



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
GRUPO ESPECIAL PERMANENTE DE FISCALIZAÇÃO RURAL DO RJ

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO FAZENDA LAGOA DE CIMA



LOCAL - CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

Período: 11/11/2009 a 25/11/2009

ÍNDICE - RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

I - DA EQUIPE	03
II - DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	03-05
a) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	03
b) DOS RESPONSÁVEIS.....	03
c) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	03-04
d) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO.....	04-05
III -DA DENÚNCIA.....	05
IV - LOCALIZAÇÃO DAS FRENTES DE TRABALHO.....	05-06
V - RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS.....	07
VI - DA OPERAÇÃO	06-27
1. Das informações preliminares.....	06-08
2. Da responsabilidade da empresa	08-12
3. Da atuação dos intermediadores de mão-de-obra	12-13
4. Da relação de emprego	13-16
5. Da caracterização do trabalho análogo a de escravo	16-26
5.1 Das condições degradantes de trabalho	17-23
5.1.2 Da jornada exaustiva	23-26
6. Dos Autos de Infração	26
VII -DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO.....	26-30
VIII-DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	31
IX - DAS LIMITAÇÕES SOFRIDAS PELA FISCALIZAÇÃO	31-32
X - DA CONCLUSÃO.....	32
XI - ANEXOS.....	33 e demais
§ ANEXO I - TERMOS DE DECLARAÇÕES	
§ ANEXO II - GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO	
§ ANEXO III - AUTOS DE INFRAÇÃO	
§ ANEXO IV - PLANILHA DE CÁLCULOS	
§ ANEXO V - MATÉRIAS PUBLICADAS NA IMPRENSA	
§ ANEXO VI - TERMO DE INTERDIÇÃO	
§ ANEXO VII - OUTROS DOCUMENTOS AFETOS À OPERAÇÃO	

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

I- DA EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

[REDACTED] AFT - Legislação / CIF [REDACTED]
[REDACTED] AFT - Segurança / CIF [REDACTED]
[REDACTED] AFT - Legislação / CIF [REDACTED]

[REDACTED] Motorista Oficial

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT 1ª Região - OFÍCIO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES)

[REDACTED] - Procurador do Trabalho

II - DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

A) DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

1. Período da ação: 11 A 25/11/09
2. Empregador: AGRISUL AGRÍCOLA LTDA
3. CNPJ: 04.773.159/0006-04
4. CNAB: 01130/00
5. ENDEREÇO: [REDACTED]
6. ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: Idem item 5
7. TELEFONES: [REDACTED]

.B) DA IDENTIFICAÇÃO DO RESPONSÁVEL:

- ✓ NOME: [REDACTED]
- ✓ CPF: [REDACTED]
- ✓ END: [REDACTED]
- ✓ CNAB: 01130-0/00
- ✓ PROPRIEDADE: FAZENDA LAGOA DE CIMA
- ✓ END: 10º DISTRITO DE CAMPOS DOS GOYTACAZES

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

- ✓ Empregados alcançados: 153
 - Homem: 131 - Mulher: 22
- ✓ Empregados registrados sob ação fiscal: 0
 - Homem: 25 - Mulher: 10 - Adolescente: 03 de 16 a 18 anos
- ✓ Empregados resgatados: 122
 - Homem: 100 - Mulher: 22

- ✓ **Valor bruto da rescisão: R\$ 277.575,00** (duzentos e setenta e sete mil, quinhentos e setenta e cinco reais), acrescido o valor de R\$153.000,00 (cento e cinquenta e três mil reais), referente ao **DANO MORAL INDIVIDUAL**, totalizando **R\$ 430.575,00** (quatrocentos e trinta mil, quinhentos e setenta e cinco centavos), de verbas que o empregador se negou a pagar;
- ✓ **Valor líquido recebido: zero**
- ✓ **Número de Autos de Infração lavrados: 18**
- ✓ **Número de Notificações de Débito de FGTS: 01**
- ✓ **Termo de levantamento de interdição da Frente de Trabalho: 01**
- ✓ **Guias de Seguro Desemprego emitidas: 122**
- ✓ **Número de CTPS emitidas: 0**

D) AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:

	Nº do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
1	01941886-8	131023-2	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.5.13.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.
2	01941887-6	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.
3	0194188-4	001192-4	Art. 1º, §1º, da Lei nº 4923, de 23/12/1965	Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou no prazo definido em regulamento, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).
4	01941889-2	000978-4	Art. 23, §1º, Inciso I, da Lei 8036, de 11/05/90	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
5	01941890-6	131342-8	Art. 13 da Lei 5.889/73, 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.
6	01941891-4	000005-1	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
7	01941892-2	001146-0	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Eferuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.
8	01941893-1	131372-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.
9	01941894-9	000016-7	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.
10	01941895-7	000010-8	Art. 41, caput da CLT	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
11	0194189-5	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.

12	01941897-3	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.
13	01999714-1	131407-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de planejar e/ou de implementar as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos agravos decorrentes do trabalho, com base na identificação dos riscos ou deixar de custear as ações de preservação da saúde ocupacional dos trabalhadores, prevenção e controle dos
14	01999719-1	131363-0	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.3.4, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios OU disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um.
15	0199715-9	131037-2	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.5.1.3.6, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.
16	0199712-4	131464-5	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.20.1, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção ao trabalhador.
17	01999713-2	131471-8	Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.4.1, alínea "f", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter local para refeição que não disponha de água potável, em condições higiênicas.
18	01999716-7	131279-0	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Transportar trabalhadores em veículo conduzido por motorista não habilitado.

III - DA DENÚNCIA

Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do Rio de Janeiro, constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego foi acionado para averiguar denúncia recebida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, Ofício do Município de Campos dos Goytacazes, feita por trabalhadores que estariam supostamente submetidos a circunstâncias que caracterizam o trabalho análogo a de escravo.

