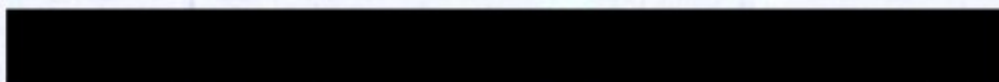




Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás – SRTE/GO
Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE OPERAÇÃO



VIANÓPOLIS-GO

Período: de 13 a 20 de novembro de 2009.

OP 137/2009

I - GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Auditores-Fiscais do Trabalho

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 01) | [REDACTED] – Coordenador | Auditor-Fiscal do Trabalho CIF [REDACTED] |
| 02) | [REDACTED] | Auditor-Fiscal do Trabalho CIF [REDACTED] |
| 03) | [REDACTED] | Auditora-Fiscal do Trabalho CIF [REDACTED] |

- | | | |
|-----|------------|-----------|
| 04) | [REDACTED] | Motorista |
|-----|------------|-----------|

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- | | | |
|-----|------------|------------------------|
| 05) | [REDACTED] | Procurador do Trabalho |
|-----|------------|------------------------|

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL

- | | | |
|-----|------------|-----------------------------|
| 06) | [REDACTED] | Agente de Polícia Federal |
| 07) | [REDACTED] | Agente de Polícia Federal |
| 08) | [REDACTED] | Escrivão de Polícia Federal |

ÍNDICE

1. Identificação do Empregador.
2. Resumo da Operação.
3. Da Atividade Econômica do Empregador.
4. Histórico do Empregador.
5. Descrição da situação encontrada.
6. Das principais normas de proteção infringidas.
 - 6.1 – Registro fotográfico da ação fiscal.
7. Ações Administrativas.
8. Relação dos autos de infração lavrados.
9. Trabalho Escravo.
 - 9.1. Tipo Administrativo e Tipo Penal.
 - 9.2. Trabalho Escravo.
 - 9.3. Conceitos de Trabalho Escravo e a Questão da Liberdade.
 - 9.4. Efeito da Conceituação no Combate ao Trabalho Escravo no Brasil.
 - 9.5. Espécies de Trabalho Escravo.
 - 9.5.1. Trabalhos Forçados e Restrição, por qualquer meio, da Locomoção do Trabalhador em razão de Dívida Contraída com o Empregador ou Preposto.
 - 9.5.2. Condições Degradantes.
 - 9.5.2.1. Conceito de Condição Degradante.
10. Conclusão.
11. Anexos.

1 – IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**NOME:** [REDACTED]**ENDEREÇO:** Rodovia GO-330, km 97, à esquerda, zona rural, Vianópolis/GO.**CEI:** 51.203.86765-85**CPF:** [REDACTED]**RG:****END. CORRESPONDÊNCIA:** [REDACTED]
[REDACTED]**Coordenadas geográficas da Fazenda Santana:****Ponto 01:** (saída de Vianópolis pela GO-330): S 16°50.033' WO 48°24.627'**Ponto 02:** (GO-330, km 97, entrada fazenda): S 16°49.871' WO 48°24.362'**Ponto 03:** (plantação batatas Fazenda Santana): S 16°49.949' WO 48°24.122'**2 – RESUMO GERAL DA OPERAÇÃO**

Empregados em atividade no estabelecimento:		
Homens: 24	Mulheres: 00	Menores: 02
Registrados durante ação fiscal:		
Homens: 16	Mulheres: 00	Menores: 02
Resgatados:		
Homens: 21	Mulheres: 00	
Menores do sexo masculino (0-16): 00		Menores (16-18): 02
Adolescente com mais de 16 anos exercendo atividade proibida: 02		
Valor bruto da rescisão R\$		66.696,44
Valor líquido recebido R\$		66.696,44
Valor de FGTS recolhido R\$ * (a ser levantado)		
Número de Autos de Infração lavrados: 27		
Termos de Apreensão e Guarda lavrados: 00		
Número de CTPS emitidas: 02		
Número de Guias de Seguro Desemprego emitidas: 21		
Termo de interdição do alojamento: 00		
Número de CAT emitidas: 00		
Termos de interdição/embargo lavrados: 01		

3 – O EMPREGADOR E SUA ATIVIDADE ECONÔMICA

O empregador [REDACTED] Prefeito do município de Toledo-MG, vem desenvolvendo, há cerca de 5 (cinco) anos, o cultivo de batatas inglesas na região sudeste do estado de Goiás, em terras arrendadas. Atualmente (nov./2009), estava colhendo batatas nas fazendas Paineiras (localizada na BR-050, km 171, Lt 14, zona rural de Campo Alegre-GO) e Santana (localizada na GO-330, km 97, zona rural de Vianópolis-GO).

4 – HISTÓRICO DO EMPREGADOR:

Não é primeira vez em que o Sr. [REDACTED] é encontrado em flagrante descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, conforme Relatório de Inspeção (R.I.) nº 08790772-0 lançado no SFIT (Sistema Federal de Inspeção do Trabalho).

De fato, em outubro de 2006, uma equipe de Auditores-Fiscais da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás encontrou um grupo de 35 (trinta e cinco) trabalhadores rurais laborando sem registro para o Sr. [REDACTED]. Também tais trabalhadores não recebiam equipamentos de proteção individual.

5- DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA

No dia 13.11.2009, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo da SRTE-GO encontrou um grupo de mais de vinte trabalhadores realizando a colheita de batatas na Fazenda Santana, em Vianópolis-GO. Esses trabalhadores não estavam usando nenhum tipo de equipamento de proteção, com muitos trabalhando descalços. No local não havia instalações sanitárias, proteção contra intempéries por ocasião das refeições, bem como local para guardar as marmitas. O transporte da cidade para o campo era realizado em ônibus irregular e por motorista sem qualificação e sem Carteira de Habilitação. Além de tudo isso, não havia fornecimento de água potável e fresca, sendo os próprios trabalhadores que tinham que levar a sua água que era colhida diretamente das torneiras no alojamento. A maioria dos trabalhadores estava sem registro e sem suas CPTS (Carteiras de Trabalho) anotadas. E mesmo trabalhando numa atividade bastante penosa (devido ao peso dos balaies com batatas que tinham que carregar, à poeira, à dificuldade de se locomover na terra fofa e aos repetitivos movimentos de agachamento), não gozavam de intervalo mínimo legal para repouso e alimentação e laboravam todos os dias da semana, inclusive domingos e feriados.

Tais trabalhadores eram, na maioria, maranhenses e foram trazidos, pelo empregador, do Povoado de Domiciano Ribeiro (conhecido como [REDACTED], no município de Ipameri há cerca de um mês. A maioria deles já trabalhava em outra fazenda do mesmo empregador situado na Fazenda Paineiras, no município de Campo Alegre.

Quem administrava os serviços, inclusive a contratação dos empregados, eram os “gatos” (aliciador de mão-de-obra) [REDACTED] e [REDACTED], os quais recebiam percentual de 4% (quatro por cento) de toda a produção realizada pelos trabalhadores. Segundo entrevistas e depoimentos dos trabalhadores do Sr. [REDACTED] o “gato” [REDACTED] era encarregado, inclusive, de contratar trabalhadores em outros estados. Ainda segundo depoimentos e entrevistas, um grupo de 20 (vinte) trabalhadores foi contratado irregularmente (sem registro) e transportado clandestinamente (em Vans) do município de Colinas-MA até o povoado de Domiciano Ribeiro pelo referido “gato” para trabalhar na colheita de batatas do Sr. [REDACTED]. As despesas de transporte foram pagas pelo “gato”, que depois descontou do pagamento dos trabalhadores a importância de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) pela passagem. Desse grupo de 20 (vinte) trabalhadores só restavam 06 (seis), pois os demais não suportaram as más condições de trabalho e alojamento a que eram submetidos e retornaram para o estado do Maranhão. Além de não terem recebido local adequado para dormir, os trabalhadores migrantes também não recebiam alimentação. Os mesmos disseram que desde que aqui chegaram e começaram a trabalhar para o “gato” [REDACTED] (ago/2009) sempre foram submetidos a condições precárias de alojamento e refeição, pois além de terem que dormir no “chão”, tinham que ratear as despesas com alimentação, chegando a passar fome e ter que fazer “vaquinha” para comprar comida.

Esse grupo de trabalhadores foi trazido irregularmente, ao arrepio das normas que regulam o recrutamento e transporte de trabalhadores rurais de uma localidade para outra do território nacional, previstas na Instrução Normativa nº 76, do MTE. Contrariando as exigências legais, ressaltam-se os seguintes fatos: não foram emitidas previamente as CDTT - Certidões Declaratórias de Transporte de Trabalhadores pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da origem ou Gerências Regionais; as Carteiras de Trabalho não foram devidamente anotadas antes da saída no local de origem, onde também não foram realizados os exames médicos admissionais; não foram firmados contratos escritos para disciplinar a duração do trabalho, o salário, condições de alojamento, alimentação e de retorno à localidade de origem do trabalhador. Poucos trabalhadores estavam registrados e com suas Carteiras de Trabalho anotadas e mesmo assim com datas de admissão posteriores ao início da prestação laboral.

6 - Das principais normas de proteção ao trabalhador infringidas:

Praticamente todas as normas de proteção ao trabalho estavam sendo descumpridas por parte do empregador. Passamos a elencar as principais:

a) alojamento dos trabalhadores em condições precaríssimas: 21 (vinte e um) trabalhadores estavam alojados numa casa velha de 03 quartos, alugadas pelo “gato” [REDACTED] no centro de Vianópolis, sem as mínimas condições de habitabilidade. No local não havia camas, colchões e nem roupas de camas (os trabalhadores dormiam em redes ou colchonetes velhos e sujos colocados no chão); também não havia armários para a guarda de objetos pessoais, mesas e nem cadeiras; a cozinha era precária, possuindo apenas um fogão de duas chamas e um mesa improvisada, sendo os alimentos e as panelas depositados sobre o piso; apenas um banheiro e um chuveiro para atender a todos os trabalhadores; a higiene era bastante precária, pois além de não ser realizada nenhuma limpeza por parte do empregador, o excesso de pessoas e a falta de armários contribuíam para a falta de organização e asseio do local.

