



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO  
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO RURAL  
FAZENDA BANDEIRANTES**

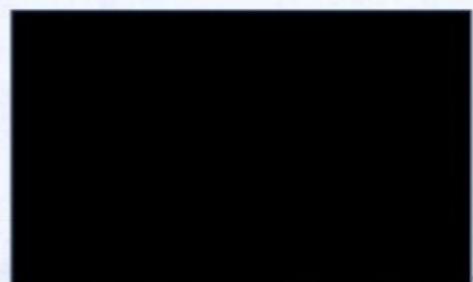


PERÍODO DE 16/07/2009 A 08/08/2009

LOCAL: JOVIÂNIA/GO

ATIVIDADE: PLANTAÇÃO E CORTE DE CANA-DE-AÇÚCAR

EMPREGADOR: SELSON ALVES NETTO



2009



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

### 6.3.1 DO TRANSPORTE DOS TRABALHADORES RURAIS:

Flagramos no canavial da Fazenda Bandeirantes ônibus de transporte dos trabalhadores em condições inadequadas de trafegabilidade com pára-brisa quebrado, sem sinal sonoro de ré, com motorista sem curso para transportar pessoas, motorista sem documentação de habilitação no local, ônibus com janelas travadas, com bancos sem encosto, em estado ruim de conservação (buracos, furos na lataria do teto e assoalho), ônibus com bancos modificados com pequeno espaço entre eles (trabalhadores ficam com as pernas encolhidas, corpo perto do banco seguinte significa risco da pessoa transportada ficar prensada entre os bancos).

Tendo em vista a condição ruim de trafegabilidade do veículo que transportava trabalhadores, os Auditores-Fiscais do Trabalho interditaram o ônibus que foi inspecionado e que estava em condições inseguras e nada razoáveis de trafegabilidade. Principais problemas identificados:



- a) Constatamos a existência de adaptações no veículo sem a devida autorização da autoridade competente;
- b) Constamos a falta de cintos de segurança nos veículos inspecionados. A falta de cintos de segurança expõe o trabalhador a risco de ser lançado para frente e para fora do veículo em caso de colisão, aumenta a possibilidade de queda, de batidas em objetos como cadeiras, bancos em caso de frenagem brusca. Essas situações, se ocorrerem, podem ocasionar fraturas, cortes, entorses do tornozelo, de joelho e outras lesões leves e graves. A falta de cinto de segurança coloca em risco a integridade física dos trabalhadores;

Verificamos, também, que havia veículos vistoriados sem o encosto nos bancos. Assim, numa situação de colisão pode haver uma “chicotada” da cabeça e pescoço do trabalhador que em casos de colisão traseira pode provocar lesões da coluna cervical.

Os veículos que fazem o transporte dos trabalhadores rurais não satisfazem as condições de segurança e comodidade exigidas pela legislação pertinente, do Código Nacional de Trânsito.

- c) Outro problema declarado pelos trabalhadores à fiscalização foi o fato dos trabalhadores ficarem até horas após a parada do corte de cana nos canaviais aguardando o transporte para suas residências ou alojamento. Após o meio dia, é de conhecimento público que o corte de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

cana fica mais difícil por causa do cansaço e do calor. A Convenção Coletiva de Trabalho na cláusula trigésima segunda determina que o transporte de retorno seja feito de imediato;

d) Outra dificuldade imposta aos trabalhadores é a regra de que todos têm que estar no ponto de ônibus às 05 h 00 min para que o ônibus possa pegá-los e levá-los para o canavial. Salienta-se que todos despertam entre 04 h 00 min e 04 h 30 min para preparar a comida para colocar na marmita. E acontece, como de fato aconteceu no dia que a fiscalização fez a Blitz na cidade de Joviânia/GO, do ônibus chegar no ponto de encontro às 06 h 00 min ou até depois, conforme declarações.



Acima fotos da inspeção do ônibus que a empresa substituiu para suspender a interdição do transporte de trabalhadores durante a ação fiscal. Nota-se que os trabalhadores estão com uniformes, que há problemas de espaçamento entre o banco e o reservatório de água e que há caixa com primeiros socorros dentro do veículo, contudo sem pessoa capacitada para tal mister, até a data dessa inspeção.

#### 6.3.2 FISCALIZAÇÃO DO DEPÓSITO DE AGROTÓXICOS REALIZADA NO DIA 22/07/2009 DE CONFORMIDADE COM AS DIRETRIZES TRAÇADAS PELA CONVENÇÃO 174 DA OIT:

Durante as inspeções no depósito de agrotóxicos da Fazenda Bandeirantes constatamos fatos graves abaixo descritos:

a) Durante as inspeções os Auditores-Fiscais do Trabalho constataram situação que expõe os trabalhadores a condição de trabalho de grave e iminente risco, posto que pessoas que não usavam máscaras para proteção respiratória entram nos depósitos de agroquímicos. Constatamos que não havia até o dia 24/07/2009 aplicadores de agroquímicos conforme declarado pelo Sr. [REDACTED]

b) Verificamos que a empresa mantém as embalagens de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins sobre estrados e encostadas nas paredes. Conforme critérios de segurança ambiental as prateleiras aonde os galões de agroquímicos são depositados devem ser de material não absorvente, metal pintado ou madeira pintada com tinta impermeável. Nenhum desses critérios de segurança ambiental estão sendo observados pela empresa. As prateleiras aonde os agrotóxicos estão depositados são de madeira, sem pintura e há galões de agrotóxicos encostados nas paredes que não são impermeáveis e que não têm pintura com tinta lavável.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Fato gravíssimo que favorece a contaminação do meio ambiente de trabalho e do meio ambiente global;

- c) Verificamos que o empregador mantém agrotóxicos, adjuvantes ou produtos afins armazenados em edificação que não possibilita limpeza e descontaminação, visto que o piso do depósito é de cimento grosso e não possui sulcos. Verificamos também que no depósito inspecionado não há um sistema de contenção em caso de vazamento ou derrame acidental, fato grave que favorece a contaminação do meio ambiente de trabalho e do meio ambiente global;
- d) Constatamos inexistência de sinalização, de placas, de cartazes com símbolos de perigo, que serviriam para advertir os trabalhadores acerca da existência de substâncias que apresentam alto risco de morte. Além do mais encontramos embalagens de agrotóxicos vazias displicentemente largadas do lado de fora do depósito.

A prática inadequada de transporte dos agroquímicos expõe os trabalhadores a condições que propiciavam doenças ocupacionais, assim como a possibilidade de intoxicação aguda que aliada à falta de um plano de remoção dos intoxicados, pode provocar a morte do trabalhador num curto espaço de tempo.



Verificamos que a empresa não restringe o acesso às edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins aos trabalhadores capacitados a manusear esses produtos. Durante a inspeção constatamos que no local do depósito não havia placas afixadas na porta do depósito contendo dizeres tipo "perigo-agrotóxicos, proibida a entrada de pessoas não autorizadas." A empresa não se comprovou, durante a inspeção, a existência de trabalhador capacitado na empresa. Ressalta-se que o empregado [REDACTED] que

levou a fiscalização até o depósito e o abriu para a inspeção, não possui capacitação e portanto não possui autorização para entrada nesse ambiente que é notoriamente agressivo à saúde das pessoas. Os Auditores-Fiscais do Trabalho perguntaram aos prepostos da empresa se havia trabalhadores capacitados para manuseio, aplicação, manipulação de agroquímicos e esses responderam que estavam a procura de um profissional capacitado. Fato grave, pois na ocorrência de uma situação emergencial não há na empresa pessoa capacitada para as providências imediatas para impedir ou diminuir a contaminação do ambiente atingido;

- e) A empresa não possui um plano de resgate de trabalhadores que porventura sofram contaminação aguda nas frentes de trabalho dos agroquímicos, fato que coloca em risco suas vidas, face às circunstâncias de grave e iminente risco. Há riscos de intoxicação leve, aguda



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

ou grave na atividade, dependendo da intensidade da exposição, desde que determinadas condições de trabalho não sejam observadas, tais como treinamento inadequado, falta de sabão para lavagem das mãos, falta de treinamento adequado, vestimentas inadequadas, falta de higienização/descontaminação, falta de orientação preventiva, dentre outras medidas.

