



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

INDÚSTRIA DE PALMITOS IMPERADOR



Volume único

PERÍODO DA AÇÃO: 09 a 21/09/2009

LOCAL: Itupiranga/PA

LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA: S: 04°57'46,3" W: 49° 26' 31,3"

ATIVIDADE: INDÚSTRIA DE PALMITO DE BABAÇU

Operação N°:

ÍNDICE - RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

| | |
|--|--------------|
| I - DA EQUIPE..... | 03 |
| II - DA ABORDAGEM INICIAL | 04 e 05 |
| a) INDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR..... | 04 |
| b) DOS RESPONSÁVEIS..... | 04 |
| c) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO..... | 04 e 05 |
| d) RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO..... | 05 |
| III - DA DENÚNCIA..... | 05 e 06 |
| IV - LOCALIZAÇÃO DAS FRENTES DE TRABALHO..... | 06 |
| V - RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS..... | 07 |
| VI - DA OPERAÇÃO | 07 a 32 |
| 1. Das informações preliminares..... | 07 a 09 |
| 2. Do embarço à Fiscalização | 09 a 11 |
| 3. Da relação de emprego | 11 a 15 |
| 3.1. Da exploração do Trabalho de Menores..... | 15 a 17 |
| 4. Da caracterização do trabalho análogo a de escravo. 17 a 31 | |
| 4.1 Das condições degradantes de trabalho..... | 18 a 27 |
| 4.1.1 Das condições nas áreas de vivência..... | 20 a 27 |
| 4.1.2 Da jornada exaustiva..... | 27 a 31 |
| 5. Dos Autos de Infração | 32 |
| VI - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO..... | 32 e 33 |
| VII - DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO..... | 33 |
| VIII - DA CONCLUSÃO..... | 33 a 36 |
| VIII - ANEXOS..... | 37 em diante |
| ▪ ANEXO I - TERMOS DE DECLARAÇÕES | |
| ▪ ANEXO II - GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO | |
| ▪ ANEXO III - AUTOS DE INFRAÇÃO | |
| ▪ ANEXO IV - TERMOS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | |
| ▪ ANEXO V - PLANILHA DE CÁLCULOS | |
| ▪ ANEXO VI - CONTRATO SOCIAL | |
| ▪ ANEXO VII - TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA | |
| ▪ ANEXO VIII - AUTO DE APREENSÃO E GUARDA | |
| ▪ ANEXO IX - TERMO DE INTERDIÇÃO | |
| ▪ ANEXO X - OUTROS DOCUMENTOS AFETOS À OPERAÇÃO | |

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL

I- DA EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

| | | | |
|---------------|------------------|-----|------------|
| [REDACTED] | AFT - Legislação | CIF | [REDACTED] |
| Coordenadores | AFT - Legislação | CIF | [REDACTED] |

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

| | |
|------------|-------------------|
| [REDACTED] | Motorista Oficial |
| | Motorista Oficial |

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

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

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

| | | |
|------------|---------------|------------|
| [REDACTED] | ADPRF - Matr. | [REDACTED] |
| | ADPRF - Matr. | |
| | ADPRF - Matr. | |
| | ADPRF - Matr. | |
| | ADPRF - Matr. | |
| | ADPRF - Matr. | |

II- DA ABORDAGEM INICIAL

A) DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

- 1) Período da ação: 09 A 18/09/09
- 2) Empregador: Potencial Indústria e Comércio de Alimentos Ltda.
- 3) CNPJ: 07.380.262/0001-78
- 4) CNAE: 1032-5/01
- 5) ENDEREÇO DA INDÚSTRIA: Travessa Pretinha, N°. 09, Distrito de Cajazeiras - Itupiranga/PA - CEP 68.580-000
- 6) LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DA INDÚSTRIA: S: 04°57'46,3" W: 49° 26' 31,3"
- 7) ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED] CEP: [REDACTED]
- 8) TELEFONES: [REDACTED] - Indústria [REDACTED] celular e [REDACTED] da residência do sócio [REDACTED].

B- DOS RESPONSÁVEIS

- NOME: [REDACTED] (Sócio)
- CPF: [REDACTED]
- TELEFONE: [REDACTED] e [REDACTED]
- ENDEREÇO: [REDACTED]
- CEP: [REDACTED]
- NOME: [REDACTED] (Sócia)
- CPF: [REDACTED]
- RG: [REDACTED]
- ENDEREÇO: [REDACTED]

C) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

- ✓ Empregados alcançados: 47
 - Homem: 31 - Mulher: 13 - Adolescente: 03 de 16 a 18 anos
- ✓ Empregados registrados sob ação fiscal: 38
 - Homem: 25 - Mulher: 10 - Adolescente: 03 de 16 a 18 anos
- ✓ Empregados resgatados: 29
 - Homem: 23 - Mulher: 04 - Adolescente: 02 de 16 a 18 anos
- ✓ Valor bruto da rescisão: R\$ 304.200,53 (trezentos e quatro mil duzentos reais e cinquenta e três centavos)
- Valor líquido recebido: R\$ 106.831,85 (cento e seis mil oitocentos e trinta e um reais e oitenta e cinco centavos), acrescido o valor de R\$101.630,88 (cento e um mil seiscentos e trinta reais e oitenta e oito centavos), referente ao **DANO MORAL INDIVIDUAL**, totalizando R\$ 208.462,73 (duzentos e oito mil, quatrocentos e sessenta e dois reais e setenta e três centavos) de verbas recebidas.
- ✓ Número de Autos de Infração lavrados: 12
- ✓ Guias de Seguro Desemprego emitidas: 29

- ✓ Número de CTPS emitidas: 18
- ✓ Termos de apreensão e guarda: 01
- ✓ Termo de interdição da caldeira: 01
- ✓ Termo de levantamento de interdição da caldeira: 01
- ✓ Número de CAT emitidas: 00

D - RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO

| | Nº do AI | EMENTA | CAPITULAÇÃO | INFRAÇÃO |
|----|------------|----------|---|---|
| 1 | 01924942-0 | 000010-8 | Art. 41, <i>caput</i> da CLT | Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. |
| 2 | 01924941-1 | 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. |
| 3 | 01924921-7 | 131344-4 | Art. 13 da Lei 5.889/73, 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. |
| 4 | 01924944-6 | 000018-3 | Art. 59, <i>caput</i> , c/c o art. 61 da CLT. | Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal. |
| 5 | 01924925-0 | 131202-2 | Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. | Deixar de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador OU deixar de substituir as ferramentas disponibilizadas ao trabalhador, quando necessário. |
| 6 | 01924919-5 | 131023-2 | Art. 13 da Lei 5.889/73, 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. |
| 7 | 01924943-8 | 000367-0 | Art. 462, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. | Limitar, por qualquer forma, a liberdade do empregado de dispor de seu salário. |
| 8 | 01924924-1 | 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. |
| 9 | 01924923-3 | 131343-6 | Art. 13 da Lei 5.889/73, c/c item 31.23.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005. | Deixar de disponibilizar alojamento aos trabalhadores. |
| 10 | 01924922-5 | 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. |
| 11 | 01924920-9 | 131475-0 | Art. 13 da Lei 5.889/73, 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. |
| 12 | 01924918-7 | 001431-1 | Art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho. | Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais insalubres e perigosos, constantes do quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. |

III - DA DENÚNCIA

Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo, constituído por Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procurador do Ministério Público do Trabalho e Policiais Rodoviários Federais do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, foi destacado para averiguar denúncia recebida pela S [REDACTED] de Inspeção do Trabalho

sobre atividade econômica desenvolvida no Município de Itupiranga, no Estado do Pará, onde trabalhadores estariam submetidos a circunstâncias que caracterizam o trabalho análogo a de escravo.