Trata-se de empresa atuante no ramo de atividade econômica sucroalcooleira desenvolvida no referido município, denominada AGRISUL AGRÍCOLA LTDA, também conhecida pelos habitantes da região como USINA SANTA CRUZ, antiga razão social do braço industrial da empresa.

A referida equipe de fiscalização constatou a perpetração de trabalho análogo a de escravo. Neste sentido, a informação da Procuradoria Regional do Trabalho refere-se à presença de aproximadamente 150 (cento e cinquenta) trabalhadores executando atividades de cortador de cana-de-açúcar, sem instalações sanitárias, sem local apropriado para tomada das refeições, dentre outras irregularidades.

IV - DA LOCALIZAÇÃO DAS FRENTES DE TRABALHO

Foi visitada a frente de trabalho, onde se encontravam trabalhadores laborando no corte de cana-de-açúcar, no dia 11 de novembro de 2009.

A frente de trabalho, onde se encontravam os trabalhadores estava situada na FAZENDA LAGOA DE CIMA, em região de mesmo nome, localizada no 10º Distrito de Campos dos Goytacazes.

IV - RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS

- **PROCEDENTE A 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; JORNADA EXAUSTIVA E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.**

Ressalte-se, desde logo, que durante esta operação restou patente a estreita vinculação da Empresa AGRISUL - AGRÍCOLA LTDA com a atividade laboral desenvolvida de colheita de cana-de-açúcar na zona rural de Campos dos Goytacazes, em região denominada Lagoa de Cima, cuja produção integral seria a ela destinada.

Na frente de trabalho, a Fiscalização identificou um único "gato", qual seja [REDACTED] responsável por arregimentar trabalhadores para o trabalho de corte de cana, cuja produção teria como destino a AGRISUL, na pessoa de [REDACTED], coordenador de mão-de-obra. Segundo os demais trabalhadores lá encontrados, outros intermediadores se encontravam dentre os 153 (cento e cinquenta e três) entrevistados, mas eles temeram apontá-los. Outro nome dado por todos os demais trabalhadores foi [REDACTED] com o qual a Fiscalização entrou em contato por telefone, mas o mesmo se negou a prestar qualquer depoimento.

Importante questão a ser ressaltada é que, a ação fiscal ora relatada se deparou com o fato de que a grande maioria dos trabalhadores resgatados é natural e residente do município do Campos dos Goytacazes, acarretando um temor por parte destes de qualquer situação de enfrentamento com o empregador infrator.

V - DA OPERAÇÃO

1 - Das informações preliminares

A presente ação fiscal teve início no dia 11/11/2009, quando o Grupo de Fiscalização mencionado identificou situação crítica nas visitas realizadas às frentes de trabalho. Nesta ocasião, foi realizada a identificação de 153 (cento e cinquenta e três) trabalhadores encontrados em atividade laboral nas áreas de colheita da cana-de-açúcar, explorada pela AGRISUL. O empregador envolvido foi notificado para prestar depoimento à Procuradoria Regional do Trabalho.

A forma de cooperação entre os parceiros na exploração desta atividade será objeto de análise mais detalhada na sequência deste relatório.

As tarefas de colheita de cana são supervisionadas por chefes de turma, e esses se reportam aos intermediadores de mão-de-obra, os gatos.

No que tange à prestação do serviço, os intermediadores orientam sobre a forma de como se dará a execução dos serviços; organiza a prestação destes; e controla os níveis de produção diária.

São insipientes os controles no que tange ao pagamento da remuneração, jornada de trabalho e outros mais, concernentes ao vínculo empregatício, o que prejudica a transparência que deve existir, notadamente, quanto à produção semanal, que é parâmetro de aferição do salário dos trabalhadores.

A organização do trabalho é rudimentar, tendo sido identificadas funções de cortador e chefe de turma. Cabendo ao primeiro o corte da cana previamente queimada para tal, e ao segundo a supervisão do trabalho dos cortadores e, ainda, o corte da cana.

O valor do salário semanal, prometido aos trabalhadores, depende do valor do metro de cana aferido pela empresa, ficando em torno de R\$ 0,13 por metro. Essa medição, aliás, não é transparente para todos os trabalhadores, pois, para alguns, o valor do metro de cana para cada talhão é atribuído pela usina depois que a cana é pesada em suas balanças, estas localizadas distantes das frentes de trabalho. Sabendo o peso da cana, a quantidade de metros de cada talhão e o valor da tonelada, através de regra de três, chega-se ao valor do metro de cana cortado. Como se vê, simplicidade não é a tônica desta aferição.

Para outros, há a medição do metro da cana no compasso, na presença dos mesmos, de forma que ele conheça a metragem de cana por ele cortada no decorrer do dia de trabalho.

A planilha contendo os cálculos para o pagamento de verbas e de saldos de salários foi elaborada e oferecida aos responsáveis, contendo os valores rescisórios, tendo sido discutida com o representante do empregador, que nega veementemente a responsabilidade pelos trabalhadores encontrados (ANEXO IV).

No dia 14/11/2011, a ação de Fiscalização Permanente foi realizada na Fazenda Lagoa de Cima, conforme coordenadas fornecidas pelo trabalhador, que se encontrava no corte de cana a ser inspecionado, sem o qual dificilmente a propriedade em questão seria encontrada. No local da ação fiscal, foram feitas entrevistas com os trabalhadores; efetuado o registro fotográfico; além de terem sido avaliadas as condições de saúde, higiene e segurança do trabalho a que estavam submetidos os empregados.

Foi interditada frente de trabalho identificada na Fazenda Lagoa de Cima por Auditor-Fiscal do Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do RJ.