Nenhuma medida de prevenção de acidentes maiores, nenhuma medida de redução dos riscos dos acidentes, nem tampouco nenhuma medida de redução das consequências dos acidentes foi tomada pela empresa que tem na sua propriedade um depósito com muito agroquímico e plantações de tomate, cana, milho, ou seja. A empresa ora fiscalizada tem uma produção agrícola que demanda uso freqüente de agrotóxicos.

Paulatinamente, ao longo dos meses e anos, os aplicadores de agroquímicos, os empregados que trabalham no depósito, aqueles trabalhadores que se expõem de maneira inadequada aos produtos químicos podem potencializar a contaminação lenta com os resíduos de agrotóxicos, impregnando o organismo, conduzindo a degeneração muscular, neurológica, além de problemas hepáticos, renais, inclusive parkinson, câncer, impotência sexual, dentre outras;

f) Constatamos que a prática de armazenagem de embalagens vazias dos agroquímicos descumpria as regras normatizadas estatuídas na legislação ambiental. Encontramos embalagens vazias jogadas do lado de fora do depósito.



#### 6.3.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO CANAVIAL:

Nos flagrantes realizados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho nas frentes de trabalho da empresa fiscalizada constatamos muitas violações às normas de segurança e saúde do trabalhador:

- a) As marmitas não são fornecidas gratuitamente, conforme legislação trabalhista vigente;
- b) Constatamos falta de reposição hidroeletrolítica aos cortadores de cana. A reposição é necessária em virtude do exaustivo labor exercido no canavial fato este que favorece o agravamento de um possível quadro de exaustão. Informamos que durante a ação fiscal a empresa passou a fornecer soro;
- c) Falta de condições de conforto e higiene nos canaviais pela falta de local adequado para refeição, o que obrigava os trabalhadores a realizarem suas refeições no meio do canavial (no meio da cana ou em cima dos torrões). A inexistência de abrigos para proteção dos rigores da irradiação solar, por ocasião da ausência de pausas entre os períodos de trabalho, aliados à falta de reposição hidroeletrolítica, associada à cadência acelerada do trabalho motivada pela



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

remuneração por produção (trabalhadores encontrados ofegantes, trêmulos, com transpiração excessiva e alta sujidade advinda do suor, fuligem, poeira, melaço) agrava a condição dos trabalhadores já que as atividades desenvolvidas pelos mesmos os submetem a trabalho classificado como pesado, de acordo com o quadro nº 3 – taxa de metabolismo por tipo de atividade – da Norma Regulamentadora NR-15. Esta irregularidade, aliada ao calor excessivo, com temperatura elevadas, que ultrapassa os limites de tolerância estabelecidos na legislação em vigor, aliado à falta de controle das jornadas e à organização do trabalho estabelecida sob parâmetros de produtividade, concorre para a fadiga muscular crônica, desidratação com sérias repercussões para o organismo humano, especialmente para o sistema circulatório e urinário, e que pode culminar em quadros mórbidos potencialmente fatais;



d) Falta de segurança alimentar e nutricional: verificamos que os alimentos que estão sendo consumidos no canavial não estão em quantidade e qualidade suficiente, que não garantem a segurança alimentar e nutricional. Essas situações foram flagradas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho na fiscalização das marmitas dos empregados das empresas já identificadas. Verificamos, nas marmitas inspecionadas nas frentes de trabalho no campo que os alimentos ali conservados são ricos em carboidratos, que foram preparados nas madrugadas pelos trabalhadores rurais para refeição no canavial, que as marmitas não continham alimentos de qualidade e em quantidade suficiente que atendessem às necessidades nutricionais básicas dos trabalhadores rurais e especialmente dos canavieiros. Conforme declarado aos Auditores-Fiscais, os cortadores de cana preparam seus alimentos entre às 04 h 00 min e 04 h 30 min e armazenam suas refeições em marmitas que são compradas pelos mesmos. Verificamos que as marmitas com a comida para refeição são colocadas dentro de sacolas que estavam bastante sujas, que essas ficam nas frentes de serviço largadas no chão, expostas à poeira, ao sol, à chuva, à lama. Há grave risco de alteração e de deterioração dos alimentos, situações que foram inclusive relatadas pelos canavieiros. Não há no canavial local adequado para guarda e conservação de alimentos.



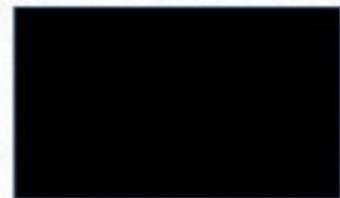
Constatamos que a empresa fornece, aos trabalhadores pela manhã, café preto e um pão. Os trabalhadores alojados comem um pão com café preto cedo e não tinham horário certo para almoçar e repousar. Durante as inspeções os trabalhadores reclamaram que sentem muita fome no canavial;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

ÍNDICE

- 1) COMPOSIÇÃO DO GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL
- 2) MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL
- 3) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR
- 4) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO
- 5) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA
- 6) DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA
  - 6.1. DO INÍCIO DO CONTRATO DE TRABALHO DOS MIGRANTES CONTRATADOS EM INDIARA/GO PELO SR. [REDACTED]
  - 6.2. DA FALTA DE CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS ALOJAMENTOS DA FAZENDA BANDEIRANTES
  - 6.3. FRENTES DE TRABALHO RURAIS – INSPEÇÕES DO GEFR NOS CANAVIAIS –
    - 6.3.1. DO TRANSPORTE DOS TRABALHADORES RURAIS
    - 6.3.2. FISCALIZAÇÃO DO DEPÓSITO DE AGROTÓXICOS
    - 6.3.3. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO CANAVIAL
    - 6.3.4. ERGONOMIA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
    - 6.3.5. SISTEMA DE REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO
    - 6.3.6. JORNADA DE TRABALHO
    - 6.3.7. CONTROLE DE QUEIMA PELO PIPA
    - 6.3.8 DO ÓCULOS DE PROTEÇÃO NO CORTE DE CANA
    - 6.3.9. DAS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS
    - 6.3.10. FALTA DE VEÍCULOS PARA REMOÇÃO DE TRABALHADORES EM CASO DE NECESSIDADE
    - 6.3.11. DA FALTA DE SESMT E SESTR
- 7) AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS
- 8) CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
- 9) RELAÇÃO DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS
- 10) CONCLUSÃO
- 11) ANEXOS DO RELATÓRIO:
  - ANEXO I - PROCURAÇÃO DA SRA. [REDACTED]
  - ANEXO II – TERMOS DE DEPOIMENTO
  - ANEXO III – ATAS DE REUNIÃO COM PREPOSTOS DA EMPRESA
  - ANEXO IV – NOTIFICAÇÕES
  - ANEXO V – TERMOS DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO
  - ANEXO VI – CÓPIAS DOS REQUERIMENTOS DE SEGURO-DESEMPREGO
  - ANEXO VII – TERMOS DE INTERDIÇÃO/LAUDOS TÉCNICOS
  - ANEXO VIII- AUTOS DE INFRAÇÃO EMITIDOS
  - ANEXO IX- TERMO DE SUSPENSÃO DE INTERDIÇÃO
  - ANEXO X – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
  - ANEXO XI- AMOSTRAGEM FICHAS DE REGISTRO DE EMPREGADOS
  - ANEXO XII- CONTROLE DA PRODUTIVIDADE-AMOSTRAGEM





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

1) COMPOSIÇÃO DO GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

a) COORDENAÇÃO

[REDAÇÃO MUDADA]

b) AUDITORES – FISCAIS DO TRABALHO

[REDAÇÃO MUDADA]

c) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

[REDAÇÃO MUDADA]

d) Polícia Militar do Estado de Goiás:

[REDAÇÃO MUDADA]

d) Secretaria de Bem Estar Social do Município de Joviânia/GO

[REDAÇÃO MUDADA]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

2) MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

O setor sucroalcooleiro integra o quadro de atividades que têm atenção especial da Secretaria de Inspeção do Trabalho –SIT/MTE, já que se trata de atividade em plena expansão e que, reiteradamente, tem-se verificado a ocorrência de trabalho degradante. A presente fiscalização foi planejada com base em denúncia recebida pela SRTE/GO (Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás) e executada pelo Grupo Especial de Fiscalização Rural da SRTE/GO.

3) IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

NOME: [REDACTED]

CPF: [REDACTED]

CEI: 3259002823-84

CEI: 0809000295-89

CNAE DA EMPRESA: 0113-0/00

4) DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

FATOS	VALOR/QUANTIDADE
Empregados alcançados	56
Empregados registrados sob ação fiscal	00
Resgatados	15
Valor bruto dos direitos rescisórios	R\$ 28.758,04
Valor líquido recebido	R\$ 29.074,58
Autos de infração lavrados	44
CTPS emitidas	00
CTPS anotadas	00
Seguro-desemprego requeridos	15
Mulheres trabalhadoras registradas	00
Adolescentes trabalhadores	01
Termos de Interdição	03

5) DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA:

A empresa [REDACTED] Fazenda Bandeirantes) tem como objetivo principal a exploração da agricultura para comércio. E dentre as atividades atuais principais da Fazenda Bandeirantes está a exploração da cana de açúcar.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

6) DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA:

Entre os dias 16/07/2009 e 24/07/2008, na propriedade do empregador já qualificado, que tem firmado contrato de fornecimento de cana para Usina Goiás, foram realizadas verificações físicas (entrevistas com os empregados e análise do meio ambiente de trabalho) por 02 (dois) Auditores-Fiscais do Trabalho componentes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel Rural (GEFR/SRTE/GO) nos canaviais existentes nessa propriedade.

No dia 14/07/2009, às 09 h 30 min., o Grupo Especial de Fiscalização Rural (GEFR/SRTE/GO) recebeu denúncia informando que 23 (vinte e três) trabalhadores estariam mal alojados na cidade de Joviânia/GO, que esses trabalhadores estariam trabalhando na viração de tomate, na Fazenda Bandeirante, que havia dois menores entre os trabalhadores.

Na manhã do dia 14/07/09 a coordenação do GEFR entrou em contato com o Ministério Público do Trabalho da 18 Região que também já havia recebido referida denúncia.

No dia 15/07/2009 o GEFR, composto por Auditores-Fiscais do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, deslocou-se para a cidade de Joviânia/GO com o objetivo de localizar os 23 (vinte e três) trabalhadores da denúncia. Aproximadamente às 11 h 20 min., o GEFR chegou em Joviânia/GO e se dirigiu ao pelotão da Polícia Militar de Joviânia/GO. No pelotão da PM a equipe foi apresentada ao Sgt. [REDACTED] militar que ficou responsável pela segurança do grupo. Nesse momento o GEFR esclareceu os motivos da fiscalização, bem como indicamos o local que deveríamos localizar e que estaria sendo usado como alojamento por “gatos”, conforme a denúncia.

Ainda na sede do pelotão, o Sargento [REDACTED] nos informou que no local aonde os trabalhadores estavam mal alojados conforme a denúncia, na escola “[REDACTED]”, havia um ponto de venda de drogas, que a polícia havia ido até lá no final da semana, que no local não havia mais ninguém. Assim, mesmo com essa informação, os Auditores – Fiscais e o Procurador de Trabalho decidiram fiscalizar os alojamentos situados na cidade e as frentes de trabalho da Fazenda Bandeirantes na tentativa de localizar os 23 (vinte e três) trabalhadores.

Com o apoio da Polícia Militar a equipe do GEFR começou a procurar as frentes de trabalho denunciadas. Como nós não sabíamos com precisão o local das frentes de trabalho denunciadas, já era tarde quando localizamos as primeiras delas com trabalhadores em atividade. Contudo, já passava das 15h 00min quando essas frentes foram localizadas e o trabalho da maioria dos empregados rurais já havia sido concluído. É importante declarar que quando localizamos essas frentes de trabalho, também identificamos frentes de trabalho do milho e cana de açúcar, que essas plantações são contíguas e separadas apenas por uma rua de chão batido.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Durante as inspeções no campo, os Auditores-Fiscais do Trabalho entrevistaram os trabalhadores, inspecionaram as condições de trabalho e o meio ambiente de trabalho nas plantações, bem como colhemos informações que determinaram a necessidade de inspeções nos alojamentos dos trabalhadores situados na cidade de Joviânia/GO e nos veículos que fazem o transporte dos trabalhadores rurais para as empresas da região. Assim, decidimos fazer uma vistoria geral, uma Blitz na madrugada do dia 16/07/2009, no local que foi indicado pelos trabalhadores como sendo o ponto aonde as empresas pegam os empregados para levar para as propriedades rurais.

No dia 16/07/2009, às 04 h 00 min, a equipe do GEFR, com o apoio da PM da cidade de Joviânia/GO, ficou aguardando a chegada dos ônibus que fazem o transporte dos trabalhadores rurais no local indicado como sendo o ponto de encontro.

Durante as inspeções dos veículos que fazem o transporte de trabalhadores rurais das empresas localizadas na região de Joviânia/GO, os Auditores-Fiscais do Trabalho identificaram ônibus que estavam transportando pessoas para trabalhar na viração de tomate e no corte de cana para Fazenda Bandeirantes. Durante as vistorias nos ônibus recebemos informações, com indicação de endereço, de que trabalhadores cortadores de cana, empregados da Fazenda Bandeirantes, estariam muito mal alojados.

Durante todo o dia 16/07/2009 a equipe do GEFR ficou envolvida com a fiscalização na plantação de tomate, com as vistorias nas casas aonde havia trabalhadores cortadores de cana das Usinas Goiás e da Usina Caçu, situadas na cidade de Joviânia/GO.

Na manhã do dia 17/07/2009, às 08 h 30 min. os Auditores-Fiscais do Trabalho localizaram a casa aonde havia empregados cortadores de cana que trabalhavam na Fazenda Bandeirante. A casa fica situada na Av. [REDACTED] de Joviânia/GO.

Durante o dia 17/07/2009 os Auditores-Fiscais do Trabalho entrevistaram os trabalhadores encontrados na casa em frente ao Fórum de Joviânia/GO, colheram depoimento escrito e registraram nesse documento todos os fatos e as circunstâncias pertinentes ao contrato de trabalho, desde o momento inicial da contratação até a chegada da equipe do GEFR da SRTE/GO.

No dia 17/07/2009, diante das condições de segurança, higiene, saúde constatadas, os Auditores-Fiscais do Trabalho interditaram o local onde os empregados da Fazenda Bandeirantes estavam alojados tendo em vista as condições ruins de higiene, conforto, segurança.

Os motivos da interdição, com Termo e Laudo Técnico anexo, são:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

"falta de condições adequadas de conservação, asseio e higiene, devido a poeira e o lixo espalhado pela casa, junto a objetos pessoais e alimentos, já que não havia recipientes para coleta de lixo e armários; existência de apenas uma cama de casal em um dos quartos, utilizada por um dos empregados, sendo que os outros dormiam em 04 (quatro) colchões de solteiro, colocados no chão de outro quarto, emendados; a janela desse quarto estava quebrada, não propiciando boas condições de vedação e segurança; não havia armários individuais para guarda de objetos pessoais; não possuíam roupas de cama, fornecidas pelo empregador; não havia mesas e cadeiras, restando aos trabalhadores sentarem-se no chão por ocasião das refeições; não dispunham de água potável, filtrada e fresca;"

O empregador conforme inspeção realizada nas casas usadas como alojamento manteve as áreas de vivência sem condições adequadas de conservação, asseio e higiene. Verificamos que nas casas havia muita poeira, lixo espalhados pela casa, ambientes abafados sem janelas ou com janelas danificadas e obstruídas, paredes sujas, mofadas em que 15 (quinze) de seus trabalhadores do corte de cana foram encontrados.