Trata-se da Indústria de Palmitos Imperador de propriedade de [REDACTED]. Consta que cerca de 40 (quarenta) trabalhadores estariam instalados em barracos de lona, na mata.

A informação proveniente de denúncia feita na Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região-Ofício Marabá, que através do Ofício nº 395/09-PTM-PRT/8ª "solicita seja realizada inspeção na Fábrica de Palmito - Imperadora, de propriedade do Sr. [REDACTED], em Itupiranga/PA, para averiguar a procedência dos fatos denunciados, resguardando-se o sigilo da denúncia".

Referida equipe de fiscalização constatou a perpetração de trabalho em condições degradantes. Neste sentido a informação da Procuradoria Regional do Trabalho refere-se à presença de aproximadamente quarenta trabalhadores executando atividades de cortador de palmito e babaçu, os quais dormem em barracões de lona, sem instalações sanitárias, sem local apropriado para tomada das refeições, em redes, dentre outras irregularidades.

A seguir trecho da informação que originou a presente operação:

** ... os trabalhadores realizam a extração de palmito e óleo de babaçu em diversas fazendas da região para a empresa Imperadora - fábrica de palmito, localizada na Trav. Pretinha, s/n, Vila Cajazeiras, Itupiranga...*

... que os trabalhadores não possuem CTPS assinada; que não recebem férias, 13º salários; que recebem em torno de R\$ 700,00 (setecentos reais) pagos em espécie ou cheque; que são feitos descontos indevidos, decorrentes do fornecimento de equipamentos - facão, machado, bota, etc..."

...que recebem por produção,...que não sabem quanto é a verdadeira produção; que os trabalhadores dormem em redes, estendidas nos barracões de lona construídos sob chão de terra batida; que não tem banheiros ou sanitários; cozinham os alimentos em fogão improvisado no chão..." (sic)

Em suma, estes são os fatos objeto da apuração do Grupo Móvel no decorrer desta operação.

IV - DA LOCALIZAÇÃO DAS FRENTES DE TRABALHO

Foram visitadas duas frentes de trabalho, onde se encontravam trabalhadores laborando no corte e derrubada de babaçu, para extração do palmito, nos dias 10 e 11 do corrente mês.

A frente de trabalho, onde se encontravam os trabalhadores coordenados pelo "gato" [REDACTED], estava situada nas coordenadas geográficas: S 04°56'22,9" e W 49°26'31,3". A outra frente de trabalho visitada foi a que estava sob a responsabilidade do "gato" [REDACTED] e se situava nas coordenadas geográficas: S 04°58'32,6" - W 49°23'51,2".

V - DO RESUMO DAS CONDIÇÕES ENCONTRADAS

- RESULTADO: PROCEDENTE. EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO NOS TERMOS DO ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO; CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA INADEQUADAS, CARACTERIZANDO SITUAÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO; JORNADA EXAUSTIVA E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.

No curso da presente operação restou patente que [REDACTED] é proprietário da **POTENCIAL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA**, localizada na Travessa Pretinha, N°. 09, Distrito de Cajazeiras, Município Itupiranga/PA e, também, que é o responsável direto pelas decisões gerenciais, comerciais e administrativas atinentes à empresa, inclusive, no que tange aos aspectos relacionados com a administração de pessoal, não somente à luz da documentação colhida pelo Grupo Móvel, mas, sobretudo, pela linha de comando e subordinação hierárquica que se desvendou ante os depoimentos prestados pelos trabalhadores e prepostos do empregador.

Além da indústria de alimentos, [REDACTED] possui na região (zona rural de Itupiranga) uma fazenda de plantação de teca e de açaí.

Pelo exposto, deduz-se que [REDACTED] tem capacidade econômica para suportar, integralmente, o ônus da relação de emprego, inclusive, os concernentes aos rurícolas contratados para realização de qualquer trabalho cujo término possa ser determinado, bem como de assumir os custos inerentes ao oferecimento de ambiente de trabalho digno e saudável aos empregados que contratar.

VI - DA OPERAÇÃO

1 - Das informações preliminares

A presente ação fiscal teve início no dia 10/09/2009, quando o Grupo Móvel identificou situação crítica nas visitas realizadas às frentes de trabalho, acampamentos, áreas de vivência e nos métodos e na organização do trabalho. Nessa ocasião foi realizada a identificação dos trabalhadores encontrados em atividade laboral no corte de palmito de babaçu para [REDACTED]. O empregador envolvido foi regularmente notificado conforme cópia da Notificação Para Apresentação de Documentos (doc. anexo) que integra o presente relatório.

Constatou-se que 29 (vinte e nove) empregados contratados para realizarem o serviço de corte de palmito de babaçu em diversas fazendas da zona rural de Itupiranga viviam em condições precárias de higiene e segurança, no meio da mata. [REDACTED]

Os trabalhadores abrigavam-se em barracos de lona instalados em locais próximos à derrubada do babaçu e migravam semanalmente de um local para outro conforme a necessidade. Esses trabalhadores estavam instalados em barracos de lona preta, erguidos por eles mesmos em meio à mata, onde pernoitavam e faziam suas refeições de reduzido teor nutritivo, considerando a atividade árdua que desenvolviam.

Os trabalhadores recebiam por intermédio dos "gatos" [REDACTED] conhecido como [REDACTED] orientações sobre como seria a execução das tarefas. Os "gatos" também providenciavam alimentação para os respectivos grupos, além de supervisionarem a execução dos trabalhos.

Pelo fato dos trabalhadores estarem na informalidade, não havia controles quanto ao pagamento da remuneração, da jornada de trabalho e outros mais, concernentes ao vínculo empregatício, o que prejudicava a transparência que deveria existir na execução do contrato de trabalho. Não havia, por exemplo, a formalização do pagamento de salários por meio de recibos firmados pelos trabalhadores.

A planilha contendo os cálculos para o pagamento de verbas e de salários atrasados foi elaborada e oferecida ao proprietário, bem como a Notificação para Apresentação de Documentos.

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

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



foto: local utilizado para seleção do palmito, na fase industrial

2 - Do Embaraço à Fiscalização

As informações colhidas pelo Ofício de Marabá do Ministério Público do Trabalho e repassadas ao Ministério do Trabalho e Emprego estavam precisas no que se referem às condições de trabalho e de moradia.

As dificuldades e embaraços para o acesso aos locais onde o crime de trabalho escravo estava sendo perpetrado mostraram-se evidentes, desde a chegada do Grupo Móvel à Vila Cajazeiras, mais precisamente à Indústria de Palmitos Imperador, quando a equipe se dirigiu à indústria para obter informações da real localização dos trabalhadores, vez que a informação de que se dispunha sobre a localização da prestação dos serviços era de que eles se encontravam de forma bastante dispersa, às margens do Rio Cajazeiras.

Desta forma, localizar os empregados, sem a presença de uma pessoa que soubesse da real existência e da localização dessa atividade nas imediações do rio, seria muito difícil, ainda mais considerando que os trabalhadores, de regra, migravam de um local para outro, semanalmente.

Nisso, a senhora [REDACTED] que exerce a função de gerente administrativa, tendo consciência da existência do trabalho [REDACTED]

desenvolvido de forma irregular e também sabedora do procedimento do Grupo Móvel, procurou dificultar a localização dos cortadores de palmito, ao informar local diverso daquele em que se encontravam os trabalhadores.