Todos estes elementos, acrescidos de outras análises 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.

2 - Da responsabilidade da AGRISUL

A AGRISUL está inserida na cadeia produtiva do corte de cana fiscalizado. No dia do início da operação ora relatada, questionada quanto ao destino da cana cortada na Fazenda Lagoa de Cima - propriedade objeto da ação fiscal -, a Empresa alegou que a USINA SANTA CRUZ, esta o braço industrial da qual faz parte a empresa AGRISUL, encontrava-se com as atividades paralisadas desde 06/11/2009, sexta-feira anterior à ação fiscal, e que, portanto, não faria sentido ter tal produção a ela atribuída. Ademais, a Fazenda em questão também não era sua propriedade, desconhecendo a empresa a existência da mesma. A paralisação da atividade industrial alegada foi de fato comprovada nos pátios da USINA SANTA CRUZ pelo Grupo Especial de Fiscalização, mas uma vez que tal situação não comprovava a inexistência de responsabilidade da AGRISUL, far-se-ia necessário saber, então, quem era o real proprietário da Fazenda Lagoa de Cima. Uma equipe de 5 (cinco) pessoas formada por Auditores-Fiscais do Trabalho, Procuradores e servidor do Ministério Público do Trabalho rumou para a referida propriedade, com o objetivo de descobrir a titularidade do terreno e qual a ligação da AGRISUL com o mesmo. Na sede da propriedade, através do caseiro lá residente, foram obtidas as informações de que a proprietária seria [REDACTED] e seu filho [REDACTED], o representante legal da Fazenda.

Intimado a comparecer para prestar declarações, [REDACTED] cumpriu a intimação e a ata de audiência de seu depoimento encontra-se em anexo (VII.1) a este relatório, onde foi esclarecido que, de fato, [REDACTED] é a proprietária da Fazenda Lagoa de Cima, estando a mesma, entretanto, arrendada para a EMAC - EMPRESA AGRÍCOLA CENTRAL LTDA - pertencente ao Grupo [REDACTED] o mesmo do qual fazem parte a AGRISUL e a USINA SANTA CRUZ. No dia 11/11/2009, para cumprir tais declarações, foi apresentado pelo depoente o contrato de parceria agrícola firmado entre a proprietária da Fazenda Lagoa de Cima e a EMAC, cuja cópia também foi juntada ao presente relatório. Ademais, ainda em face do que foi declarado pelo depoente, com respectiva comprovação documental, foi efetuado pagamento pela arrendatária, na semana anterior ao início da ação para que a mesma pudesse promover a colheita de cana, evitando assim, a sanção prevista em termo de transação firmado em 25/08/2008, que seria a extinção do contrato no caso de atraso no pagamento superior a 90 (noventa) dias. Tal pagamento visava justamente a exploração da frente de trabalho flagrada pelos Auditores Fiscais do Trabalho, no dia 11/11/2009. Esse pagamento foi feito pela CBAA - Companhia Brasileira de Açúcar e Alcool, do Grupo

de Empresas [REDACTED] o mesmo, conforme já mencionado neste relatório, de que faz parte a AGRISUL.

Por oportuno, não obstante ser de conhecimento geral, esclareça-se que a USINA SANTA CRUZ atua no mercado de fabricação de álcool, tendo como primordial matéria prima a cana-de-açúcar, cuja colheita é parte integrante do objeto social da empresa que constitui seu braço rural, a AGRISUL AGRÍCOLA LTDA. Assim, em face das declarações dos trabalhadores e do representante legal da propriedade inspecionada, além outras provas documentais surgidas no decorrer da operação, um questionamento subsistia quanto à destinação da produção que estava sendo realizada no dia 11/11/2009: Se a USINA SANTA CRUZ tinha paralisado o seu funcionamento, então para que utilizar ainda mão-de-obra no corte de cana em seu proveito? A resposta foi encontrada nas informações fornecidas pelo Diretor Agrícola da Empresa TOCOS AGROCANAVIEIRA LTDA, braço rural da USINA PARAISO, segundo o qual a AGRISUL há algum tempo vinha mantendo relações comerciais com este grupo empresarial, no fornecimento de cana-de-açúcar. Além de tais declarações, a Fiscalização identificou que, de fato, no pátio da USINA PARAISO encontravam-se estacionados alguns caminhões da AGRISUL, conforme fotos a seguir.



FOTOS DE CAMINHÕES DA AGRISUL (GRUPO JP) NO PÁTIO DA USINA PARAISO

Impressionantes são, assim, as tentativas mais variadas da empresa AGRISUL de desvincular-se da responsabilidade pelos trabalhadores resgatados pela Fiscalização, no dia 11/11/2009. Os argumentos, jurídicos ou não, são simplesmente os mais mirabolantes possíveis, à luz dos quais se conclui que a empresa quer nos fazer crer que os trabalhadores se apossaram da Fazenda fiscalizada, cortaram a cana lá encontrada, para depois tentar vendê-la a quem quer que seja, não a ela, lógico!

Conduzindo seus negócios desta forma, a empresa lida com mão de obra mais barata possível, tendo em vista que a organização do trabalho nestas frentes é completamente arcaica e caótica, demandando para tanto pouquíssimo investimento; somente comparável à situação laboral existente na era antiga, quando os trabalhadores eram tratados como escravos e não tinham direito à segurança, saúde e dignidade no ambiente de trabalho.

Eis que, no geral, as condições de higiene precárias, não há local próprio para alimentação, sanitários, e, quem não tem condições de financiar seu próprio Equipamento de Proteção Individual trabalha sem ele ou com algum antigo, ainda que totalmente avariado.