O corte de cana impõe posturas agressivas aos trabalhadores, haja vista que os trabalho é executado com corpo inclinado com várias flexões de braços e pernas. Essa atividade associada à falta de conforto durante o repouso interjornada agravam os riscos de doenças na coluna cervical. Outrossim, ficam mais propensos a sofrer acidentes, mais expostos ao adoecimento em função do ritmo acelerado do trabalho imposto pela empresa pela remuneração por produção numa atividade pesada que exige posturas agressivas num trabalho a céu aberto com exposição ao calor.

Durante a verificação física com os trabalhadores no canavial esses relataram lombalgias, dores musculares que, conforme concluímos, são agravadas pela falta de pausas, pela falta de conforto nos momentos de repouso interjornada. O fornecimento de alojamento com local adequado para garantir repouso do corpo do trabalhador é essencial para garantir saúde, evitar acidentes.

Diante da falta de condições sanitárias seguras, da falta de higiene e da falta de condições mínimas de conforto legalmente exigidas os Auditores-Fiscais do Trabalho decidiram interditar o alojamento dos trabalhadores. Então, os Fiscais do Trabalho tomaram a providência, com o apoio da Prefeitura de Joviânia/GO, de abrigá-los no hotel da cidade de Joviânia/GO até que houvesse a total solução da situação constatada pela fiscalização. Essas providências foram tomadas no dia 17/07/2009.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho durante a fiscalização do meio ambiente de trabalho dos alojamentos, canaviais e pátio da Fazenda Bandeirantes identificaram fatos, práticas trabalhistas que contrariam a legislação trabalhista, a ordem jurídica constitucional e a internacional vigente, e em especial aquelas normas pertinentes à área de Saúde e Segurança no Trabalho cuja finalidade principal é proteger a vida e a saúde dos trabalhadores.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

6.1. DO INÍCIO DO CONTRATO DE TRABALHO DOS MIGRANTES CONTRATADOS EM INDIARA/GO PELO SR. VANEIR:

No dia 16/07/2009 os Auditores-Fiscais do Trabalho do GEFR/SRTE/GO receberam uma denúncia que havia trabalhadores migrantes cortadores de cana mal alojados, dormindo no chão numa casa azul situada perto do fórum de Joviânia/GO, empregados da Fazenda Bandeirantes.

No dia 17/07/2009, os Auditores-Fiscais localizaram a casa azul (situada na Av. [REDACTED] [REDACTED] onde os trabalhadores estavam alojados, entrevistaram os moradores e às 11h 55 min., na sede do Fórum de Joviânia/GO, decidiram começar a colher o depoimento dos empregados da Fazenda Bandeirantes. Foram tiradas fotos do local usado como alojamento, bem como foi feito registro em vídeo do alojamento e do termo de depoimento colhido.

Durante as entrevistas realizadas e durante o depoimento prestado aos Auditores-Fiscais do Trabalho os trabalhadores cortadores de cana da Fazenda Bandeirante declararam que haviam sido contratados em Indiara-GO para cortar cana na Fazenda Bandeirante; que iriam, como de fato o foram, ser registrados na Fazenda Bandeirante.

Os cortadores de cana contratados em Indiara-GO declararam em depoimento prestado no dia 17/07/2009:

“QUE antes de vir para Joviânia, estavam em Indiara; QUE um “gato” chamado [REDACTED] pegou as CTPS dos trabalhadores em Indiara/GO e marcou o dia de viajar o dia 06/06/2009; que o [REDACTED] disse que iriam ser fichados na Fazenda Bandeirantes mas que a cana era fornecida para a Goiás; QUE o [REDACTED] foi dirigindo o seu próprio ônibus para buscar os trabalhadores em INDIARA-GO; QUE era um ônibus velho, sem cinto; QUE chegaram no sábado e foram deixados no “Grupo Escolar – [REDACTED] junto com outros dez trabalhadores que vieram no mesmo ônibus de Indiara-GO; QUE o ônibus chegou direto de Indiara na escola e o sr. [REDACTED] disse que era para ficar ali e que o aluguel era para acertar com o [REDACTED] QUE no colégio só havia quartos cheio de coisa velha como calças, restos de comida, botinas velhas, sem cama, sem colchão; QUE os próprios declarantes trouxeram os colchões; QUE os dois banheiros estavam com a descarga estragada; QUE apenas um tinha chuveiro mas tipo ducha, que não aquece; QUE os próprios trabalhadores fizeram a limpeza do local;”

No dia 23/07/2009, durante depoimento prestado na frente de trabalho situada no canavial da Fazenda Bandeirante, o Sr. [REDACTED] declarou à fiscalização (depoimento anexo):

“QUE deixou os trabalhadores na escolinha do [REDACTED] mas que não sabia que iam morar lá; QUE os trabalhadores pagaram o combustível do ônibus para o transporte;

O Sr. [REDACTED] declarou ainda no dia 23/07/2009:

“QUE os trabalhadores disseram para o declarante que não estavam satisfeitos naquela escola”; Que a Fazenda Bandeirantes colocou anúncio na cidade; QUE a Fazenda Bandeirantes colocou anúncio na cidade para os trabalhadores lhe procurarem; QUE a Fazenda marcou o dia do exame e fez o exame na casa do depoente; QUE pegou o documento dos trabalhadores no dia em que fez os exames; QUE esteve na escolinha do [REDACTED];



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

No dia 22/07/2009, na sede do fórum de Joviânia/GO, a Sra. [REDACTED]  
procuradora do Sr. [REDACTED] declarou:

“QUE optaram por Joviânia/GO porque lá havia mão-de-obra disponível; QUE fez um anúncio na cidade de Joviânia/GO e citaram [REDACTED] CPF [REDACTED], RG [REDACTED] residente na [REDACTED]  
[REDACTED] QUE citaram o [REDACTED] como referência, para que os trabalhadores o procurassem; QUE [REDACTED] trouxe os documentos (CTPS, cópia do RG, CPF, comprovante de endereço, carteira de reservista, título de eleitor, fotos 3x4) com atestados médicos de todos os trabalhadores com exceção de apenas um, o Sr. [REDACTED] QUE não sabe quem paga pelas fotos; QUE conhece o médico que faz o Exame Médico; QUE não sabe aonde o Médico fez os exames; QUE o médico não disse aonde fez os exames e nem em que condições estavam alojados os trabalhadores, mas também não foi perguntado;”

No dia 23/07/2009 os depoentes declararam em depoimento escrito colhido no canavial da Fazenda Bandeirantes:

“QUE os depoentes que vieram de Indiara/GO foram levados para um colégio abandonado; QUE [REDACTED] informou que arrumaria os depoentes no colégio; QUE [REDACTED] falou que era para os depoentes levar fogão, colchão, pra eles pagarem o aluguel e fazer compras por conta dos depoentes; QUE o colégio em Indiara/GO para onde [REDACTED] levou os depoentes era sujo, sem tranca, sem porta, sem bebedouro, sem camas, sem roupas de cama; QUE dentro dos quartos havia coco demais, xixi nos quartos aonde os depoentes iriam dormir; QUE os depoentes que vieram de Indiara/GO limparam os quartos aonde iriam dormir; QUE [REDACTED] disse que havia pedido para um rapaz limpar o colégio; QUE [REDACTED] disse que parecia que parecia que o rapaz não tinha ido limpar; QUE [REDACTED] deixou os trabalhadores no colégio disse que na manhã, de manhã passaria para pegar os depoentes e levar para e levar ao médico para fazer os exames para registrar; QUE [REDACTED] pegou os depoentes de manhã e levou para casa dele aonde médico já estava esperando por eles; QUE o médico mediu a pressão e viu os batimentos coração e só; QUE depois do exame [REDACTED] levou os depoentes de Indiara/GO para mercado para afiançá-los; QUE [REDACTED] disse ao dono do mercado que podia vender para os depoentes o que precisasse; QUE poderiam vender para os depoentes que no dia do pagamento iriam acertar; QUE o nome do supermercado é Supermercado do Produtor; ...”