No momento em que a Equipe de Fiscalização retornava em direção à sede da indústria, após infrutíferas tentativas de localização dos trabalhadores, passou por uma caminhonete marca Toyota que trafegava na rodovia BR 230 (Transamazônica), transportando na carroceria trabalhadores, mantimentos, plástico preto usado na construção dos barracos, utensílios domésticos e ferramentas de trabalho. O veículo vinha na direção da indústria. Instado a parar, foi abordado pelos Policiais Rodoviários Federais integrantes da equipe e, diante da abordagem, motorista e trabalhadores informaram que estavam trabalhando no corte de babaçu e que foram avisados para suspender as atividades, desmontar os barracos que estavam erguidos nas proximidades dos locais de trabalho, enfim, juntar todos os pertences e utensílios e retornar para a vila.

Dessa forma, caracterizou-se a tentativa de embarço à fiscalização com a retirada dos trabalhadores das frentes de trabalho, motivo pelo qual foi feita a reconstituição dos locais de trabalho e dos barracos pelos próprios empregados, na presença da equipe de fiscalização.

Posteriormente, na sede da empresa **Potencial Indústria e Comércio de Alimentos Ltda.** (Palmitos Imperador) o Grupo teve contato com [REDACTED] conhecido como [REDACTED] responsável por uma turma de 10 (dez) empregados que também estavam sendo retirados dos locais de trabalho, os quais foram identificados e entrevistados pela equipe.

Ainda no final desse mesmo dia, na sede da indústria, apresentou-se [REDACTED] que informou que estava retirando uma equipe com 10 trabalhadores, por orientação da gerente da empresa.

Nos depoimentos prestados pelos trabalhadores, restou claro o modo pelo qual ocorreu a retirada dos trabalhadores dos locais de trabalho, no intuito de impedir a ação da fiscalização, conforme se depreende de trecho do depoimento prestado pelo empregado [REDACTED]

" ... QUE por volta das 10:00 da manhã de ontem (10/09/2009), o depoente com os demais companheiros estavam trabalhando quando o [REDACTED] chegou avisando que a [REDACTED] (gerente da indústria de palmito) mandou parar o serviço porque a fiscalização tinha chegado em Cajazeiras; QUE faz uns dois meses que aconteceu a mesma coisa, ou seja; a [REDACTED] mandou parar o serviço porque tinha fiscalização na cidade e nessa época

eles ficaram preparando a industrialização só à noite; QUE era em torno de 10 (dez) trabalhadores instalados em dois barracos de plástico preto, inclusive duas cozinheiras..."

Observe-se, também, neste trecho, o que diz [REDACTED] gerente da empresa Potencial Indústria de Alimentos Ltda.

"...que até a saída do [REDACTED] ele próprio sabia quem eram os trabalhadores que estavam nas frentes de trabalho com os gatos; que não sabe e não tem controle sobre os locais onde os gatos extraem o palmito; que em geral os proprietários autorizam a extração do babaçu pois consideram a planta uma dificuldade para o pasto plantado; que não sabe se é irregular a extração do palmito sob o ponto de vista da legislação ambiental; que mês passado três caminhões saíram carregados de palmito para Goiânia; que a empresa não emitiu as notas fiscais referentes a estes carregamentos; que desde que é gerente da empresa nunca houve emissão de Notas Fiscais para o envio da carga para Goiânia; que tem conhecimento das condições em que os trabalhadores estão nas frentes de trabalho, ou seja, que estão alojados em barracos de lona, bebem água do rio, fazem necessidades no mato; que é notório para empresa que as condições de trabalho nas frentes de extração de babaçu são degradantes; que usam apenas estes quatro gatos; que o [REDACTED] e o [REDACTED] são os que trabalham na empresa há mais tempo; que estão dependentes da entrega dessa carga de palmito dessas pessoas para o funcionamento da indústria; que esta atividade de extração é essencial para a indústria pois sem o palmito há uma parada total; que destes empreiteiros consideram o [REDACTED] empregado da empresa, apesar de realizar a mesma atividade que os gatos..."

Os fatos narrados acima demonstram que [REDACTED] possuía plena consciência sobre as ilicitudes praticadas no âmbito das atividades desenvolvidas no corte do palmito de babaçu na mata existente na região, tanto que, a todo custo, procurou dificultar o trabalho das autoridades públicas, produzindo pistas falsas, induzindo seus empregados a mascararem a verdade, ocultando provas, desfigurando a cena do ilícito, além de outras práticas que claramente visavam confundir e enganar a equipe do Grupo Móvel que procedia à fiscalização na localidade onde seus empregados laboravam.

3 - 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 [REDACTED]

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

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

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

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

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

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma 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 melhor doutrina trabalhista não dá azo a dúvidas acerca da natureza ímpar do contrato de trabalho, principalmente no tocante a sua natureza inata de **"contrato realidade"**, característica 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 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 textos acima destacados, 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 **Israel de Assis**:

* 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 [REDACTED] e os rurícolas encontrados em frentes de trabalho localizadas na mata; seja pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); seja pela configuração dos principais pressupostos da relação de emprego, quais sejam: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos:

A prestação dos serviços é individualizada, uma vez que o trabalho é desempenhado 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 "intuitu personae" do contrato, ou seja: **a pessoalidade.**

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

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

Bem ilustra a situação fática observada pelo Grupo Móvel, os ensinamentos de Evaristo de Moraes Filho no seu "Tratado Elementar de Direito do Trabalho" ao reproduzir as considerações de Paul Colin:

"...por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens onde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou a esta subordinação jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação [REDACTED] 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."

Eis alguns trechos do depoimento prestado por [REDACTED]

"...que foi o [REDACTED] que procurou o depoente, propondo que este arregimentasse trabalhador realizasse a extração de palmito; que o transporte do palmito é feito pela própria empresa, pelo motorista [REDACTED]; que em janeiro de 2009 começou a extrair somente palmito de babaçu, em razão de ordens dadas pela empresa; que desde que começou a extrair o palmito de babaçu não houve interrupção do trabalho; que ontem (10.09.2009) o Fábio foi na casa do depoente e disse que a empresa havia determinado a retirada dos trabalhadores do mato; que estavam alojados na floresta, num local distante 10Km de Cajazeiras;...que [REDACTED] é quem adianta os valores para gasolina e depois são feitos os descontos nos salários; que às vezes o depoente leva comida para os outros e as despesas são divididas; que em geral a comida é comprada no Comercial Barreto; que os valores que recebe da produção às vezes não dá para pagar toda a dívida, então eles pegam mais fiado e voltam a trabalhar; que a [REDACTED] está trabalhando como gerente, e antes disso quem fazia os pagamentos era o [REDACTED] ou sua esposa [REDACTED] sempre por cheques; que na troca do cheque no mercado local os comerciantes, cobram um ágio de 5 a 10%; que o [REDACTED] já esteve nos locais de trabalho e presenciou as condições de alojamento e de trabalho; que nenhum trabalhador tem CTPS anotada, nunca receberam férias, 13º salário, recolhimentos do FGTS e da previdência; que os empregados recebem variado; que recebem em média de R\$ 300,00 a R\$ 400,00, após o abatimento dos descontos; que o depoente e seus companheiros trabalham só para a empresa Imperador; que ele mesmo procura saber com os fazendeiros se pode extrair o palmito e depois informa à [REDACTED] o local, para que o motorista da empresa possa retirar a produção; que os trabalhadores ficam alojados em barracos de plástico preto, os quais são construídos pelos próprios empregados; que são os trabalhadores que compram o plástico para construção do alojamento; que ficam aproximadamente 1 (uma) semana em cada frente de trabalho;..."