Para fundamentar as alegações supramencionadas, apresentaremos neste relatório fotos do local fiscalizado, declaração do representante do proprietário da fazenda fiscalizada, contrato de arrendamento desta fazenda firmada com empresa do mesmo grupo de que faz parte a AGRISUL, a EMAC, além de cópia do comprovante de depósito em atraso para quitação de dívida de arrendamento efetuada pela CBAA - empresa do grupo JPessoa.

Ora, restando comprovada que toda a produção obtida nas áreas de cultivo de cana exploradas por empreiteiros sem qualquer idoneidade financeira é destinada com exclusividade para a AGRISUL, torna-se transparente a verdadeira relação jurídica entre aqueles e esta última. E esta relação é de subordinação. Ressalte-se que, os empreiteiros, seriam melhor intitulados de meros intermediários, vistos que, dentre os 153 (cento e cinquenta e três) trabalhadores resgatados não foi possível identificá-los em situação de superioridade hierárquica, salvo por [REDACTED] que foi apontado por alguns empregados como o responsável por arregimentá-los para o trabalho, tendo sido facilmente confundido como mais um trabalhador a ser resgatado.

Além da exclusividade, restou também comprovado o financiamento da AGRISUL para a viabilização da colheita da cana-de-açúcar, inclusive no que tange a contratação de pessoal, conforme se desprende das declarações colhidas de NATALINO MOTA FREITAS, que não possui a lavratura, assistir qualquer atividade.

Desta manifestação, emergem translúcidas, por um lado, a falta de idoneidade econômica dos intermediários contratantes de mão-de-obra para sustentar o vínculo empregatício, e sua dependência técnica e, principalmente, a sujeição econômica em face da AGRISUL, cujo contato era sempre [REDACTED] já sabido por nós, o coordenador de mão-de-obra da empresa. Além, disso, alegaram os motoristas dos ônibus que transportaram os trabalhadores até a frente de trabalho fiscalizada, que os veículos eram alugados pela AGRISUL, tendo os mesmos proferido reclamações a respeito de atraso da empresa no pagamento destes alugueis.

Assim, por todo o exposto, não há como a AGRISUL evadir-se às responsabilidades concernentes ao vínculo empregatício, notadamente, aquelas relativas ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalhador, definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Destarte, deduz-se que a AGRISUL deve ser responsabilizada pela adoção de medidas preventivas e corretivas no que concerne ao cumprimento de regras estatuídas na Legislação Trabalhista e, também, nos diplomas que versam sobre as condições de segurança, saúde e higiene no ambiente de trabalho, tendo em vista ser a principal beneficiária das atividades laborais desenvolvidas naquelas frentes de trabalho.

E ainda que se discuta o vínculo direto daqueles trabalhadores com a AGRISUL, a situação apurada pelo Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do RJ também se conforma ao disciplinado no artigo terceiro e parágrafos da Lei 5.889/73, que estabelece a responsabilidade solidária entre empresas que integrem grupo financeiro rural na exploração de atividade agro-econômica, cujo teor destaca-se a seguir:

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

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

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

Neste sentido, ainda que se discuta a questão à vista da solidariedade, a AGRISUL não escaparia à responsabilidade de também zelar pelo cumprimento da legislação trabalhista e das normas regulamentadoras em matéria de segurança e saúde do trabalhador, pois de todas as pessoas neste caso consideradas é sem dúvida a que mais se favorece econômica e financeiramente, do trabalho realizado nas frentes em que se colhe a cana-de-açúcar.

O fato é que a Fiscalização encontrou mais de 150 (cento e cinquenta) trabalhadores em efetiva e intensa atividade laboral. Ali não estavam por sua iniciativa própria, e sim em nome de um terceiro para o qual colhiam a cana-de-açúcar.

Não atribuir a responsabilidade por estes trabalhadores à AGRISUL seria admitir um vácuo patronal, ou seja, a inexistência de um responsável direto pelo empreendimento, o que seria um grande disparate, posto que nenhuma atividade econômica, ainda que rusticamente organizada, se mobiliza sem que haja um interesse empresarial a capitaneá-la e o lucro não seja o objetivo final.

3 - Da atuação dos intermediadores de mão-de-obra

Os intermediadores de mão-de-obra, segundo declarações dadas à Fiscalização por [REDACTED] são contratados pela AGRISUL, através de acertos verbais, nunca formalizados, para a colheita da cana plantada em propriedades diferentes. Cabe à AGRISUL apontar a frente de trabalho e, a partir de então, o intermediador faz o papel de captador de mão-de-obra, constituindo boa parte ex-empregados da empresa.

Propriedades indicadas, os intermediadores seguem para dentro destas com os trabalhadores transportados dentro de ônibus contratados pela própria AGRISUL. O equipamento de trabalho, a comida e a água ficam por conta de cada trabalhador.

Os salários semanais são pagos por estes intermediadores e, não fosse a concorrência dos recursos financeiros e esforços desencadeados pela AGRISUL no sentido de apontar as propriedades a serem exploradas com a colheita da cana-de-açúcar e promover a logística do transporte dos trabalhadores para esses lugares, certamente esses intermediadores não teriam nem condições materiais, nem condições econômico-financeiras para a manutenção do negócio, o que reforça a conclusão de que a maior interessada nesta atividade sempre foi a AGRISUL AGRÍCOLA LTDA.

4 - 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 serviço.
Art. 3º É empregado rural todo aquele físico que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob 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

explora atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

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

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

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

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

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

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

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

No caso específico, restou sobejamente comprovado o vínculo empregatício entre AGRISUL AGRÍCOLA LTDA e os rurícolas encontrados na frente de trabalho em apreço; quer pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); quer pela configuração dos principais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos.

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado apenas pelos empregados recrutados especialmente para a realização 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 **personalidade**.