b) Não fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual): os trabalhadores não recebiam nenhum tipo de equipamento de proteção individual. A maioria deles trabalhavam descalços ou de chinelos. Além disso, também não recebiam luvas, chapéus e outras proteções contra intempéries;

c) Falta de fornecimento de água potável e fresca nas frentes de trabalho: os trabalhadores que tinham que levar a água para beber. Esta era colhida diretamente das torneiras nos alojamentos, e como ainda ficavam expostas ao sol, não era de forma alguma fresca;

d) transporte irregular de trabalhadores: os trabalhadores eram transportados em ônibus que não possuía autorização para tal e nem certificado de inspeção. O motorista, além de não possuir treinamento para transporte coletivo de passageiros, sequer possuía habilitação;

e) falta de instalações sanitárias nas frentes de trabalho: os trabalhadores tinham que fazer suas necessidades fisiológicas no meio do mato.

f) falta de proteção contra intempéries por ocasião das refeições: os trabalhadores tomavam suas refeições no próprio local de trabalho, sentados no chão ou sobre suas garrafas térmicas, expostos à poeira e intempéries;

g) falta de concessão de intervalos para repouso e alimentação: não havia nenhum tipo de controle de jornada. Os trabalhadores eram obrigados a tomar suas refeições no próprio local de trabalho e voltar a trabalhar poucos

minutos depois porque as batatas não podem, após serem removidas do solo, ficar expostas ao sol por muito tempo;

h) falta de concessão de descanso semanal remunerado: os trabalhadores eram obrigados a trabalhar todos os dias da semana, inclusive aos domingos e feriados;

j) falta de registro de trabalhadores em livros ou fichas e falta de anotação das CPTS: a maioria dos trabalhadores que laboravam na colheita de batatas estava sem registro e sem suas carteiras de trabalho assinadas. Apenas cerca de 20 % (vinte por cento), de um total de cerca de 50 (cinquenta) trabalhadores estavam registrados.

k) contratação de trabalhadores em outras localidades sem obedecer as procedimentos legais estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego: vários trabalhadores foram trazidos do estado do Maranhão, sem seguir as prescrições da Instrução Normativa nº 76 do MTE. Não foi providenciada a emissão da CDTT (Certidão de Declaração de Transporte de Trabalhadores); os empregados não tiveram suas CPTS anotadas na origem; o transporte foi feito de forma irregular, usando veículo de transporte de pessoas clandestino.

l) Falta de contratação de um técnico de segurança do trabalho: uma vez que o empregador ou preposto não possuía treinamento sobre prevenção de acidentes do trabalho e tinha, no total, entre 10 e 50 empregados, deveria ter contratado um técnico de segurança do trabalho para assessoramento técnico em matéria de segurança e saúde do trabalho rural (conforme item 31.6.6.1 da NR-31, da PORTARIA 86/2005, do MTE);

m) Emprego de mão-de-obra infantil em atividade proibida para menores de 18 anos: 02 (dois) menores, um de 16 anos e outro de 17, estavam trabalhando na colheita de batata. O Decreto 6.481/2008 que regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação elenca das as atividades proibidas, nos itens 80 e 81 respectivamente, as de frequente carregamento manual de peso superior a 11kg (onze kg) para o sexo masculino, bem como trabalhos há exposição às intempéries (radiação solar) sem proteção. E a colheita da batatas, da forma em que era realizada pelo Sr. [REDACTED] envolve uma série de atividades: inicia-se com a remoção do solo com o uso de um implemento acoplado a um trator; em seguida, vem os trabalhadores juntando as batatas e as colocando num balaio, que pode chegar a pesar até 30kg; depois as colocam num grande "bag" para serem transportadas. Tal atividade é bastante penosa devido ao peso, à poeira, à dificuldade de se locomover na terra fofa e aos repetitivos movimentos de agachamento. Assim, os menores além de trabalharem sem proteção expostos à radiação solar, transportavam pesos bem superiores ao permitido pela Legislação;

n) “Gatos” ganhando sobre a produção dos trabalhadores: conforme entrevistas e depoimentos do empregador, dos trabalhadores e do próprio Sr. [REDACTED], este último, juntamente com o Sr. [REDACTED] (o outro “gato”) recebiam 4% (quatro por cento) da produção total dos empregados. Com isso, quanto mais rendimento estes proferissem maior era o lucro daqueles (dos “gatos”). Tal fato justifica o porquê da exigência de trabalho aos domingos e feriados, bem como a não concessão de intervalos para repouso e alimentação.

6.1 - registros fotográficos exemplificativos da situação encontrada na ação fiscal:



Foto 1 – Casa velha de apenas 03 (três) quartos, situada na [REDACTED] onde estavam alojados os 21(vinte e um) trabalhadores.