Por outro lado, restou evidenciado que as atividades de extração do palmito de babaçu, dentre outras atividades, representam inequívoco aproveitamento econômico diretamente em prol de [REDACTED], que explora a atividade de industrialização de conserva de palmito do babaçu, razão porque está inequívocamente investido na qualidade de

empregador, nos moldes do Artigo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Portanto, restou comprovada a inviabilidade econômica de atividade extrativa por conta e risco dos "gatos", eis que a atividade desenvolvida pelos trabalhadores, ou seja, a simples extração do palmito, por si só, não é lucrativa.

Destarte, o Grupo Móvel considerou a aplicação do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando nula de pleno direito a terceirização mediante a prestação de serviços existente entre [REDACTED] e os prestadores de serviço (gatos).

Cumpre assinalar que, por meio das declarações obtidas no curso da operação, é possível deduzir que a contratação de trabalhadores para a realização de serviços a prazo certo, sem a respectiva formalização do vínculo empregatício, era uma prática rotineira adotada por [REDACTED]

Até mesmo trabalhadores contratados para realização de serviços permanentes na indústria eram contratados sem a formalização de vínculo, como no caso de [REDACTED] que trabalhava na função de gerente administrativa há mais ou menos um ano, sem contrato de trabalho formalizado.

A seguir, para maior ilustração, trecho do depoimento da gerente administrativa [REDACTED]

"...que trabalha na empresa Potencial ... há mais ou menos um ano; que é gerente administrativa; que foi contratada pelo Sr. [REDACTED] dono da empresa; que exerce a função de professora de português e inglês na escola Brasil Tropical no período noturno; que na empresa Potencial foi contratada por R\$800,00 (reais) por mês; que a empresa fica situada na travessa pretinha 09 em Cajazeiras; que não tem carteira de trabalho anotada; que o próprio [REDACTED] exercia a função de gerente antes de sua contratação; que não existe contrato escrito de prestação de serviço entre a empresa e os intermediadores de mão-de-obra..."

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 ruralistas, contrariando, desta forma, a determinação contida no artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Examinada a documentação existente na sede da indústria de [REDACTED] constatou-se que o mesmo tinha por procedimento levar seus trabalhadores a assinarem recibos de salário e termos de rescisão de contrato em branco (como exemplo, cópias anexas).

4 - Da Exploração do Trabalho de Menores

Dentre os trabalhadores encontrados em atividade na exploração do palmito de babacu o Grupo Móvel encontrou dois menores de idade, adolescentes: [REDACTED] brasileiro, nascido em [REDACTED]

05/07/1992, em Itupiranga/PA, Certidão de Nascimento N°. 13.124, do Cartório de Registro Civil de Itupiranga (documento bastante danificado), filho de [REDACTED] e de [REDACTED] residente e domiciliado na [REDACTED] e [REDACTED] brasileiro, nascido em 20/12/1992, em Novo Repartimento/PA, Carteira de Identidade N°. [REDACTED] expedida pela SSP/PA, em 11/05/2009, filho de [REDACTED] e de [REDACTED] residente e domiciliado na [REDACTED] que exerciam as funções de ajudante de operador de motosserra e de cortador de palmito de babaçu, respectivamente.

A atividade desenvolvida pelos menores está incluída no rol do quadro descritivo dos locais e serviços considerados perigosos ou insalubres, constantes do anexo I do Decreto N°. 6.481 de 12/06/08, que publicou a Lista das Piores Formas do Trabalho Infantil. Por sua vez, a Portaria SIT/MTE N°. 88 de 29/04/09, publicada no DOU de 29/04/09, estabelece em seu Art. 1º, para efeitos do Artigo 405, inciso I da CLT, são considerados locais e serviços perigosos ou insalubres, proibidos ao trabalho do menor de 18 (dezoito) anos, os descritos no item I - Trabalhos Prejudiciais à Saúde e à Segurança do Decreto supramencionado.

Ademais, os menores desenvolviam suas atividades em local distante de qualquer meio urbano, impossibilitando-os do convívio familiar e social, resultando em grave prejuízo à formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, social e moral desses adolescentes. Ressalte-se que estes são direitos fundamentais e garantidos pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho, pelo Estatuto da Criança e Adolescente-ECA (Lei número 8.069/90), configurando-se também uma das piores formas de trabalho infantil, prevista na Convenção n°. 182 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil.

A exploração perpetrada por [REDACTED] contra seus trabalhadores é desumana, porém quando os mesmos métodos são aplicados a adolescentes, em plena formação física, psíquica e intelectual, a violência se torna inominável.

A seguir trechos da declaração prestada pelo menor [REDACTED]

* ...Que começou a trabalhar na colheita do palmito para a empresa Potencial Indústria e Comércio de Alimentos Ltda., antiga Palmitos Imperador, no mês de agosto de 2009; na função de ajudante de motoqueiro (operador de motosserra); Que as suas atividades se destinavam a juntar o palmito cortado e limpar o motor (motosserra) e colocar óleo no mesmo; Que não usava qualquer equipamento de proteção individual; ...Que já recebeu R\$ 300,00 (trezentos reais) de pagamento; Que morava no mato, em barraco de plástico preto, erguido pelos próprios trabalhadores; Que tinha dois barracos de lona; Que morava num barraco mais o cunhado, a cozinheira de nome Regiane e sua filhinha de, aproximadamente, três anos de idade; Que a cozinheira não tem qualquer grau de parentesco com ele e o cunhado; Que em outro barraco morava o restante da turma; Que iniciava o trabalho às 06:00 hs. parava às 12:00hs para almoçar e retornava a uma hora da tarde, terminando o trabalho à [REDACTED] tarde e outras vezes, quando o caminhão

quebrava ou atolava trabalhavam até às 7:00 da noite; Que almoçava e jantava no barraco, sentado no chão, com o prato nas mãos; Que bebia água colhida numa grot, onde animais também bebiam, além de passarem pela mesma, porque fica no meio do pasto; Que o café da manhã era composto de cuscuz de arroz ou farofa e carne e o almoço e o jantar eram compostos de arroz, feijão, carne de gado, farinha e macarrão; Que a carne às vezes era fornecida em pouca quantidade e para melhorar a comida os trabalhadores caçavam, tatu, paca e caititu; Que não havia banheiro no local de trabalho nem no barraco; Que fazia as necessidades no mato; Que a comida era livre; Que dormia em rede e fazia muito frio de madrugada porque o barraco era aberto nas laterais; Que não gosta do tipo de trabalho que faz, porque quando começou nessa atividade tinha 13 (treze) anos de idade e acha o trabalho bom e ruim. Bom porque é de onde tira o dinheiro para seu sustento e ruim porque é um trabalho muito pesado. Trabalha durante o dia e à noite sente-se muito cansado, com o corpo todo doído, além de não conseguir se refazer à noite, pois não dorme direito por causa do frio. Que sabe que é proibido esse tipo de trabalho para menores, mas trabalha porque não tem outro jeito ... Que estudou até a 5ª série e gostaria de continuar os estudos, mas não tem como trabalhar e estudar porque não tem emprego " na rua", ou seja, na cidade. Que tem três irmãos mais novos que ele e com o dinheiro que recebe de salário ajuda em casa..."