O trabalho é **não eventual**, já que as tarefas e atividades concretizadas pelos empregados são habituais e contínuas, e representam um real interesse em face da atividade finalística do empreendimento.

A **subordinação jurídica** também restou caracterizada, pois referidos empregados recebiam determinações específicas de como, onde e quando deveriam realizar suas tarefas.

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, enquanto o pagamento dos salários não fosse efetuado, os contratos formados entre empregador e empregados eram **onerosos**, porque eram realizados pagamentos semanais pela atividade desenvolvida à base da produção.

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

Presente, também, a **alteridade** caracterizada no caso em tela por execução de atividade laboral por conta alheia, disso decorrendo

que o resultado do trabalho do empregado pertence ao empregador que assume os riscos do negócio.

De fato, a relação evidenciada neste contexto, demonstra, cabalmente, que o resultado das atividades laborativas desempenhadas pelos empregados, consistentes na colheita da cana-de-açúcar, representam inequívoco aproveitamento econômico, diretamente em prol da empresa AGRISUL AGRÍCOLA LTDA, que se utiliza da referida matéria-prima, ora na produção de álcool pelo braço industrial do grupo empresarial a qual pertence - USINA SANTA CRUZ - ora, como já foi relatado, para que essa cana colhida seja comercializada para outra(s) empresa(s).

De todo o exposto, a AGRISUL AGRÍCOLA LTDA, em relação aos trabalhadores flagrados em atividade laboral na frente de trabalho em Campos dos Goytacazes, na região de Lagoa de Cima, assume a posição de empregador em consonância com o estabelecido no Artigo 1º da CLT.

Cumprе assinalar que, em face das observações do Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do RJ, e ainda, pelo histórico de operações semelhantes (uma recentemente realizada em junho deste ano), que resultaram em resgates de trabalhadores, conclui-se que a contratação de mão-de-obra para a realização de serviços a prazo certo, sem a respectiva formalização do vínculo empregatício, é uma prática rotineira adotada pela empresa AGRISUL.

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

5 - Da caracterização do trabalho análogo a de escravo

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

No "caput" do artigo 149 do Código Penal Brasileiro há quatro hipóteses 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**. Em ambos os casos, o tipo penal é complementado pela expressão: **com o fim de retê-lo no local de trabalho**.

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

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

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

Pois bem, no caso sob lume, o trabalho análogo ao de escravo caracterizou-se por sujeição dos empregados a condições degradantes de trabalho.

5.1 - Das condições degradantes de trabalho

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

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

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

As condições de trabalho tipificadas inseridas na Norma Regulamentadora do Trabalho Rural que, em muitos aspectos, demonstra benevolência com os custos do empregador. Apesar disso, o empresário identifica a construção, por exemplo, de um abrigo rústico ou o fornecimento de água potável como investimentos desnecessários.

Prefere, então, sujeitar seus empregados a condições subumanas, justificando tal atitude sob o manto dos usos e costumes, ao invés de efetuar gastos com as precauções atinentes a instalação de um ambiente de trabalho seguro, sadio e higiênico.

O veículo por meio do qual a degradação se concretiza é o ambiente de trabalho que, para efeitos da caracterização desta

circunstância, 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 sofre 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 certas atitudes adotadas pelos empregadores e seus prepostos tem o potencial de gerar um ambiente hostil, propício aos maus tratos, às humilhações e à opressão.

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

Assim, certo é considerar que o estado de 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 manifesto 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, encontrada na frente de trabalho da AGRISUL AGRÍCOLA LTDA.

Os empregados da AGRISUL foram distribuídos pela FAZENDA LAGOA DE CIMA, onde houvesse cana pronta para ser colhida.



Foto: Frente de trabalho inspecionada pelos Auditores-Fiscais

Em um platô superior do terreno, de difícil acesso, um dos Auditores-Fiscais integrantes do Grupo Especial Permanente de Fiscalização conseguiu subir, tendo encontrado vários trabalhadores, sob a supervisão do chefe de turma [REDACTED] que já tinham cumprido o intervalo para alimentação e voltado à lide, procedendo-se, assim, ao levantamento físico destes. Neste ínterim, 04 (quatro) integrantes deste grupo fugiram, embrenhando-se no canavial. A Fiscalização, então, questionou o porquê da fuga de somente estes trabalhadores, e os demais afirmaram serem eles adolescentes com idade inferior a 18 anos que temiam não mais serem contratados pela AGRISUL, no caso de serem flagrados por agentes do Ministério do Trabalho e Emprego.

O Grupo de Fiscalização não conseguiu efetuar o resgate destes 04 (quatro) rurícolas que deliberadamente evadiram-se do local.





Fotos: Locais de Refeição dos Trabalhadores

Não havia local adequado para as refeições e para tanto os trabalhadores se acomodavam por cima das garrafas térmicas de água por eles levadas, ou por cima da cana já cortada. Nesse contexto, todos visavam, antes de tudo, o abrigo do sol, tendo em vista que a temperatura alcançava a ordem de 31°C.



Foto:
Equipamento
de Proteção
Individual
utilizado -
ou antigo e
avariado ou
inexistente

As ferramentas de trabalho e os Equipamentos de Proteção Individual são custeados pelos próprios trabalhadores que, na falta de recursos para a compra destes últimos, utiliza-se de algum já possuído por ele, ainda que em péssimas condições de uso, ou, no caso extremo, trabalha sem qualquer proteção, como ilustra a foto acima.

Não havia, ainda, na frente de trabalho, locais para que os trabalhadores procedessem à sua higiene pessoal ou satisfizessem suas necessidades fisiológicas, o que ocorria nos arredores da propriedade.