#### 6.2. DA FALTA DE CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO DOS ALOJAMENTOS DA FAZENDA BANDEIRANTES:

Os Auditores Fiscais do Trabalho nas inspeções realizadas na Fazenda Bandeirantes e seus alojamentos não constataram a existência de ações de prevenção de doenças, promoção da saúde por meio da criação de situações favoráveis à qualidade de vida, meio ambiente de trabalho, segurança alimentar e nutricional dos cortadores de cana.

Durante depoimento prestado no canavial, no dia 23/07/2009, com cópia anexa, os trabalhadores que foram trazidos de Indiara/GO pelo Sr. [REDACTED] declararam:

“QUE [REDACTED] disse que se os depoentes estivessem parados poderiam vir para Joviânia/GO; QUE haveria trabalho na Fazenda Bandeirante; QUE [REDACTED] explicou aonde iriam trabalhar e o que iriam fazer;”



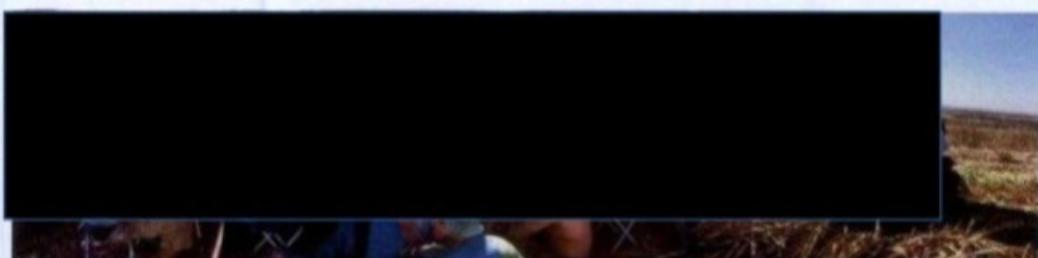
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

E ainda disseram:

“QUE os depoentes que vieram de Indiara/GO foram levados para um colégio abandonado; QUE [REDACTED] informou que arrumaria os depoentes no colégio; QUE [REDACTED] falou que era para os depoentes levar fogão, colchão, pra eles pagarem o aluguel e fazer compras por conta dos depoentes; QUE o colégio em indi, digo, Joviânia/GO para onde [REDACTED] levou os depoentes era sujo, sem tranca, sem porta, sem bebedouro, sem camas, sem roupas de cama; QUE dentro dos quartos havia coco demais, xixi nos quartos aonde os depoentes iriam dormir; QUE os depoentes que vieram de Indiara/GO limparam os quartos aonde iriam dormir; QUE [REDACTED] disse que havia pedido para um rapaz limpar o colégio; QUE [REDACTED] disse que parecia que parecia que o rapaz não tinha ido limpar.”

Declararam também:

“QUE os depoentes de Indiara/GO pagaram para [REDACTED] R\$ 50,00 por cabeça; QUE [REDACTED] apresentou o [REDACTED] para os depoentes:”



FOTOS DO DIA 23/07/2009 DURANTE TOMADA DE DEPOIMENTO DOS TRABALHADORES AOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

No dia 22/07/2009, na sede do fórum de Joviânia/GO a Sra. [REDACTED] procuradora do Sr. [REDACTED] declarou:

“QUE optaram por Joviânia/GO porque lá havia mão-de-obra disponível; QUE fez um anúncio na cidade de Joviânia/GO e citaram [REDACTED] CPF [REDACTED] RG [REDACTED], residente na [REDACTED], QUE citaram o [REDACTED] como referência, para que os trabalhadores o procurassem; QUE [REDACTED] trouxe os documentos (CTPS, cópia do RG, CPF, comprovante de endereço, carteira de reservista, título de eleitor, fotos 3x4) com atestados médicos de todos os trabalhadores com exceção de apenas um, o Sr. [REDACTED]; QUE não sabe quem paga pelas fotos; QUE conhece o médico que faz o Exame Médico; QUE não sabe aonde o Médico fez os exames; QUE o médico não disse aonde fez os exames e nem em que condições estavam alojados os trabalhadores, mas também não foi perguntado;”

Quando os trabalhadores informaram o local para onde haviam sido levados pelo Sr. [REDACTED] assim que chegaram em Joviânia/GO, um Auditor-Fiscal do Trabalho foi até o endereço citado para a averiguação das condições de higiene, de segurança e de conforto do local. O Auditor-Fiscal do Trabalho constatou que o local citado em depoimento é uma escola abandonada, conhecida como [REDACTED], que estava bastante suja, que havia papelões com plástico espalhados pelo chão, restos de marmitex, com botinas e calças velhas e sujas jogadas pelo chão (roupas e botinas típicas de cortadores de cana impregnadas com sujidade típica do



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

corte de cana-melaço/fuligem/poeira). Essas condições ruins do ambiente usado como alojamento foram denunciadas pelos trabalhadores e confirmadas “in loco” pela fiscalização.

Dois policiais militares acompanharam a inspeção da Fiscalização do Trabalho na escola usada como alojamento para quase 30 pessoas, conforme declarações de moradores locais e declarações dos trabalhadores da Fazenda Bandeirante.

Os trabalhadores declararam em depoimento:

“QUE chegaram no sábado e foram deixados no “Grupo Escolar – [REDACTED] junto com outros dez trabalhadores que vieram no mesmo ônibus de Indiara-GO; QUE o ônibus chegou direto de Indiara na escola e o sr. [REDACTED] disse que era para ficar ali e que o aluguel era para acertar com o [REDACTED] QUE no colégio só havia quartos cheio de coisa velha como calças, restos de comida, botinas velhas, sem cama, sem colchão; QUE os próprios declarantes trouxeram os colchões; QUE os dois banheiros estavam com a descarga estragada; QUE apenas um tinha chuveiro mas tipo ducha, que não aquece; QUE os próprios trabalhadores fizeram a limpeza do local; QUE não lhes foi fornecido comida neste primeiro dia;”

Os trabalhadores declararam:

“QUE o ônibus é dirigido pelo [REDACTED] que é também fiscal, apontador, solta o pega, e que é “gato”; QUE é o [REDACTED] que dá o preço da cana; QUE [REDACTED] costuma dar “gancho” em colegas dos depoentes, tal como no colega [REDACTED] que após ter feito hora extra num sábado anterior, disse, no sábado seguinte, que não queria trabalhar após o horário, por este motivo [REDACTED] discutiu com ele e no campo após ter começado a trabalhar lhe chamou e lhe disse que ele ia sofrer três dias de “gancho”, ou seja, três dias sem ganhar salário e sem trabalhar, e na semana seguinte foi mandado embora; QUE o telefone do [REDACTED] é [REDACTED]”

Os depoentes declararam também:

“QUE ficaram na escola 14 dias; QUE saíram do local porque estava muito ruim, a água empoçava na frente da escola; QUE ficavam nas salas de aula e passavam frio lá dentro; QUE ficavam numa sala de aula em número de quatro; QUE a sala era pequena e por isto os quatro colchões ficavam juntos, sem espaço entre eles, de uma parede à outra; QUE pagaram R\$30,00 por pessoa pela estadia de 14 dias; QUE não havia lâmpada nas salas, só algumas no corredor; QUE cozinhavam dentro da sala onde dormia; QUE usava água de cisterna que estava com mal cheiro; QUE inclusive a água do banho era da cisterna e vinha com mal cheiro;

Depois que saíram da escola, os trabalhadores mudaram para a casa azul porque não estavam suportando as más condições de higiene do local..