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 Móvel 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 fórmulas que levam à caracterização da conduta definida como trabalho análogo à 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 situações 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 **às condições degradantes de trabalho e pela jornada exaustiva.**

5.1 - Das condições degradantes de trabalho

Condições degradantes de trabalho foram alçadas à categoria de crime e passaram, por consequência, a compor o rol de condutas tipificadas no Código Penal Brasileiro.

Por isso, revela-se imperioso estabelecer em que medida as circunstâncias observadas nos ambientes de trabalho devem ser definidas como condições degradantes de trabalho.

Assim, o ambiente de trabalho e, mais especificamente, a área de vivência, disponibilizada aos empregados pode estar degradada 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.

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

No mais das vezes a degradação do ambiente em que vive o empregado decorre, essencialmente, do fator econômico, mola propulsora que incentiva o empregador a trilhar o caminho do descumprimento recorrente da legislação trabalhista.

A Norma Regulamentadora 31, sobre segurança e saúde no trabalho rural, estatui patamares mínimos para o exercício da atividade laboral no campo, que ainda assim são considerados pelos empresários do setor, verdadeiros entraves ao desenvolvimento de suas atividades econômicas, a ponto de se julgar impertinente os investimentos necessários à construção de alojamentos decentes e, até mesmo, ao fornecimento de água potável ou em condições de potabilidade.

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

A degradação da área de vivência, aí considerado o tipo de alojamento, inexistência de instalações sanitárias, o não fornecimento de água potável, dentre outros, são aspectos mais visíveis e mais evidentes do meio ambiente impróprio ao trabalho, todavia outros fatores também denotam a degradação do ambiente laboral.



foto: água consumida pelos trabalhadores, na mata

Lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só caracterizam o estado de degradância, porém a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que igualmente, caracterizam esse estado no ambiente de trabalho.

Destarte, toda e qualquer circunstância que desgasta, deteriora ou avilta o estado físico-emocional do trabalhador, quando decorrente de ação ou omissão do empregador também representa um ambiente de trabalho degradado.

Se é certo que não se pode separar o homem de sua personalidade, não é incorreto afirmar que o estado de degradância pode também atingir a personalidade do trabalhador.

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

Contudo, é certo também que, o estado de degradância viola a personalidade e a dignidade do empregado. Isto ocorre quando impera da parte do empregador um clima de beligerância, de desrespeito à personalidade e à honra, 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 degradação não se instala apenas pelo mal físico causado àquele que é acolhido em área de vivência deteriorada, imprópria ao abrigo dos empregados; mas, de igual modo, instala-se em virtude de condutas e atitudes que visam apequenar o espírito e humilhar o trabalhador.

Referidos empregados viviam em barracos de terra natural, cobertos de lona preta e palha de babaçu, sem proteção nas laterais, erguidos com pedaços e troncos de árvores cortadas na mata, sem instalações sanitárias, enfim, sem as mínimas condições de higiene e habitabilidade.



foto: barraco utilizado como moradia pelos trabalhadores

A seguir descreve-se a situação fática, devidamente registrada através de fotos, encontrada nas frentes de trabalho da indústria de palmitos Palmital Indústria e Comércio de Alimentos Ltda. de propriedade de [REDACTED]

5.1.1 - Das condições nas áreas de vivência

Os empregados de [REDACTED] estavam distribuídos em 03 (três) acampamentos localizados em diferentes pontos da mata, nas proximidades das margens do Rio Cajazeiras, município de Itupiranga no Pará onde havia plantação nativa de babaçu.

Dois desses acampamentos foram reconstituídos pelos trabalhadores que neles habitavam, tendo em vistas que os mesmos foram desmanchados, desfeitos a mando do empregador, na pessoa de sua gerente administrativa que se encontrava na sede da indústria quando da chegada do Grupo Móvel na região. A reconstituição foi realizada porque os acampamentos foram desfeitos com o propósito de dificultar a ação da fiscalização.



foto: utensílios e pertences dos trabalhadores, trazidos para a sede da indústria, no dia 10/09/09

Os trabalhadores dormiam nos barracos, em redes estendidas no único vão existente, sem proteção nas laterais, e nelas deitavam-se para passar a noite e se refazer após uma jornada exaustiva, isto quando não tinham seu repouso interrompido bruscamente no meio da noite devido as fortes chuvas que caíam na região, em certas épocas do ano. Evidentemente que o descanso nestas circunstâncias nem de longe poderia ser considerado satisfatório. As redes molhadas tinham que ser recolhidas e os trabalhadores não mais conseguiam dormir, conforme relatado por eles mesmos em depoimentos reduzidos a termo, parte integrante do presente relatório. (anexo)

Os trabalhadores instalados nestas condições também estavam sujeitos ao ataque de animais peçonhentos (cobras e escorpiões) que transitavam pelo local, bem como sujeitos ao ataque de animais selvagens.

Além disso, o frio natural a certas horas da noite também era um fator de desconforto, sensação levada ao extremo em face do local devassado em que dormiam, assim como da ausência de roupas de cama e cobertores que pudessem aliviar o desconforto térmico.

Nos barracos, obviamente, não havia instalações sanitárias. Os empregados eram levados a consumir suas necessidades fisiológicas no mato, sem qualquer privacidade e conforto. Ora, se não existia instalações sanitárias, obviamente nem se cogita se lhes era fornecido papel higiênico.

O banho era ao ar livre, em riacho, gruta ou igarapé de águas turvas, onde inclusive os animais bebiam e passavam. Desses mesmos locais retiravam a água para cozinhar, lavar a louça e a roupa, bem como para beber.



foto: local onde os trabalhadores banhavam-se

Por falta de armários onde pudessem guardar seus pertences pessoais e suas roupas, os empregados mantinham os mesmos em sacolas, caixas ou sacos plásticos, para mantê-los conservados e limpos, na medida do possível.

Não havia local adequado para preparo nem para a tomada das refeições, quer seja na área de vivência, quer seja nas frentes de trabalho.

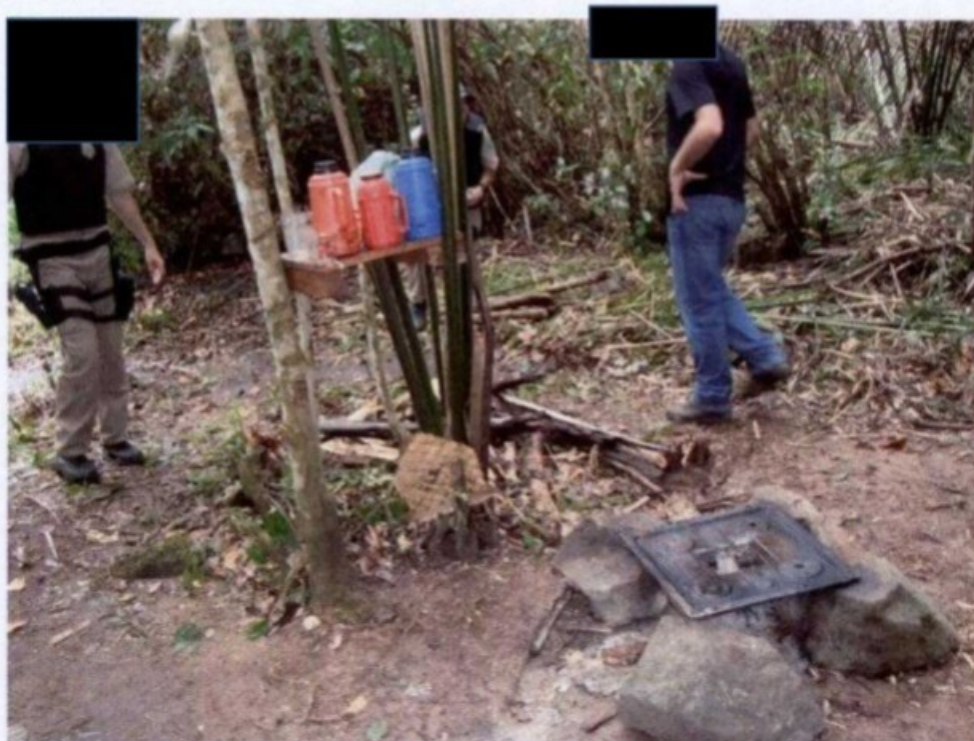


foto: local utilizado como cozinha no acampamento

A alimentação era de baixo valor nutritivo, não atendendo às exigências mínimas do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador, instituído pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Primeiro, porque no desjejum se serviam apenas de café com farofa ou cuscuz, as outras duas refeições sempre eram compostas [redacted] z, feijão e carne de gado