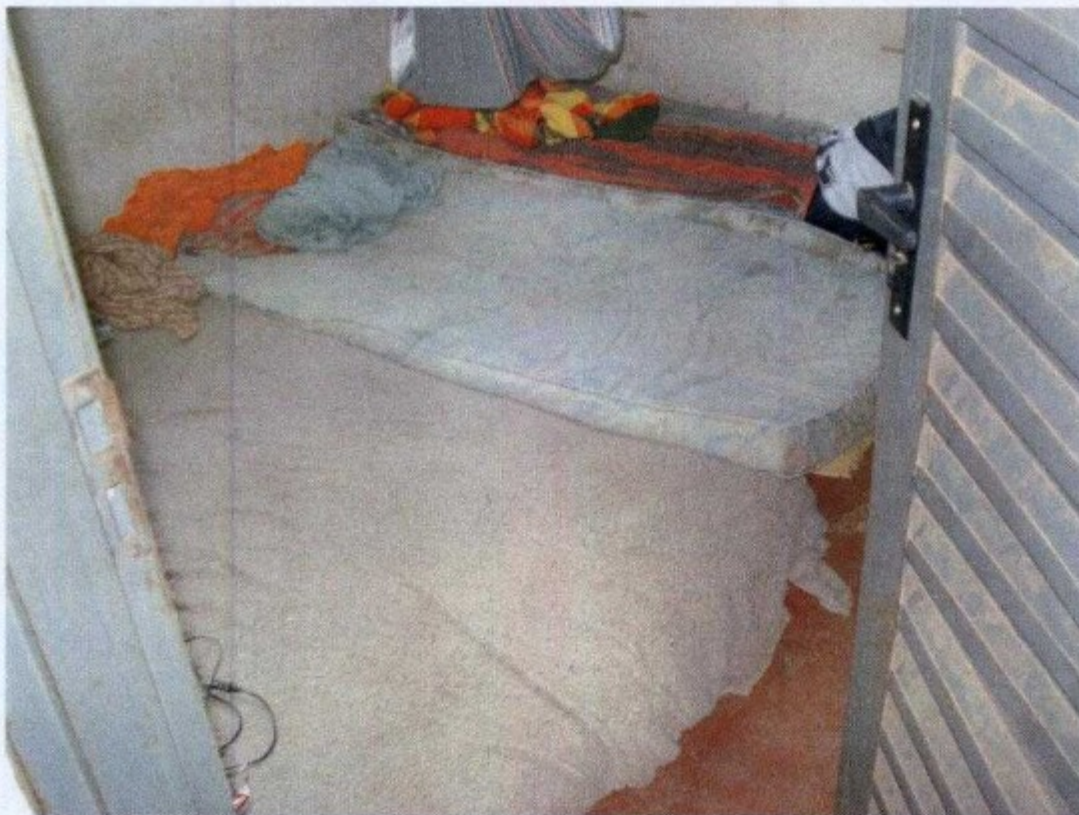


Foto 2 - Colchões velhos instalados sobre o piso, onde dormiam alguns trabalhadores.

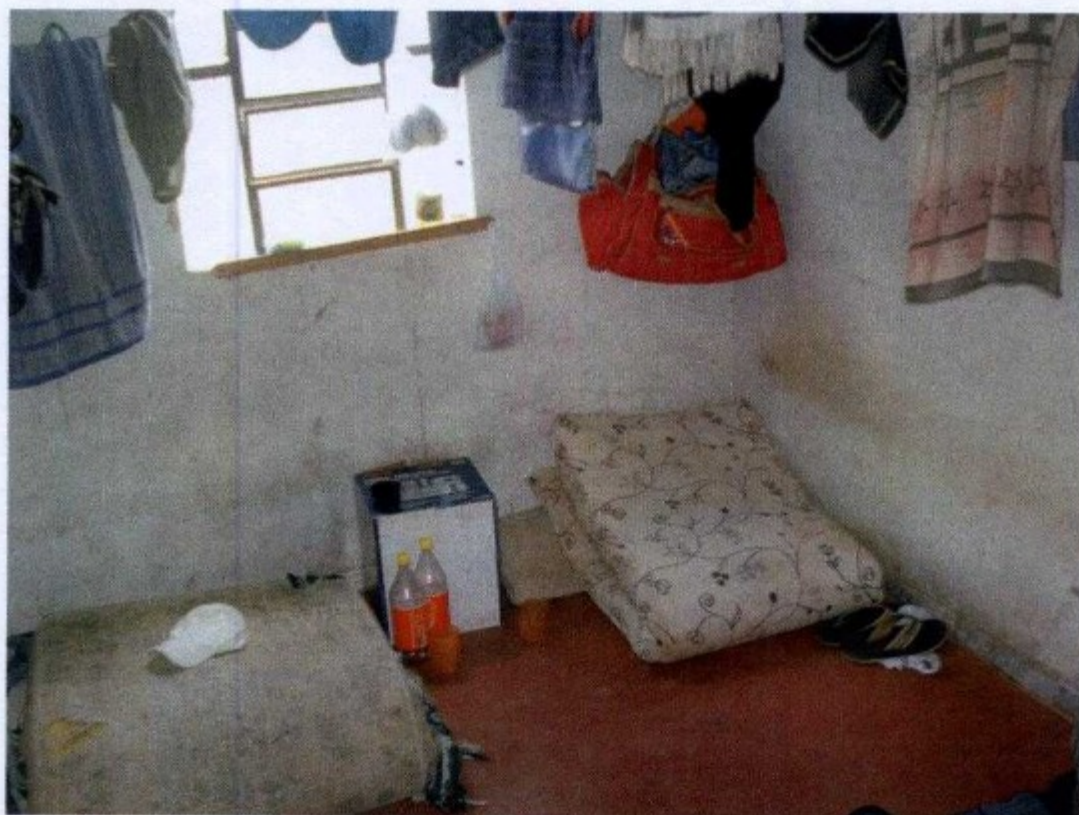


Foto 3- Outro quarto onde também os colchões eram instalados no piso e os pertences pessoais dos trabalhadores ficavam expostos e espalhados.