A casa que estava sendo usada como alojamento pela Fazenda Bandeirantes não possui armários para guarda e conservação de alimentos, nem tampouco local adequado para guarda das roupas (de uso pessoal e de trabalho) e dos pertences de uso pessoal (remédios, produtos de higiene, roupas íntimas).

Abaixo fotografia de uma das casas usadas como alojamento.



MINISTERO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Nas casas inspecionadas não há camas para todos os homens (há somente uma cama de casal usada por um trabalhador) e não há mesas, cadeiras, armários.

Os trabalhadores tomam as refeições sentados no chão ou sentados em cima das garrafas de água.

A falta de higiene e de conforto nas casas é grande. Não há instalações elétricas seguras (há fiação elétrica exposta) e não há lâmpadas em todos os quartos e salas das casas.

As janelas da casa não garantem total vedação para impedir a entrada de animais, da poeira, da chuva, do vento.

Nessa época do ano, Julho/Agosto, acentuam-se os riscos de contaminação de doenças respiratórias por causa do frio. Os trabalhadores canavieiros estão diariamente expostos a poeira, a fuligem da cana e os trabalhadores da Fazenda Bandeirantes, encontrados em locais insalubres durante a ação fiscal, estavam expostos, além desses riscos já mencionados, a problemas respiratórios pelo fato de estarem dormindo deitados no chão frio e sujo.

Ressalta-se que o trabalho do corte de cana é trabalho realizado ao relento sob a ação permanente do sol, do frio, da chuva, do vento o que pode propiciar a queda da resistência orgânica e favorecer o aparecimento de doenças. Essa situação de risco fica agravada quando o trabalhador habita local em condições sanitárias ruins, com falta de higiene, de conforto.

A falta de armários impede a organização e o asseio do local. Os trabalhadores tentam acomodar suas roupas em arames dentro das casas. As botinas, as caneleiras, as meias são colocadas nos cantos da casa, espalhadas, por causa da falta de armários.





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

O mal cheiro nos alojamentos é grande, por causa da sujeira, da umidade das roupas e calçados que são lavados e guardados dentro dos alojamentos.

Os depoentes declararam:

“QUE há apenas uma cama de casal que é usado pelo depoente [REDACTED]  
restante dorme em colchão no chão; QUE os depoentes [REDACTED]  
[REDACTED] dormem num mesmo quarto em quatro colchões que ficam um do lado do outro, sem  
espaço entre eles, encostados na parede; QUE os próprios depoentes fazem a limpeza; QUE o  
depoente [REDACTED] fica tossindo muito quando fica deitado no chão; QUE também o depoente  
[REDACTED] fica gripado por dormir no chão;”

Constatamos, pelos fatos apurados durante as inspeções, que não há ações de vigilância em saúde e segurança dos trabalhadores na Fazenda Bandeirantes. É importante ressaltar que a empresa já foi muitas vezes fiscalizada por Auditores-Fiscais do Trabalho e já foi muitas vezes orientada quanto ao correto cumprimento das normas de proteção do trabalhador.



Verificamos no sistema SFIT/MTE que a empresa ora fiscalizada já foi amplamente fiscalizada anteriormente e orientada quanto ao cumprimento das normas de proteção do trabalhador.



### 6.3. FRENTE DE TRABALHO RURAIS – INSPEÇÕES DO GEFR NOS CANAVIAIS –

No dia 23/07/2009, a equipe do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFR/SRTE/GO) se deslocou para os canaviais da Fazenda Bandeirantes situados no município de Goiatuba/GO.

Durante o deslocamento os Auditores-Fiscais do Trabalho começaram a observar a plantação da cana existente na Fazenda Bandeirantes. Fato que chamou a atenção da equipe do



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

GEFR, assim que chegamos na frente de corte, foi a distância do ônibus das frentes de corte, a falta de instalações sanitárias, o modo de acomodação da cana (enleirada).

A distância do ônibus das frentes de corte mostra que os trabalhadores têm que percorrer grandes distâncias para encher as garrafas de água. Os cortadores de cana bebem, em média, de 08 (oito) a 10 (dez) litros de água por dia. Ou seja, eles têm a necessidade de encher a garrafa térmica com água fria pelo menos uma vez durante a jornada de trabalho de corte de cana. E como os cortadores de cana são remunerados por produção, nós concluímos mediante declarações dos trabalhadores, que os cortadores não param para encher as garrafas e assim não bebem água em quantidade suficiente.

O trabalho do corte de cana é executado em pé, ou semi sentado por muitas horas, exige mobilidade constante do trabalhador, o que provoca severos e repetitivos esforços da sua coluna vertebral. Além dos repetitivos esforços, ressalta-se que o trabalho é executado a céu aberto, com exposição ao calor, poeira, fuligem. Além do mais, o desconforto térmico é grande nessa atividade pesada e o ritmo de trabalho acelerado pela produção aumenta o desgaste físico e mental do trabalhador canavieiro.

No depoimento prestado no dia 23/07/2009 no canavial, os cortadores de cana declararam que:

“ QUE os depoentes acordam às 04:00 até antes disso para fazer comida; QUE saem de casa e tomam café no canavial; QUE tomam café preto e comem um pão fornecido pela empresa; QUE

tomam café amolam o podão e vão trabalhar; QUE [REDACTED] dá o pega; QUE não há pausas; QUE depois que os fiscais do trabalho chegaram disseram para parar de trabalhar às 09h 00min;

Assim que chegamos na frente de trabalho aonde o ônibus estava parado, os Auditores-Fiscais entraram no veículo para verificar, além das suas condições de segurança internas, o reservatório para armazenamento de água, se esse estava em condições adequadas de uso, segurança, higiene e se estava conservando a água fresca. Verificamos que havia água quente no reservatório, que esse estava instalado de maneira inadequada e em local inadequado (em frente a um dos bancos para passageiros).

Depois que vistoriamos o ônibus passamos a conversar com os trabalhadores e a fazer avaliação técnica do meio ambiente de trabalho. Nós constatamos que os trabalhadores estavam cortando cana queimada, que a cana cortada estava sendo enleirada.

Verificamos no canavial que muitas garrafas de água dos trabalhadores estavam quebradas, muito velhas, que não havia mesas e cadeiras na frente de trabalho para todos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Os trabalhadores declararam em depoimento prestado no dia 23/07/09 (pág. 07/10 e 08/10 desse em anexo):

“ QUE antes da chegada dos fiscais estavam tomando água quente; QUE antes dos fiscais chegarem almoçavam no meio da roça; QUE não havia mesa, cadeira; QUE no canavial não há local com sombra; QUE no canavial almoçavam debaixo do sol forte, sentados na cana, na garrafa; QUE os depoentes [REDACTED]

[REDACTED] declararam que a comida já ficou azedada, com liga, mal cheiro; QUE a maioria que a comida azedou declarou que comeu comida azedada; QUE há depoentes que passaram mal no canavial; QUE os depoentes, a grande maioria, menos um, declararam que tiveram câimbras, muita sede muita fome durante o serviço, dores nas costas, dores nos braços, dores de cabeça freqüente principalmente no final da tarde, dores no punho (muito), que transpiraram muito; QUE muitos sentiram tonturas; QUE o depoente [REDACTED]

[REDACTED] vomitaram no trabalho e logo que chegaram em casa; QUE não havia horário certo de almoçar antes da fiscalização chegar na semana passada em Joviânia; QUE comiam e começavam a trabalhar; QUE a grande maioria corta cana até as 16:00; QUE para mais cedo por causa do cansaço; QUE levaram para o hospital somente o [REDACTED] QUE outros passaram mal avisaram [REDACTED] e ele nem ligou, não se importou; QUE o Sr. [REDACTED] de 56 anos, passou mal com câimbra e vômito nessa terça – feira no canavial, suando frio, com olhos fundos, que todos nos canavial viram, que [REDACTED] viu; QUE o Sr. [REDACTED] não recebeu assistência médica; QUE começou a passar mal aproximadamente às 14:30; QUE foi levado para sede para assinar papéis; QUE não deu conta de sair do ônibus; QUE informaram a Sra. [REDACTED] que havia um homem com câimbra, passando mal; QUE ela não se importou;”

Durante a inspeção constatamos inúmeras irregularidades, consistentes em violações da ordem jurídica justralhistas consubstanciadas na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e normas infra-legais, especialmente as Normas Regulamentadoras das

condições ambientais – Segurança e Medicina Ocupacional, baixadas pela Portaria nº 3.214/78.

