescisões foi de R\$ 39.909,64 (trinta e nove mil, novecentos e nove reais e sessenta e quatro centavos).

Cópias das guias do seguro desemprego estão anexas ao presente relatório.

VIII - CONCLUSÃO

No caso em apreço, deduz-se que a denúncia é procedente no que tange as práticas que caracterizam o trabalho análogo ao de escravo, ou seja, em face de sujeição de empregados a condições degradantes, ao endividamento progressivo e às afrontas à dignidade e à honra dos trabalhadores, postos em prática na Fazenda Ouro Verde.

As condições de alojamento, fornecimento de água, alimentação e higiene encontradas nas frentes de trabalho fiscalizadas não condizem com as normas programáticas expressas na Constituição Federal; ao contrário, se justapõem, exatamente, à locução "**condições degradantes de trabalho**", prevista no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, mesmo porque seria inconcebível haver circunstâncias mais desfavoráveis para o trabalhador que as expostas no presente relatório.

Além disso, os trabalhadores encontrados na fazenda Ouro Verde eram levados a consumir mercadorias fornecidas pelo empregador, o que os empurrava inexoravelmente ao **endividamento progressivo**, meio através do qual o empregado ficava peremptoriamente vinculado à

propriedade, circunstância que, igualmente, caracteriza a conduta tipificada no artigo 149 do Código Penal.

Informa-se também que foi constatado caso de fraude ao seguro-desemprego e prática de delito de estelionato previsto no art. 171, § 3º do Código Penal Brasileiro.

Em face do exposto conclui-se pela prática do trabalho análogo ao de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal. Também foram desvendadas circunstâncias que denotam outras condutas previstas no Código Penal Brasileiro, a saber: 1) artigo 203 (frustração de direito trabalhista); e 3) artigo 337, A (sonegação de contribuição previdenciária).

Brasília - DF, 28 de Junho de 2010.