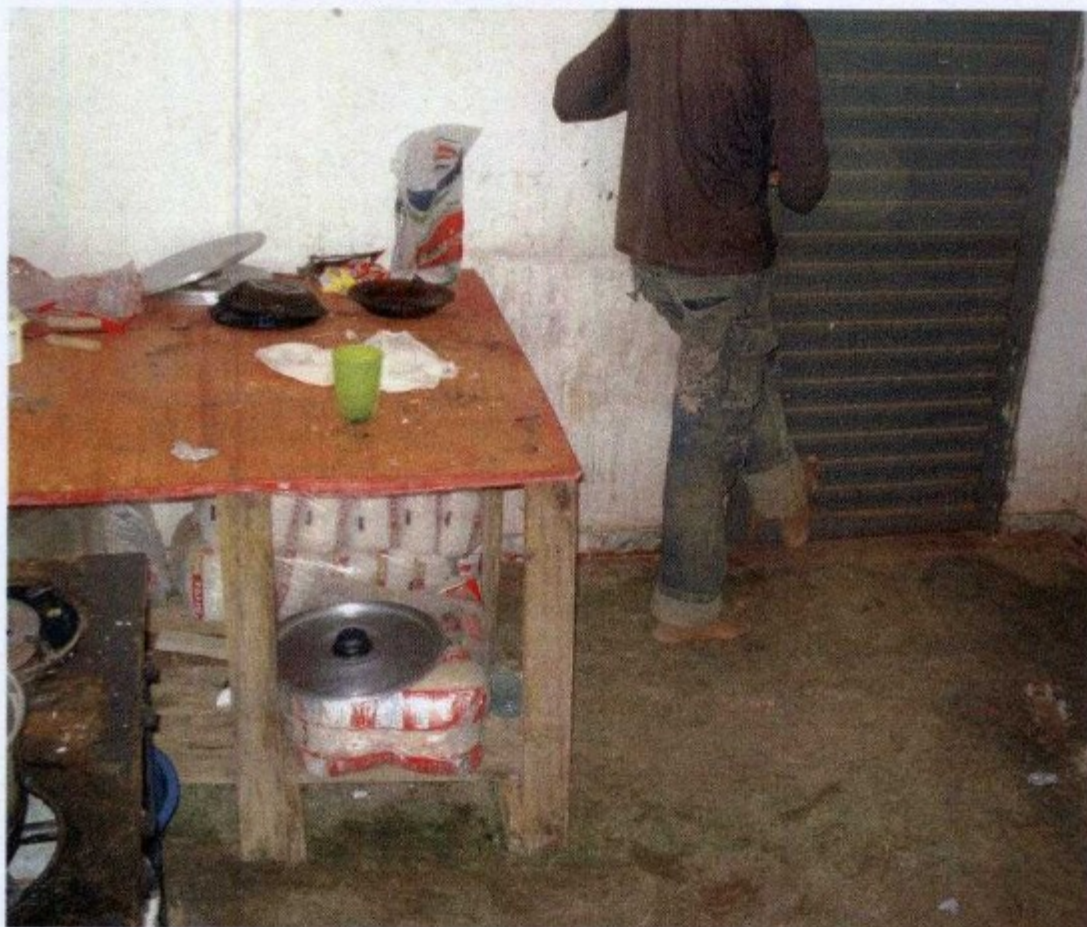


Foto 4– Cozinha do alojamento, onde havia uma mesa improvisada e um fogão de 02 (duas) chamas para cozinhar para os 21(vinte e um)trabalhadores.



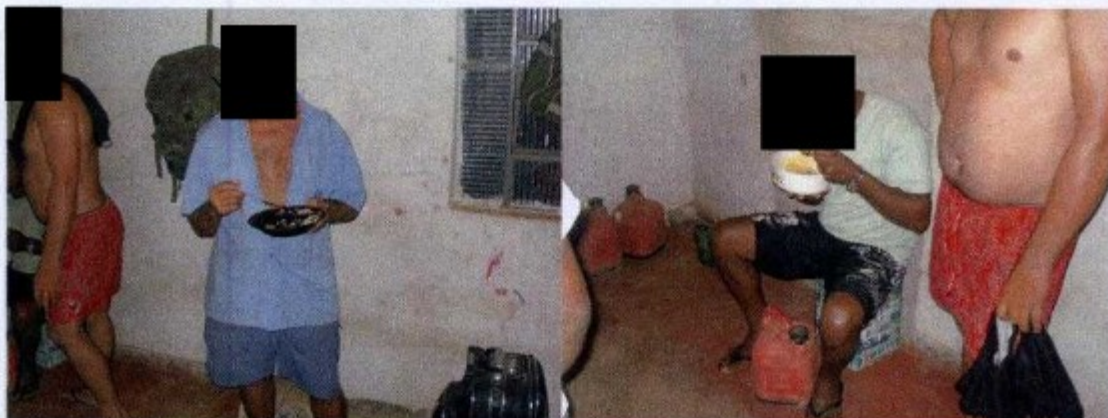
Foto 5 – Sala do da casa onde estavam alojados os trabalhadores, com alguns trabalhadores dormindo em redes e outros sob estes, em colchonetes instalados sobre o piso.