A temperatura alcançava, no horário em que a Fiscalização chegou à frente de trabalho, a ordem de 31°C, e o calor sentido por todos os integrantes do grupo de Auditores-Fiscais era muito forte. Note-se que, o grupo permaneceu poucas horas no local em que os trabalhadores não só permaneceram, mas também efetuaram o trabalho braçal como é característico da colheita de cana. Neste contexto, sem qualquer critério técnico de medição, é possível aferir que qualquer jornada, ainda que a legal permitida, leva qualquer ser humano médio, devidamente protegido, a situação de extremo desconforto. Não obstante isso, em face das entrevistas efetuadas com os trabalhadores, foi identificado que os mesmos efetuavam a jornada média de 10 horas diárias (7 às 17hs), mesmo sob alta temperatura, uma vez que a remuneração é paga por produção. Assim, para que o empregado possa alcançar o nível mínimo satisfatório de remuneração semanal, ele trabalha até o limite extremo da sua exaustão física e, note, sem o equipamento de Proteção Individual adequado.



Foto: Pausa para repouso e alimentação. Em busca do abrigo do sol

A alimentação é levada pelo próprio empregado, que sai de casa por volta de 5 (cinco) horas da manhã para ter acesso ao ônibus que transporta todos os trabalhadores para as frentes de trabalho, estas normalmente bastante distantes das suas casas. No caso da propriedade em tela, a situação não é diferente, pois, encontra-se a Fazenda em local bem distante e de difícil acesso, a partir da vila

mais próxima servida de transporte público. Assim, em face de acondicionamento inadequado da alimentação levada pelos trabalhadores, e ainda, por ser exposta, a mesma ao calor excessivo, muitos começam a ingeri-la já no decorrer da manhã, por medo que a mesma estrague. Os rurícolas, saindo das frentes de trabalho por volta das 17 horas, somente chegam às suas casas para repouso após cerca de 2 (duas) horas de deslocamento.



Foto: Água consumida pelos trabalhadores é levada pelos mesmos

Não havia, por parte da empresa, o fornecimento de água potável, e a água consumida pelos trabalhadores e usada para outros fins, era por eles levada em garrações, sendo esta quantidade, muitas vezes insuficiente para as necessidades de reposição de líquido no caso destes trabalhadores envolvidos em atividade extremamente extenuante e a céu aberto.

Os empregados declararam não ter acesso a quaisquer equipamentos de primeiros socorros, não sendo os mesmos, de fato, encontrados pela Fiscalização.

Por estarem em absoluto descompasso com o padrão definido na Norma Regulamentar 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, a referida frente de trabalho será interdita.

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

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

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

Destarte, no curso desta operação, restou claro que o empregador tinha pleno conhecimento de todos os fatos até agora apresentados, ou seja: era conhecedor das precárias condições das

frentes de trabalho; e da ausência da água potável para o consumo dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

5.2 - Da Jornada Exaustiva

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

Assim, a minguia de uma definição legal, ficou reservada ao intérprete a incumbência de decifrar os parâmetros que definiriam a jornada exaustiva.

Para tanto, imperioso será a conjugação de preceitos jurídicos (jornada de trabalho) com outras variáveis de cunho extralegal, no intuito de se conceituar apropriadamente a expressão "jornada exaustiva", sob a ótica do artigo 149 do Código Penal. Uma das melhores referências para tal avaliação reside na própria Consolidação das Leis do Trabalho, mais precisamente no Capítulo II, do Título II, que faz alusão à duração do trabalho.

São excelentes os parâmetros contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, visando dirimir o sentido e o alcance da expressão "jornada exaustiva", a exemplo do tamanho normal da jornada de trabalho e do acréscimo tolerado, ou seja, da quantidade máxima de horas extras permitidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Imperativo ressaltar que trabalhos penosos, insalubres ou perigosos, modificam os limites fixados para trabalho em condições normais.

Em face disso é que o tempo de permanência no serviço insalubre, perigoso ou penoso deve sofrer uma necessária redução. E esta necessidade de redução da carga de trabalho é óbvia, vez que o trabalho insalubre, perigoso ou penoso, exaure, com mais rapidez, a resistência física e psicomotora do trabalhador.

Por conseguinte, sob tais condições a jornada normal de trabalho (oito horas), sequer pode ser acrescida por horas extraordinárias; realçando-se, por exemplo, a situação de empregados sucroalcooleiros e empacotadores de frutas, em especial aqueles trabalhadores que exercem atividade laboral exposta ao sol e ao céu aberto, no meio da mata, onde a exaustão física se acentua.

Pois bem, se é assim, e se os limites máximos estipulados no ordenamento jurídico levam em conta o ponto de fadiga do trabalhador, imperioso será deduzir que toda e qualquer carga de trabalho superior aos limites considerados deve, de plano, ser considerada extenuante ou exaustiva.

No caso desta operação, os trabalhadores entrevistados exerciam atividade penosa, exaustiva e insalubre, pois permaneciam expostos continuamente ao calor durante a realização de suas tarefas, ou seja, no corte da cana-de-açúcar.

Além disso, as precárias condições de descanso e alimentação, bem como, a natureza do trabalho extenuante realizado, quando associados à insalubridade (exposição ao calor), são fatores que aceleram sobremaneira a tomada do ponto de fadiga do organismo humano.

Por conta disso, a carga de trabalho admitida para atividades nestas condições é de, no máximo, oito horas, vedada qualquer prorrogação, seja a que título for, conforme reza o artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de restar caracterizada a jornada exaustiva.

Ora, nas entrevistas efetuadas no curso da operação desvendou-se que havia empregados cuja jornada iniciava-se às 07:00h (manhã); paravam para descanso e alimentação com intervalo de aproximadamente uma hora; quando, então, retornavam ao trabalho, para encerrá-lo às 17:00 ou 17:30hs, perfazendo uma jornada de mais de 9 horas.