A situação constatada durante a inspeção realizada na frente de trabalho rural, aonde encontramos cortadores de cana, em plena atividade, revelou estado de flagrantes circunstâncias cujo labor deles revelou violação das normas concernentes à tutela jurídica dos trabalhadores, especialmente as que dizem respeito à higidez física dos rurícolas. Submeteram-se a frustração da incidência dos preceitos protetivos, a teor do que dispõe a legislação trabalhista vigente.

Nas frentes de trabalho rurais os Auditores-Fiscais do Trabalho ouviram depoimentos dos trabalhadores indignados com a qualidade e a quantidade da comida que estão consumindo nos canaviais; com a falta de equipamentos de proteção individual; com a falta de apoio médico em caso de necessidade. Constatamos os fatos abaixo:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

### 6.3.1 DO TRANSPORTE DOS TRABALHADORES RURAIS:

Flagramos no canavial da Fazenda Bandeirantes ônibus de transporte dos trabalhadores em condições inadequadas de trafegabilidade com pára-brisa quebrado, sem sinal sonoro de ré, com motorista sem curso para transportar pessoas, motorista sem documentação de habilitação no local, ônibus com janelas travadas, com bancos sem encosto, em estado ruim de conservação (buracos, furos na lataria do teto e assoalho), ônibus com bancos modificados com pequeno espaço entre eles (trabalhadores ficam com as pernas encolhidas, corpo perto do banco seguinte significa risco da pessoa transportada ficar prensada entre os bancos).

Tendo em vista a condição ruim de trafegabilidade do veículo que transportava trabalhadores, os Auditores-Fiscais do Trabalho interditaram o ônibus que foi inspecionado e que estava em condições inseguras e nada razoáveis de trafegabilidade. Principais problemas identificados:



- a) Constatamos a existência de adaptações no veículo sem a devida autorização da autoridade competente;
- b) Constamos a falta de cintos de segurança nos veículos inspecionados. A falta de cintos de segurança expõe o trabalhador a risco de ser lançado para frente e para fora do veículo em caso de colisão, aumenta a possibilidade de queda, de batidas em objetos como cadeiras, bancos em caso de frenagem brusca. Essas situações, se ocorrerem, podem ocasionar fraturas, cortes, entorses do tornozelo, de joelho e outras lesões leves e graves. A falta de cinto de segurança coloca em risco a integridade física dos trabalhadores;

Verificamos, também, que havia veículos vistoriados sem o encosto nos bancos. Assim, numa situação de colisão pode haver uma “chicotada” da cabeça e pescoço do trabalhador que em casos de colisão traseira pode provocar lesões da coluna cervical.

Os veículos que fazem o transporte dos trabalhadores rurais não satisfazem as condições de segurança e comodidade exigidas pela legislação pertinente, do Código Nacional de Trânsito.

- c) Outro problema declarado pelos trabalhadores à fiscalização foi o fato dos trabalhadores ficarem até horas após a parada do corte de cana nos canaviais aguardando o transporte para suas residências ou alojamento. Após o meio dia, é de conhecimento público que o corte de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

cana fica mais difícil por causa do cansaço e do calor. A Convenção Coletiva de Trabalho na cláusula trigésima segunda determina que o transporte de retorno seja feito de imediato;

d) Outra dificuldade imposta aos trabalhadores é a regra de que todos têm que estar no ponto de ônibus às 05 h 00 min para que o ônibus possa pegá-los e levá-los para o canavial. Salienta-se que todos despertam entre 04 h 00 min e 04 h 30 min para preparar a comida para colocar na marmita. E acontece, como de fato aconteceu no dia que a fiscalização fez a Blitz na cidade de Joviânia/GO, do ônibus chegar no ponto de encontro às 06 h 00 min ou até depois, conforme declarações.



Acima fotos da inspeção do ônibus que a empresa substituiu para suspender a interdição do transporte de trabalhadores durante a ação fiscal. Nota-se que os trabalhadores estão com uniformes, que há problemas de espaçamento entre o banco e o reservatório de água e que há caixa com primeiros socorros dentro do veículo, contudo sem pessoa capacitada para tal mister, até a data dessa inspeção.

**6.3.2 FISCALIZAÇÃO DO DEPÓSITO DE AGROTÓXICOS REALIZADA NO DIA 22/07/2009 DE CONFORMIDADE COM AS DIRETRIZES TRAÇADAS PELA CONVENÇÃO 174 DA OIT:**

Durante as inspeções no depósito de agrotóxicos da Fazenda Bandeirantes constatamos fatos graves abaixo descritos:

a) Durante as inspeções os Auditores-Fiscais do Trabalho constataram situação que expõe os trabalhadores a condição de trabalho de grave e iminente risco, posto que pessoas que não usavam máscaras para proteção respiratória entram nos depósitos de agroquímicos. Constatamos que não havia até o dia 24/07/2009 aplicadores de agroquímicos conforme declarado pelo Sr [REDACTED]

b) Verificamos que a empresa mantém as embalagens de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins sobre estrados e encostadas nas paredes. Conforme critérios de segurança ambiental as prateleiras aonde os galões de agroquímicos são depositados devem ser de material não absorvente, metal pintado ou madeira pintada com tinta impermeável. Nenhum desses critérios de segurança ambiental estão sendo observados pela empresa. As prateleiras aonde os agrotóxicos estão depositados são de madeira, sem pintura e há galões de agrotóxicos encostados nas paredes que não são impermeáveis e que não têm pintura com tinta lavável.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Fato gravíssimo que favorece a contaminação do meio ambiente de trabalho e do meio ambiente global;

- c) Verificamos que o empregador mantém agrotóxicos, adjuvantes ou produtos afins armazenados em edificação que não possibilita limpeza e descontaminação, visto que o piso do depósito é de cimento grosso e não possui sulcos. Verificamos também que no depósito inspecionado não há um sistema de contenção em caso de vazamento ou derrame acidental, fato grave que favorece a contaminação do meio ambiente de trabalho e do meio ambiente global;
- d) Constatamos inexistência de sinalização, de placas, de cartazes com símbolos de perigo, que serviriam para advertir os trabalhadores acerca da existência de substâncias que apresentam alto risco de morte. Além do mais encontramos embalagens de agrotóxicos vazias displicentemente largadas do lado de fora do depósito.

A prática inadequada de transporte dos agroquímicos expõe os trabalhadores a condições que propiciavam doenças ocupacionais, assim como a possibilidade de intoxicação aguda que aliada à falta de um plano de remoção dos intoxicados, pode provocar a morte do trabalhador num curto espaço de tempo.