Foto 06 – quarto onde dormiam 06 (seis) trabalhadores, também em redes e em colchonetes instalados sobre o piso.



Foto 07– Tanque onde eram lavadas panelas e as roupas dos trabalhadores.



Fotos 08 e 09 – Trabalhadores tomando refeição em pé e sentado sobre objetos porque não havia uma cadeira sequer.



Foto 10– Fotos de alguns trabalhadores no campo, a maioria descalços.



Fotos 11 e 12 – Trabalhadores colhendo batatas.



Fotos 13 e 14 – Trabalhador transportando batatas para encher os “bags”



Foto 15 – Local onde eram guardadas as marmitas nas frentes de trabalho no campo. Trata-se de uma bolsa depositada sobre a terra removida, exposta à poeira e intempéries.

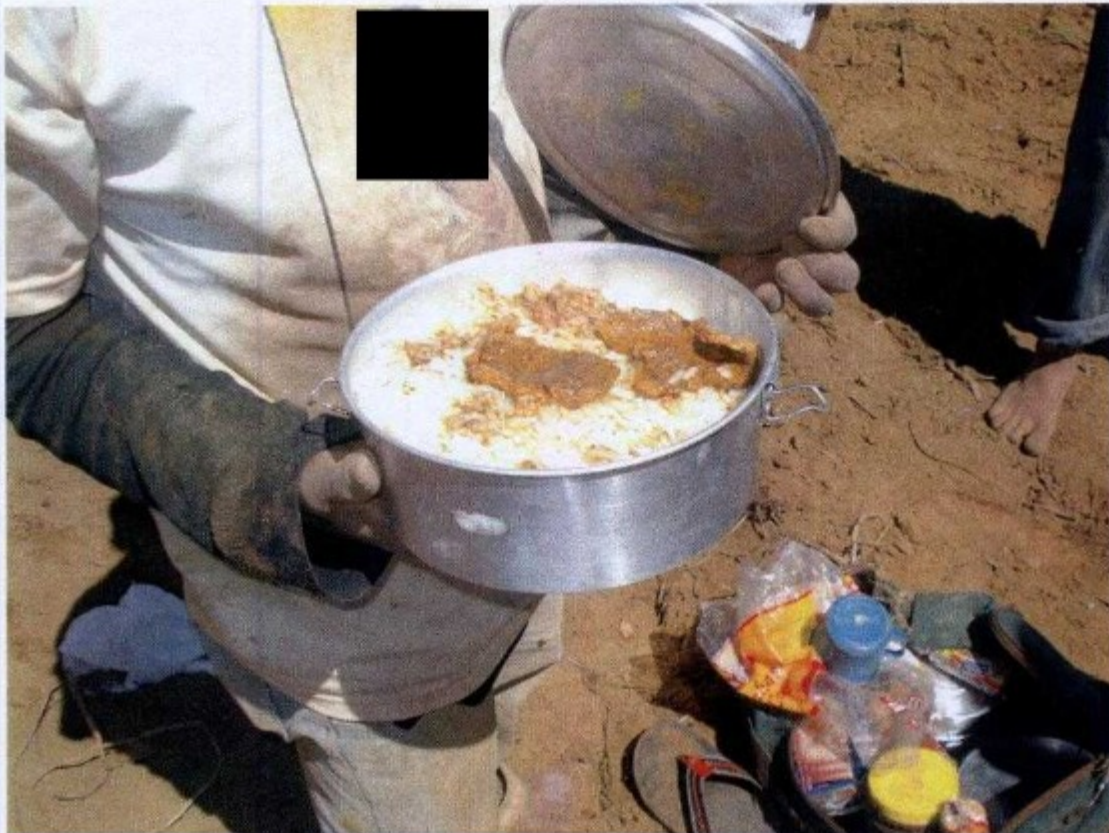


Foto 16 – Refeição dos catadores de batata: arroz, feijão e carne.

7 - AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS:

Diante do descumprimento de preceitos mínimos de dignidade da pessoa humana, por parte do empregador em relação a seus empregados, concluímos que não poderíamos permitir que os empregados permanecessem alojados daquela forma, em razão da degradância a que estavam sendo submetidos, bem como laborando naquelas condições. Por isso, com base em vários dispositivos constitucionais, interditamos as frentes de serviço de colheita de batatas, e determinamos a retirada dos trabalhadores para resguardar-lhes os direitos fundamentais que lhes eram negados naquela relação de emprego, que supostamente também contrariava alguns tipos penais¹.

Com efeito, ao amparo do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho², propusemos ao empregador a rescisão dos contratos de trabalho com as conseqüentes quitações de todas as verbas rescisórias, a regularização dos registros e das carteiras de trabalho de todos os empregados e o envio dos mesmos aos seus locais de origem.

¹ Artigo 149 do Código Penal

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

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

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

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

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

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

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

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

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

O empregador não se negou a assumir as responsabilidades e, logo que comunicado, adotou providências para efetuar as rescisões e encamar os trabalhadores à sua origem, 06 (seis) para o estado do Maranhão e os demais para o Povoado de Domiciano Ribeiro, em Ipameri-GO.