em quantidade insuficiente. Em alguns casos, era adicionada à refeição, caça de animais selvagens ou peixe pescado em igarapé próximo ao barraco, com a finalidade de melhorar a qualidade da alimentação.



foto: local utilizado como cozinha no acampamento

Veamos trecho da declaração prestada pelo trabalhador [REDACTED] menor de idade.

" ... Que almoçava e jantava no barraco, sentado no chão, com o prato nas mãos; Que bebia água colhida numa grota, onde animais também bebiam, além de passarem pela mesma, porque fica no meio do pasto; Que o café da manhã era composto de cuscuz de arroz ou farofa e carne e o almoço e o jantar eram compostos de arroz, feijão, carne de gado, farinha e macarrão; Que a carne às vezes era fornecida em pouca quantidade e para melhorar a comida os trabalhadores caçavam, tatu, paca e caititu; Que não havia banheiro no local de trabalho nem no barraco; Que fazia as necessidades no mato; Que a comida era livre; Que dormia em rede e fazia muito frio de madrugada porque o barraco era aberto nas laterais; Que não gosta do tipo de trabalho que faz, porque quando começou nessa atividade tinha 13 (treze) anos de idade e acha o trabalho bom e ruim. Bom porque é de onde tira o dinheiro para seu sustento e ruim porque é um trabalho muito pesado. Trabalha durante o dia e à noite sente-se muito cansado, com o corpo todo doído, além de não conseguir se refazer à noite, pois não dorme direito por causa do frio. Que sabe que é proibido esse tipo de trabalho para menores, mas trabalha porque não tem outro jeito..." .

O lixo doméstico era descartado nos arredores das áreas de vivência, sem qualquer precaução, alimentando mais ainda o risco, tanto no que concerne à saúde, [REDACTED] que se refere àquele decorrente de ataques de animais, geralmente atraídos por detritos e restos alimentares.



foto: lixo doméstico, em volta dos barracos

Os trabalhadores não recebiam uniformes do empregador, tampouco equipamentos de proteção individual, necessários e indispensáveis ao exercício da atividade que se desenvolvia com uso de motosserras, machados e facões (calça de malha de aço, capacete, calçados, luvas e óculos de proteção).

Registre-se, por outro lado, que não foi disponibilizado aos empregados material de primeiros socorros para o atendimento de emergências ocorridas em casos de ferimentos, picadas de animais peçonhentos e outros acidentes em decorrência do trabalho ou mesmo nos barracos que fazem às vezes de alojamento.

Todos os fatos acima narrados conduzem à inexorável conclusão de que a área de vivência e, por consequência, o ambiente de trabalho vigente nas frentes de trabalho da indústria de [REDACTED] encontram-se em completo estado de degradação. Degradação esta que tem potencial para atingir a saúde e a integridade física e psíquica e, sobretudo, a moral dos trabalhadores.

Há de se ver que os barracos utilizados como moradia não dispunham de estrutura capaz de garantir segurança, higiene, e habitabilidade, porquanto não ofereciam aos trabalhadores condições de mínimo conforto, mormente por ocasião dos intervalos, dentre ou entre uma jornada de trabalho e a seguinte, quando, então, deveriam recuperar-se do cansaço provocado pelo trabalho extenuante, característica da atividade econômica ali desenvolvida.

Em suma, é de se deduzir que a degradação da área de vivência disponibilizada aos trabalhadores era manifesta, o que se mostra tanto mais evidente ao se contrapor a situação revelada, nesta operação, com as regras definidas através da Norma Regulamentadora 31 (NR-31) do Ministério do Trabalho e Emprego.

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:

31.23.5 Alojamentos

31.23.5.1 Os alojamentos devem:

- a) ter camas com colchão, separadas por no mínimo um metro, sendo permitido o uso de beliches, limitados a duas camas na mesma vertical, com espaço livre mínimo de cento e dez centímetros acima do colchão;
- b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais;
- c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança;
- d) ter recipientes para coleta de lixo;
- e) ser separados por sexo.

31.23.5.2 O empregador rural ou equiparado deve proibir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.

31.23.5.3 O empregador deve fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.

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.

31.23.11 Moradias

31.23.11.1 Sempre que o empregador rural ou equiparado fornecer aos trabalhadores moradias familiares estas deverão possuir:

- a) capacidade dimensionada para uma família;
- b) paredes construídas em alvenaria ou madeira;
- c) pisos de material resistente e lavável;
- d) condições sanitárias adequadas;
- e) ventilação e iluminação suficientes;
- f) cobertura capaz de proporcionar proteção contra intempéries;
- g) poço ou caixa de água protegido contra contaminação;
- h) fossas sépticas, quando não houver rede de esgoto, afastadas da casa e do poço de água, em lugar livre de enchentes e a jusante do poço.

Acrescente-se, que os trabalhadores, sejam quais forem as circunstâncias, sempre são levados, eles próprios, por omissão do empregador, ou mesmo por sua determinação, a usarem as instalações existentes ou erigidas por eles, impróprias para habitação; do contrário lhes restaria, tão-somente, dormir ao relento.

No curso desta operação, restou claro que o empregador tinha pleno conhecimento de todos os fatos até então apresentados, ou seja: era conhecedor das precárias condições dos barracos utilizados como alojamento; da inexistência de instalações sanitárias nas áreas de vivência e nas frentes de trabalho, fato corroborado por sua gerente, em depoimento ao membro do Ministério Público do Trabalho.

"...que não sabe quanto o empreiteiro paga para cada trabalhador; que não sabe por quanto os vidros de palmito são comercializados; que sabe que a carga é transportada para Goiânia; que de lá é distribuído para o resto do Brasil; que os trabalhadores nem sempre acompanham este processo de medição; que atualmente os empregados da empresa conhecidos como [REDACTED] vão às frentes de trabalho; que o próprio [REDACTED] fazia isso antes de se mudar de Cajazeiras; que o [REDACTED] possui na região uma plantação de teca e açaí; que até onde sabe o [REDACTED] não possui outra fábrica nem outra atividade; que não sabe dizer qual é a razão social da empresa que recebe as cargas de palmito em Goiânia; que até a saída do [REDACTED] ele próprio sabia quem eram os trabalhadores que estavam nas frentes de trabalho com os gatos; que não sabe e não tem controle sobre os locais onde os gatos extraem o palmito; que em geral os proprietários autorizam a extração do babaçu pois consideram a planta uma dificuldade para o pasto plantado; que não sabe se é irregular a extração do palmito sob o ponto de vista da legislação ambiental; que mês passado três caminhões saíram carregados de palmito para Goiânia; que a empresa não emitiu as notas fiscais referentes à estes carregamentos; que desde que é gerente da empresa nunca houve emissão de Notas Fiscais para o envio da carga para Goiânia; que tem conhecimento das condições em que os trabalhadores estão nas frentes de trabalho, ou seja, que estão alojados em barracos de lona, bebem água do rio, fazem necessidades no mato; que é notório para empresa que as condições de trabalho nas frentes de extração de babaçu são degradantes; que usam apenas estes quatro gatos; que o [REDACTED] e o [REDACTED] são os que trabalham na empresa há mais tempo; que estão dependentes da entrega dessa carga de palmito dessas pessoas para o funcionamento da indústria; que esta atividade de extração é essencial para a indústria pois sem o palmito há uma parada total; que destes empreiteiros consideram o [REDACTED] empregado da empresa, apesar de realizar a mesma atividade que os gatos;..."