Sendo assim, tais empregados estavam, sem sombra de dúvida, submetidos a uma jornada exaustiva já que, diariamente, a carga de trabalho por eles realizada extrapolava em 01 (uma) hora o limite considerado ideal para o exercício de atividades desta natureza e sob as condições extremas em que eram realizadas.

A isso, se acrescente que trabalhavam aos sábados e feriados.

Os empregados jamais receberam pagamento por horas extraordinárias trabalhadas ou por executarem atividades aos sábados e feriados, vez que laboravam por produção. Produção esta que não sabiam a maneira pela qual era aferida, conforme informado em entrevistas e depoimento.

Ressalte-se, por oportuno, a existência de hora intinere, ou seja, o tempo de deslocamento que o empregado despende para chegar até o local de trabalho e para o seu retorno, esta não computada na jornada total do empregado. Os empregados gastam cerca de duas horas desde a saída de suas casas, quando o ônibus da empresa os busca, seja em suas residências, seja em pontos de ônibus próximos a estas. Isto porque são diversos os endereços em que se residem os empregados e até que todos os trabalhadores sejam pegos para o efetivo transporte dos mesmos até a frente de trabalho - esta não servida de transporte público - são realmente gastos a média de tempo mencionada. O mesmo ocorre no retorno para suas casas, o que perfaz um total de 4 (quatro) horas somente para deslocamento. Convém exarar que ao deixar de computar o referido tempo na jornada total do empregado, o empregado não só infringe o disposto no art. 60, § 1º da CLT, mas também, por reflexo, deixa de receber justamente o trabalhador pela hora extraordinária por ele efetuada, sob forma de hora intinere, já que os empregados recebiam somente a remuneração referente à produção semanal efetuada.

O trabalhador [REDACTED] que integra o presente relatório (ANEXO I), quanto ao salário semanal recebido declarou o seguinte:

"...QUE o preço do metro de cana seria dado pela USINA SANTA CRUZ, por intermédio de BAL, após o dia de produção; QUE o valor da cana era dado por metro - em média a R\$ 0,13 -, mas que o pagamento

era feito em por peso, em local a que o empregado não tinha acesso;
QUE não sabe dizer se o valor a ele pago correspondia ao valor real da
produção por ele efetuada..."

Aliados todos estes fatores, a consequência é que o trabalho já se inseria de forma indelével à rotina daqueles empregados que passaram a reservar parcela significativa de seus dias ao exercício de suas atividades laborais, caracterizando, assim, jornada exaustiva, que é um dos elementos do tipo previsto no artigo 149 do Código Penal.

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

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

No caso em tela configurou-se a jornada exaustiva de que trata o artigo 149 do Código Penal Brasileiro.

6 - Dos Autos de Infração

Foram lavrados 18 (dezoito) Autos de Infração; dos quais, 9 (nove) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 9 (nove) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Nas frentes de trabalho foi possível avaliar as condições relacionadas à saúde e segurança do trabalhador, concluindo-se pela completa inadequação do ambiente de trabalho às Normas Regulamentadoras, bem como a não aplicação de diversos outros preceitos estatuídos nas mesmas.

No que concerne aos aspectos relacionados à legislação trabalhista, inúmeras irregularidades foram consignadas em autos de infração, destacando-se a contratação de 153 (cento e cinquenta e três) empregados sem registro.

As circunstâncias efetivamente constatadas durante esta operação encontram-se relatadas, com mais detalhes, no corpo dos respectivos autos, do presente relatório. Os autos de infração lavrados encontram-se anexados ao **ANEXO III**.

VII - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO

Da Fazenda Lagoa de Cima, arrendada pela AGRISUL AGRÍCOLA LTDA foram retirados 153 (cento e cinquenta e três) trabalhadores que estavam em situação análoga à de escravos.

Foram emitidas 122 (cento e vinte e duas) Guias correspondentes à concessão do seguro desemprego e entregues aos trabalhadores (cópias no ANEXO II). As mesmas integram o presente relatório. Trinta e um trabalhadores não compareceram nos dias 24 e 25 de novembro, na sede da Procuradoria Regional do Trabalho 1ª Região - Ofício de Campos dos Goytacazes, para que aquelas fossem emitidas em seu favor (vide fotos página 30).

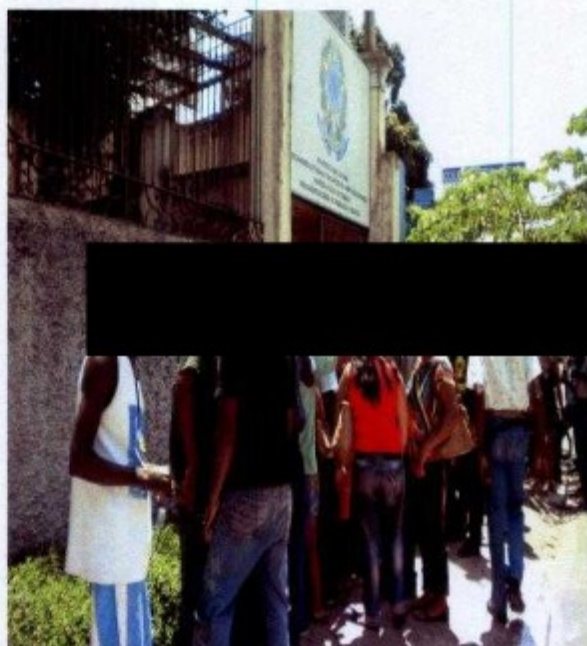
O valor total das rescisões foi de R\$ 277.575,00 (duzentos e setenta e sete mil e quinhentos e setenta e cinco reais).