Além da Fazenda Santana, o referido empregador também possui plantações de batatas na Fazenda Paineiras (localizada nas margens da BR-050, Km 171, zona rural de Campo Alegre de Goiás-GO). Ressalta-se que, com relação a tais trabalhadores, não houve a determinação de

rescisão indireta, por parte da equipe de fiscalização, uma vez que não foram encontrados em atividade. No entanto, o empregador foi orientado tomar as mesmas medidas corretivas exigidas na Fazenda Santana, quais sejam: registro de todos os empregados, concessão de pausas para repouso e alimentação, concessão de descanso semanal remunerado, fornecimento de equipamentos de proteção individual, dentre outros.

Ao todo, foram lavrados 27 (vinte e sete) autos de infração, adiante relacionados e cujas cópias estão anexadas ao presente relatório.



Foto 17 – representante do empregador efetuando o pagamento das verbas rescisórias.



Foto 18 – No centro, um dos trabalhadores menores recebendo suas verbas rescisórias sob assistência de representante do MPT (à esquerda).

8 - RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:

ID	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
27	01921826-5	131277-4	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.16.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Transportar trabalhadores em veículo de transporte coletivo de passageiros que não possua autorização emitida pela autoridade de trânsito competente.
26	01921824-9	131475-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.
25	01921823-1	131472-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.
24	01921822-2	131374-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de dotar o alojamento de armários individuais para guarda de objetos pessoais.
23	01921821-4	131373-8	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar camas no alojamento ou disponibilizar camas em desacordo com o disposto na NR-31.
22	01921820-6	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.
21	01921832-0	131371-1	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.

20	01921831-1	131368-1	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter local para refeição que não tenha assentos em número suficiente.
19	01921830-3	131367-3	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter local para refeição que não tenha mesas com tampos lisos e laváveis.
18	01921818-4	131355-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalações sanitárias sem chuveiro ou com chuveiros em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.
17	01921828-1	131346-0	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.2, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter áreas de vivência que não possuam condições adequadas de conservação, asseio e higiene.
16	01921838-9	131344-4	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.
15	01921811-7	001396-0	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
14	01921819-2	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.
13	01921816-8	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.
12	01921829-0	131446-7	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.15 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de providenciar capacitação para os operadores de máquinas e equipamentos.
11	01921837-1	131199-9	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.10.7 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de garantir pausas para descanso nas atividades realizadas em pé.
10	01921836-2	131058-5	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.6.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de contratar um técnico de segurança do trabalho ou Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural Externo.
9	01921835-4	131023-2	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.
8	01921834-6	131401-7	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "g", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de adotar os procedimentos necessários, quando da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.
7	01921833-8	131015-1	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de implementar ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho na unidade de produção rural ou implementar ações de segurança e saúde em desacordo com a ordem de prioridade estabelecida na NR-31.
6	01921812-5	001428-1	art. 403, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos prestando serviços em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social.
5	01921813-3	000001-9	art. 13, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir empregado que não possua CTPS.
4	01921814-1	000057-4	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada,

				saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.
3	01921815-0	000010-8	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	01921817-6	001179-7	art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com o § 1º do art. 5º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 73.626, de 12.2.1974.	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.
1	01921825-7	131464-5	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.

9. TRABALHO ESCRAVO

9.1 Tipo Administrativo e Tipo Penal.

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

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

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

(...)

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

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

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

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

9.2 TRABALHO ESCRAVO.

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

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

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

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

Art. 2º-C O trabalhador que vier a ser **identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo**, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, **será dessa situação resgatado** e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de

um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo. (Artigo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

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

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

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

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

9.3 . Conceitos de Trabalho Escravo e a Questão da Liberdade.

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

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

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

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

Reforça-se que ainda que não houvesse alteração da Lei sua interpretação evolutiva já era sentida pela doutrina laboral. De fato, a restrição da caracterização de trabalho escravo à usurpação da liberdade (por vezes dissimulada) atentava contra o seu combate. Por isto, o intérprete já buscava a adequação do instituto à realidade nacional, sendo que a própria OIT é sensível ao caso:

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

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

(CAZETTA, Ubiratan. Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007. P. 85) (Grifei).

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

(Uma Aliança Global Contra o Trabalho Forçado – Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília: OIT, 2005).

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

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

Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

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

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

VITO PALO NETO³, muito embora adote concepção restritiva sobre o trabalho escravo, bem coloca a situação dos trabalhadores brasileiros que são escravizados por consequência de sua condição social:

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

(...)

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

(...)

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

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

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

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

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

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

Na verdade, o trabalho em condições análogas à de escravo é reconhecido, hoje em dia, a partir do momento em que há o desrespeito ao atributo maior do ser humano que

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

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

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

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

9.4 Efeito da Conceituação no Combate ao Trabalho Escravo no Brasil.

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

9.5 Espécies de Trabalho Escravo.

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

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

9.5.1 Trabalhos Forçados e Restrição, por qualquer meio, da Locomoção do Trabalhador em razão de Dívida Contraída com o Empregador ou Preposto.

Trabalhos forçados são aqueles a que o trabalhador não pode se recusar em razão de coação física ou moral. Conforme lição de JOSÉ CLÁUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO⁴ esta restrição à liberdade pode caracterizar-se desde o início como também após a contratação na execução do labor. Ou seja, o “trabalho inicialmente consentido, mas que depois se revela forçado”.