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 e Emprego que visam à proteção da saúde e à 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 [REDACTED] 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 ligados à empresa **POTENCIAL INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.**, indústria de conserva de palmitos, de propriedade de [REDACTED] 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 dispensadas aos escravos da senzala.

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 mingua 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 ultrapasse, necessariamente, 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 Kaija Tuomi e Juhani Ilmarinen 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 [REDACTED] ilado apenas de forma empírica, hoje já é comprovado cientif

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 submetidos a condições penosas de trabalho, em especial aqueles trabalhadores que executam atividade laboral expostos ao calor, a 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; na derrubada da palmeira babaçu para se extrair o palmito, no deslocamento das toras, do meio da mata até o caminhão, no carregamento do caminhão e finalmente, no descarregamento do caminhão na sede da indústria de palmitos Potencial, vulgarmente conhecida como "Palmitos Imperial".

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 colhidas no curso da operação desvendou-se que havia empregados cuja jornada iniciava-se às 06:30h (manhã); paravam para descanso e alimentação com intervalo de aproximadamente uma hora; quando, então, retornavam ao trabalho, para encerrá-lo às 18:00h; ou até mesmo após as 19:00h, o que perfazia uma jornada de mais de 11:00h horas.

Em depoimento que integra o presente relatório, assim afirmou

" ...QUE começava o trabalho às 06:30, encerrando quase sempre às 07:00 da noite quando o caminhão chegava para colher o palmito cortado; QUE trabalhava aos sábados e aos domingos; QUE o café da manhã era composto de cuscuz de milho ou beiju e café com leite e o almoço e o jantar eram compostos de arroz, feijão e carne de gado; QUE fazia as refeições no barraco, sentado diretamente no chão; QUE não tinha instalações sanitárias no barraco nem nos locais de trabalho; QUE o caminhão que puxava o palmito é da fábrica Imperador; QUE a água consumida para beber, cozinhar, banhar e lavar louças e roupas era colhida do rio Cajazeirinha; QUE se banhavam no rio; QUE levava água para beber no mato, em garrafa térmica de uso pessoal; QUE nunca recebeu qualquer equipamento de proteção individual; ... QUE possui Carteira de Trabalho e Previdência Social mas ninguém nunca pediu para assinar. QUE o trabalho é muito sofrido, muito pesado, mas é onde chega a ganhar mais aqui na região, por isso enfrenta esse tipo de trabalho; QUE à noite o corpo está doído devido trabalhar cortando babaçu com machado e depois transportar as toras no ombro, da derrubada até o caminhão..."

Sendo assim, os empregados de [REDACTED] estavam, sem sombra de dúvida, submetidos a uma jornada exaustiva já que, diariamente, a carga de trabalho por eles realizada extrapolava em 03:00h 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 domingos.

Os empregados de [REDACTED] jamais receberam pagamento por horas extraordinárias trabalhadas ou por executarem atividades aos sábados e domingos, vez que laboravam por produção. Produção esta que não sabiam a maneira pela qual era aferida, conforme informam em seus depoimentos.

O trabalhador [REDACTED] em depoimento ao Procurador do Trabalho quanto à jornada praticada declarou o seguinte:

" ...que os empregados trabalham das 7h às 11h e das 13h às 17h, pois o trabalho é muito exaustivo; que nos dias em que carregam o caminhão o trabalho vai até às 20h; que não trabalham nos sábados, mas trabalham no domingo; que, nos barracos, durante a noite, faz frio e há muitas dificuldades nos dias de chuva;..."

Em depoimento que integra o presente relatório, assim afirmou

" ...QUE passava quinze dias no mato, voltava 2 dias para casa, e já retornava ao trabalho; QUE iniciava o trabalho por volta de 06:30 da manhã, parava de cortar por volta das 16:00 horas e depois ia arrumar o rancho e levar o palmito até o local onde este era transportado até por volta de 20:00 -21:00 horas, QUE ficava numa barraca de lona e palha, QUE dormia numa rede dentro deste barraco com os outros trabalhadores, QUE bebia a água do igarapé ou riacho, e até de poças de água para [REDACTED] contravam perto dos acampamentos, QUE

gostavam quando tinha um riacho por perto; QUE não tinha banheiro nos acampamentos, " banheiro era o mato" ..."

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.

A responsabilidade é do empregador que se beneficiava do esquema engendrado para induzir os empregados a praticar jornada proibida.



foto: trabalhador no corte da palmeira de babaçu



foto: outras fases do corte da palmeira de babaçu

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 129 do Código Penal Brasileiro.

6 - Dos Autos de Infração

Foram lavrados 12 (doze) Autos de Infração; dos quais, 4 (quatro) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 8 (oito) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Nas frentes de trabalho foi possível avaliar as condições relacionadas à saúde e segurança do trabalhador, concluindo-se pela completa inadequação dos alojamentos, uma vez que sujeitam o empregado a viver em condições subumanas e degradantes. Constatou-se, também, a não aplicação de diversos outros preceitos estatuídos nas Normas Regulamentadoras.

No que concerne aos aspectos relacionados à legislação trabalhista, inúmeras irregularidades foram consignadas em autos de infração, destacando-se a contratação de 29 (vinte e nove) empregados sem registro, cujos vínculos foram formalizados retroativamente por força da ação fiscal.

As circunstâncias efetivamente constatadas durante esta operação encontram-se relatadas, com mais detalhes, no corpo dos respectivos instrumentos. Os autos de infração lavrados constam em anexo (**anexo**).

VII - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO

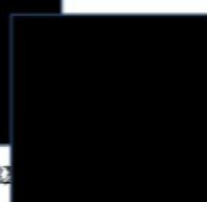
Da indústria de [REDACTED] foram retirados 29 (vinte e nove) trabalhadores que estavam em situação análoga à de escravos.

As correspondentes guias para concessão do seguro desemprego foram emitidas e entregues aos trabalhadores. As mesmas integram o presente relatório.

O valor total das rescisões foi de R\$ 106.831,85 (cento e seis mil, oitocentos e trinta e um reais e oitenta e cinco centavos).

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-

VIII - DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho propôs e obteve o pagamento de Dano Moral Individual para os 29 (vinte e nove) empregados resgatados, conforme Termo de Ajuste de Conduta, Cláusula Terceira, item 3.1

Cada trabalhador recebeu a título de Dano Moral Individual o valor de 100% incidente sobre as verbas rescisórias, com exceção dos trabalhadores [REDACTED] que receberam valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) a título de dano moral individual.

Também propôs e obteve, em Termo de Ajuste de Conduta, indenização por dano Coletivo.

Cópia de referido Termo de Ajuste de Conduta integra este relatório.