Relacionamos a seguir, os trabalhadores para os quais foram entregues as guias do Seguro Desemprego:

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		
100		
101		
102		
103		
104		
105		
106		
107		
108		
109		
110		
111		
112		
113		
114		
115		
116		
117		
118		
119		
120		
121		
122		



24 e 25/11/2009 , na PRT 1ª Região /Ofício de Campos dos Goytacazes – Emissão e entrega das Guias de Seguro Desemprego

VIII - DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho propôs o pagamento de Dano Moral Individual de R\$ 1.000,00 (mil reais) para os 153 (cento e cinquenta e três) empregados resgatados, e, mediante negativa veemente da empresa em assumir a responsabilidade pelos mesmos e, em consequência disso não efetuar o pagamento das verbas rescisórias e da indenização por este órgão fixada, perpetrou Ação Civil Coletiva de nº 3153-2009-281.01.00.0, na 1ª VT, Município de Campos dos Goytacazes.

IX - DAS LIMITAÇÕES SOFRIDAS PELA FISCALIZAÇÃO

Faz-se necessário exarar, por oportuno, as diversas limitações da operação ora rural do relatada, realizada pelo Grupo Especial Permanente de Fiscalização Estado do Rio de Janeiro. A começar pelo número de Auditores integrantes da equipe ora mencionada, que contam em 3 (três), o que já caberia a mudança de designação para Trio de Fiscalização, não Grupo.

Esta limitação primordial, conquanto que para os trabalhadores encontrados em situação de degradância na frente de trabalho fiscalizada não tenha havido diferença prática no resultado da operação, acarretou gigantesca limitação quanto ao registro da mesma em todas as nuances necessárias, inclusive para fins de instrução de processo judicial.

Trabalhando em número de 03 (três) - ressalte-se foram 153 (cento e cinquenta e três) o número de resgatados - teve-se dificuldade, por exemplo, de maior registro fotográfico em face de frente de trabalho dividida em grandes platôs e, nesse contexto, a prioridade se torna o efetivo resgate dos trabalhadores, na forma de entrevistas e verificação física.

Ainda assim, 4 (quatro) trabalhadores fugiram mata adentro no canal fiscalizado, tendo os demais trabalhadores declarado ao Grupo de Fiscalização que se tratavam os mesmos de adolescentes menores de 18 (dezoito) anos.

Os empregados resgatados eram, em sua maioria, residentes de Campos dos Goytacazes e, em face disso, muitas vezes não foram entrevistados e suas declarações filtradas.

Na ocasião, o Grupo de Fiscalização partiu da cidade do Rio de Janeiro para o município de Campos a fim de verificar outra denúncia efetuada e, estando em Campos, foi acionada pela PRT 1ª Região - ofício deste município, para dar início à operação em face de denúncia, desta vez de trabalho análogo a escravo e de um grande número de trabalhadores. Assim, tendo em vista que neste tipo de operação, a urgência é muitas vezes inerente ao trabalho, sob pena de comprometerem o elemento surpresa, foi dado início à ação fiscal, ainda que com este número de Auditores-Fiscais, e somente eles.

O contexto ora exarado tem como objetivo não somente apresentar as limitações concernentes a esta operação - que acarretou escassez de material de registro de tudo o que foi efetivamente identificado pela Fiscalização -, mas também relatar a realidade do Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do Estado do Rio de Janeiro, que realiza esta natureza de trabalho de forma apaixonada, mesmo sem o suporte logístico necessário à sua eficiente realização.

X - DA CONCLUSÃO

A denúncia é procedente no que tange a práticas que caracterizam o trabalho análogo ao de escravo, em especial, em face de sujeição de empregados a condições degradantes de trabalho, sob os auspícios da empresa AGRISUL AGRÍCOLA LTDA.

O que restou patente nesta operação foi uma brutal desigualdade entre os fatores de produção, ou seja, entre o capital e o trabalho isso porque o proprietário visava, única e exclusivamente, a maximização de seus lucros, mesmo que para isso apegasse o valor do trabalho humano; mesmo que para isso tivesse que submeter seus empregados a situações degradantes e humilhantes; os trabalhadores, por seu turno, quedaram-se e aceitaram o trabalho em circunstâncias indignas porquanto não lhes subsiste outra opção; não existe alternativa.

A situação encontrada pelo Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do RJ, nesta operação, caracteriza sim situação de trabalho análogo à de escravo. As condições de fornecimento de água e higiene encontradas nas frentes de trabalho fiscalizadas se justapõem, exatamente, à locução **"condições degradantes de trabalho"**, prevista no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, mesmo porque seria inconcebível supor haver circunstâncias mais desfavoráveis para o trabalhador que as expostas no presente relatório.

A par disso, mencione-se, também, a ausência de registro dos empregados e a super-exploração perpetrada, consignada, mormente, na jornada exaustiva de trabalho.

O conjunto probatório no sentido do envolvimento direto da AGRISUL e de seus sócios com a atividade desenvolvida na colheita da cana-de-açúcar, nas dependências da Fazenda Lagoa de Cima, Campos dos Goytacazes, é robusto, como se pode verificar nos anexos que integram o presente relatório.

O valor da indenização rescisória (rescisão) foi de R\$ 430.575,00 (quatrocentos e trinta mil, quinhentos e setenta e cinco centavos), acrescido de salários, décimo terceiro salário, férias proporcionais, terço de férias) calculadas para pagamento aos 153 (CENTO E CINQUENTA E TRÊS) trabalhadores resgatados, incluído o valor do Dano Moral Individual, somou R\$ 430.575,00 (quatrocentos e trinta mil, quinhentos e setenta e cinco centavos).

Rio de Janeiro, 03 de dezembro de 2009.

Auditor Fiscal do Trabalho
Coordenadora do Grupo Especial Permanente de Fiscalização Rural do
Estado do RJ