Há registro de trabalhadores comprados em hotéis pelo valor de sua dívida, principalmente para labor no roço para preparação do pasto. No entanto, no setor sucroalcooleiro a forma de trabalho forçado mais comum é por coação moral decorrente do endividamento⁵, o chamado *truck system* ou sistema de barracão.

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

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

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

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

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

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

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

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

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

da para que o mesmo não se evada enquanto não quitar a dívida, fica preso ao trabalho.

Os GEFM tem encontrado, inclusive, casos em que há “cantina” dentro da própria usina, ao lado dos alojamentos, com fornecimento de bebida alcoólica e cadernos de anotação das dívidas, mas sem precisar o valor do produto⁶.

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

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

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

Alguns empregadores vêm utilizando deste expediente através de prepostos. É comum a existência de contratos de transporte de trabalhadores para as frentes de trabalho. Nestes pactos figuram os chamados turmeiros ou “gatos” que adquirem, por vezes, ônibus sucateados para fazer o transporte. São pessoas que arregimentam os trabalhadores para os empresários agrícolas. Como contraprestação o empregador paga ao “gato” conforme a produtividade de seus trabalhadores.

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

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

9.5.2 Condições Degradantes.

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

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

Notória a quantidade de pessoas que habitam os núcleos urbanos em condições claramente degradantes. A má distribuição de renda e o desemprego estrutural levam famílias inteiras a morar em condições insalubres, em moradias improvisadas sem água potável ou sistema de esgoto e com alimentação precária. Ou seja, homens, mulheres e crianças que não têm respeitada sua dignidade.

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

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

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

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

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

9.5.2.1 Conceito de Condição Degradante.

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

A concepção do que confere dignidade passa pelo exame dos direitos humanos relativos ao trabalho. O desrespeito ao chamado “PATAMAR CIVILIZATÓ-

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

RIO MÍNIMO”⁸, ou seja, o conjunto de direitos operários de indisponibilidade absoluta (previstos na Constituição, convenções internacionais e normas relativas à Segurança e Saúde do Trabalho na legislação infraconstitucional) viola a dignidade do laborista.

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

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

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

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

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

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

Ocorre a coisificação quando se verifica, por exemplo:

1. locais usados como “alojamentos” sem condições mínimas de habitabilidade: trabalhadores dormindo ao relento, com falta de camas, instalações sanitárias, colchões, asseio e higiene etc;
2. ausência de condições mínimas de segurança e saúde no ambiente trabalho: ausência de água potável;; fornecimento de alimentação insuficiente; inexistência de EPI ou fornecimento de EPI que são desconta-

⁸ “... direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88)” (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 117).

- dos da remuneração do trabalhador, em atividade de alto risco de acidentes; ausência de instalação sanitária na frente de trabalho;
- 3. falta de assistência médica nas ocorrências de acidentes do trabalho;
- 4. desrespeito ao limite de jornada e ao descanso semanal, deixando o trabalhador sem período suficiente de descanso e sem possibilidade de lazer;

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

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

10 - CONCLUSÃO DO RELATÓRIO

Quanto à ação fiscal, destacamos os seguintes fatos:

A situação de degradância ficou caracterizada pelo conjunto de infrações às normas de proteção ao trabalhador, das quais destacamos: alojar trabalhadores em condições precárias e desumanas; submeter trabalhadores a jornadas exaustivas, notadamente pela falta de concessão de intervalos para repouso e alimentação e de exigência de trabalho aos domingos e feriados; manter trabalhador exposto a riscos devido à total falta de fornecimento de equipamentos de proteção individual; e recrutar trabalhadores em outras regiões ao arrepio da legislação.

Soma-se ao relatado no parágrafo anterior, a existência da figura do “gato” nas relações laborais entre empregado e empregador; a falta de registro e de anotação das CTPS da maioria dos empregados; e a reincidência do empregador no descumprimento das normas trabalhistas, uma vez que o mesmo já fora fiscalizado no ano de 2006, ocasião em que mantinha 35 (trinta e cinco) trabalhadores sem os respectivos registros e sem anotação de suas CTPS, tendo sido autuado por deixar de fornecer EPIs (Equipamentos de Proteção Individual).

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

a) a retirada dos trabalhadores das condições de trabalho degradantes a que eram submetidos, com o pagamento de todas as verbas rescisórias a que faziam jus;

b) interdição das frentes de trabalho de colheita de batatas, na Fazenda Santana, até que sejam cumpridas as exigências contidas no Laudo/Termo Técnico de Interdição;

c) Registro e anotação das CTPS conforme data correta de admissão de todos 24 (vinte e quatro) trabalhadores, inclusive dos 21 (vinte e um) resgatados;

d) orientação do empregador sobre a forma correta de contratação de trabalhadores rurais, bem como de organização do ambiente de trabalho, nele compreendidas as condições de moradia e alimentação;

e) Pactuação de Termo de Ajuste de conduta entre o Ministério Público do Trabalho e referido empregador, onde este se compromete, sob pena de multas específicas, a cumprir a legislação trabalhista, em especial as normas de segurança e saúde no trabalho rural.

É o relatório.

Goiânia/GO, 07 de dezembro de 2009.

[Redacted]
Auditor-Fiscal do Trabalho
Coordenador da Operação
CIF: [Redacted]

[Redacted]
Auditor-Fiscal do Trabalho
Subcoordenador da Operação
CIF: [Redacted]