IX - DA CONCLUSÃO

Na atualidade, não se verifica a reprodução fiel do modelo de escravidão vigente no Brasil até o século XIX.

Naqueles idos, negros provenientes de nações africanas eram adquiridos como mercadoria, como um bem material; transportados como animais em navios negreiros. Os que subsistiam ao périplo africano, já em solo brasileiro, eram banhados, expostos em praça pública, leiloados e, finalmente, vendidos a quem pagasse mais.

Já nas propriedades, eram levados por seus novos senhores a viver em senzalas, a trabalhar pela alimentação que lhes era oferecida e a sofrer castigos corporais ao menor deslize ou manifestação de revolta.

No Brasil de hoje, não mais se encontrará este quadro, que, indubitavelmente, afronta os mais elementares sentidos de humanidade.

Todavia, a escravidão atual, que prescinde dos grilhões e dos castigos corpóreos, não é menos cruel.

Hoje, a força que governa e alimenta os atos de escravidão de trabalhadores no campo é a necessidade básica do homem de se alimentar; a da luta diária de trabalhar o dia para ter o que comer à noite. São brasileiros subjugados à própria sorte, pois não têm outro ofício nem foram preparados para outras funções, senão trabalhar a terra; mesmo assim as escassas oportunidades são aproveitadas independentemente do que possa ser oferecido, já que a situação não dá espaço para escolhas.

Do outro lado, os grandes grupos, os grandes fazendeiros, os grandes empresários, têm facilmente ao seu alcance esse infindável contingente de excluídos dispostos a aceitar qualquer ocupação e sob quaisquer circunstâncias.

Então, esses trabalhadores excluídos, são levados às propriedades, para produzirem. São instalados em moradias e alojamentos inapropriados; descontam-lhes a parca alimentação que consomem. E como se isso, de per si, não representasse uma cruel afronta à dignidade da pessoa, ainda sofrem humilhação, desprezo e indiferença, por serem trabalhadores humildes desprovidos de voz para se insurgirem contra seus opressores.

O jugo de trabalhadores mudou desde a escravidão dos negros africanos. Atualmente, os castigos corporais deram vez aos castigos impingidos à dignidade da pessoa; impingidos à honra; impingidos à personalidade do trabalhador.

Atualmente, o aprisionamento não é físico; o aprisionamento é psicossocial, na medida em que não resta alternativa ao homem a não ser aceitar o trabalho, mesmo em condições degradantes, e deixar-se subjugar.

Nesse sentido, a escravidão antiga, em seu aspecto econômico, era mais indulgente com seus protagonistas do que o é a escravidão atual, eis que o negro trazido da África era considerado um bem que integrava o patrimônio do escravocrata, razão pela qual recebia certa atenção de seu proprietário; na escravidão atual, em face da abundância de mão-de-obra e da escassez de oportunidades, o trabalhador é descartável e não representa o menor valor para o patronato.

Faz-se necessário, por conseguinte, aguçar-se a sensibilidade e refinar os conceitos sobre o trabalho escravo da atualidade para compreender que a opressão, a afronta à dignidade da pessoa, os ataques à personalidade e à honra do trabalhador, fora a sujeição a condições degradantes de trabalho, são marcas indelévels da neo-escravatura.

No caso sob lume, deduz-se que a denúncia é procedente no que tange a práticas que caracterizam o trabalho análogo ao de escravo, ou seja, pela existência da escravidão no seu padrão atual, em especial, em face da sujeição dos empregados às condições degradantes, postas em prática pelo empregador [REDACTED]

A novel redação do artigo 149 do Código Penal Brasileiro parece ter provocado um misto de perplexidade e letargia no meio jurídico, que tem, às vezes, interpretado e agido em descompasso com a realidade, ao atenuar a responsabilidade de quem lucra com a agonia e [REDACTED]

com o sofrimento de trabalhadores brasileiros submetidos a condições desumanas e degradantes; trabalhadores estes que, paradoxalmente, promovem a multiplicação do capital e, conseqüentemente, a acumulação de riqueza de quem os explora.

Talvez ainda não tenhamos sido alcançados pela natural indignação de saber que existem brasileiros, trabalhadores, que vivem em barracos sem a menor condição de higiene; desprovidos de instalações sanitárias básicas, ingerindo água imprópria para o consumo humano.

E nem se argumente que, em seus lares, a vida deixaria de lhes reservar melhores condições. Este é o discurso do atraso e de quem deseja a manutenção desta realidade. A propriedade possui uma função social. O trabalho deve ser veículo de replicação e distribuição de bem estar e progresso social, não apenas de quem detém o capital, mas também daqueles que emprestam sua força de trabalho ao sistema produtivo.

Para situar juridicamente tal situação, divise-se o que consta no artigo primeiro da Constituição Federal. Nele são descritos cinco princípios da República, ditos fundamentais: a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Dos referidos princípios, no decorrer da operação, especificamente na atividade de exploração de palmito de babaçu de [REDACTED] constatou-se que pelo menos três deles foram frontalmente violados. Os trabalhadores vinculados ao referido empregador estavam destituídos de significativa parcela de cidadania, porquanto muitos deles não possuíam sequer os documentos básicos, necessários ao exercício de seus direitos e deveres; as condições de trabalho a que estavam sujeitos não eram compatíveis com a dignidade da pessoa humana, pois viviam como indigentes largados à própria sorte em condições degradantes; por fim, não há como se atribuir qualquer valor social a um trabalho que oprime, machuca, física e moralmente, e não agrega bem estar à vida do operário.

O que restou patente nesta operação foi uma brutal desigualdade entre os fatores de produção, ou seja, entre o capital e o trabalho isto porque os empresários visam, única e exclusivamente, a maximização de seus lucros, mesmo que para isso apequenem o valor do trabalho humano; mesmo que para isso tenham que submeter seus empregados a situações degradantes e humilhantes. Os trabalhadores, por seu turno, quedam-se e aceitam o trabalho em circunstâncias indignas porquanto não lhes subsiste outra opção; não existe alternativa; não existe esperança, enfim não existe emprego, esse bem escasso há décadas, por conta da permanente crise que se mantém viva, principalmente, no interior do país.

Mas não é só isso: a Constituição Federal é prodigiosa na defesa da instituição **TRABALHO**. Pontue-se, a exemplo, que a ordem econômica, funda-se na "valorização do trabalho humano" e "tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (Artigo 170 da C.F.)"; que a função social somente é cumprida quando atende às "disposições que regulam as relações de trabalho" e quando a exploração "favoreça o bem estar dos proprietários e dos trabalhadores" (Artigo 186, incisos III e IV da C.F.); e que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (Artigo 193 da C.F.)".

[REDACTED]

Aliás, no caso de [REDACTED] não seria levianidade asseverar que o trabalho escravo configurado no desempenho de suas atividades financia todas as suas outras atividades econômicas, inclusive as relações comerciais que mantém com os atacadistas e revendedores varejista do palmito de babaçu.

A situação encontrada pelo Grupo Móvel, nesta operação, caracteriza sim situação de trabalho análogo à de escravo.

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

Em face do exposto, conclui-se pela prática do trabalho análogo ao de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal. Além disso, foram desvendadas circunstâncias que denotam também outras condutas previstas no Código Penal Brasileiro, a saber: 1) artigo 203 (frustração de direito trabalhista); 2) artigo 132 (exposição à vida e a saúde de pessoas a perigo); 3) artigo 337 (sonegação de contribuição previdenciária) e 4) artigo 299 (falsidade ideológica).

Marabá - PA, 21 de setembro de 2009.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]