Verificamos que a empresa não restringe o acesso às edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins aos trabalhadores capacitados a manusear esses produtos. Durante a inspeção constatamos que no local do depósito não havia placas afixadas na porta do depósito contendo dizeres tipo "perigo-agrotóxicos, proibida a entrada de pessoas não autorizadas." A empresa não se comprovou, durante a inspeção, a existência de trabalhador capacitado na empresa. Ressalta-se que o empregado [REDACTED] que

levou a fiscalização até o depósito e o abriu para a inspeção, não possui capacitação e portanto não possui autorização para entrada nesse ambiente que é notoriamente agressivo à saúde das pessoas. Os Auditores-Fiscais do Trabalho perguntaram aos prepostos da empresa se havia trabalhadores capacitados para manuseio, aplicação, manipulação de agroquímicos e esses responderam que estavam a procura de um profissional capacitado. Fato grave, pois na ocorrência de uma situação emergencial não há na empresa pessoa capacitada para as providências imediatas para impedir ou diminuir a contaminação do ambiente atingido;

- e) A empresa não possui um plano de resgate de trabalhadores que porventura sofram contaminação aguda nas frentes de trabalho dos agroquímicos, fato que coloca em risco suas vidas, face às circunstâncias de grave e iminente risco. Há riscos de intoxicação leve, aguda



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

ou grave na atividade, dependendo da intensidade da exposição, desde que determinadas condições de trabalho não sejam observadas, tais como treinamento inadequado, falta de sabão para lavagem das mãos, falta de treinamento adequado, vestimentas inadequadas, falta de higienização/descontaminação, falta de orientação preventiva, dentre outras medidas.

Nenhuma medida de prevenção de acidentes maiores, nenhuma medida de redução dos riscos dos acidentes, nem tampouco nenhuma medida de redução das consequências dos acidentes foi tomada pela empresa que tem na sua propriedade um depósito com muito agroquímico e plantações de tomate, cana, milho, ou seja. A empresa ora fiscalizada tem uma produção agrícola que demanda uso freqüente de agrotóxicos.

Paulatinamente, ao longo dos meses e anos, os aplicadores de agroquímicos, os empregados que trabalham no depósito, aqueles trabalhadores que se expõem de maneira inadequada aos produtos químicos podem potencializar a contaminação lenta com os resíduos de agrotóxicos, impregnando o organismo, conduzindo a degeneração muscular, neurológica, além de problemas hepáticos, renais, inclusive parkinson, câncer, impotência sexual, dentre outras;

f) Constatamos que a prática de armazenagem de embalagens vazias dos agroquímicos descumpria as regras normatizadas estatuídas na legislação ambiental. Encontramos embalagens vazias jogadas do lado de fora do depósito.



#### 6.3.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NO CANAVIAL:

Nos flagrantes realizados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho nas frentes de trabalho da empresa fiscalizada constatamos muitas violações às normas de segurança e saúde do trabalhador:

- a) As marmitas não são fornecidas gratuitamente, conforme legislação trabalhista vigente;
- b) Constatamos falta de reposição hidroeletrolítica aos cortadores de cana. A reposição é necessária em virtude do exaustivo labor exercido no canavial fato este que favorece o agravamento de um possível quadro de exaustão. Informamos que durante a ação fiscal a empresa passou a fornecer soro;
- c) Falta de condições de conforto e higiene nos canaviais pela falta de local adequado para refeição, o que obrigava os trabalhadores a realizarem suas refeições no meio do canavial (no meio da cana ou em cima dos torrões). A inexistência de abrigos para proteção dos rigores da irradiação solar, por ocasião da ausência de pausas entre os períodos de trabalho, aliados à falta de reposição hidroeletrolítica, associada à cadência acelerada do trabalho motivada pela



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

remuneração por produção (trabalhadores encontrados ofegantes, trêmulos, com transpiração excessiva e alta sujidade advinda do suor, fuligem, poeira, melaço) agrava a condição dos trabalhadores já que as atividades desenvolvidas pelos mesmos os submetem a trabalho classificado como pesado, de acordo com o quadro nº 3 – taxa de metabolismo por tipo de atividade – da Norma Regulamentadora NR-15. Esta irregularidade, aliada ao calor excessivo, com temperatura elevadas, que ultrapassa os limites de tolerância estabelecidos na legislação em vigor, aliado à falta de controle das jornadas e à organização do trabalho estabelecida sob parâmetros de produtividade, concorre para a fadiga muscular crônica, desidratação com sérias repercussões para o organismo humano, especialmente para o sistema circulatório e urinário, e que pode culminar em quadros mórbidos potencialmente fatais;



d) Falta de segurança alimentar e nutricional: verificamos que os alimentos que estão sendo consumidos no canavial não estão em quantidade e qualidade suficiente, que não garantem a segurança alimentar e nutricional. Essas situações foram flagradas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho na fiscalização das marmitas dos empregados das empresas já identificadas. Verificamos, nas marmitas inspecionadas nas frentes de trabalho no campo que os alimentos ali conservados são ricos em carboidratos, que foram preparados nas madrugadas pelos trabalhadores rurais para refeição no canavial, que as marmitas não continham alimentos de qualidade e em quantidade suficiente que atendessem às necessidades nutricionais básicas dos trabalhadores rurais e especialmente dos canavieiros. Conforme declarado aos Auditores-Fiscais, os cortadores de cana preparam seus alimentos entre às 04 h 00 min e 04 h 30 min e armazenam suas refeições em marmitas que são compradas pelos mesmos. Verificamos que as marmitas com a comida para refeição são colocadas dentro de sacolas que estavam bastante sujas, que essas ficam nas frentes de serviço largadas no chão, expostas à poeira, ao sol, à chuva, à lama. Há grave risco de alteração e de deterioração dos alimentos, situações que foram inclusive relatadas pelos canavieiros. Não há no canavial local adequado para guarda e conservação de alimentos.



Constatamos que a empresa fornece, aos trabalhadores pela manhã, café preto e um pão. Os trabalhadores alojados comem um pão com café preto cedo e não tinham horário certo para almoçar e repousar. Durante as inspeções os trabalhadores reclamaram que sentem muita fome no canavial;



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

- e) Ferramentas de trabalho - Os trabalhadores flagrados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT's) nas empresas acima qualificadas realizavam atividade de corte de cana e nesta atividade são necessárias a utilização de facão (podão), lima para afiar o corte. Constatamos que as empresas forneciam facões (podões) para o corte de cana com cabos que não permitiam boa aderência, o que poderia fazer com que tal ferramenta viesse a escapar das mãos do trabalhador durante o uso e causar acidentes. Isso fazia com que os trabalhadores do corte de cana criassem improvisações, amarrando borrachas de câmara de ar nos cabos dos facões na tentativa de diminuir os riscos de acidentes;
- f) Primeiros-socorros: constatamos que não havia matérias para primeiros socorros nas frentes de serviços rurais. Também nas frentes de trabalho rural não havia trabalhadores preparados para prestar primeiros socorros. Durante a ação fiscal a empresa providenciou o material de primeiros socorros;
- g) As condições de conforto e higiene eram inexistentes nas frentes de trabalho vistoriadas para que os trabalhadores pudessem satisfazer suas necessidades fisiológicas. A falta de banheiro nas frentes vistoriadas obrigava os trabalhadores a satisfazerem suas necessidades fisiológicas no canavial. Constatamos falta de higiene, segurança e privacidade no momento do trabalhador satisfazer suas necessidades fisiológicas. Os trabalhadores declararam à fiscalização que sentem constrangimento por terem que abaixar as calças na frente dos colegas e se agachar, e temor de serem picados por animais (formigas/cobras). Constatamos a falta total de segurança, higiene e privacidade para os trabalhadores rurais.

Na inspeção realizada havia apenas uma barraca de lona, que não atendem os requisitos do item 31.23.3.2: ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; dispor de água limpa e papel higiênico; estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; possuir recipiente para coleta de lixo; os trabalhadores afirmaram que não usam essa barraca devida suas condições de desconforto e higiene.

- h) Constatamos a falta de programas de gestão na área de segurança e saúde, falta de ações preventivas na área de segurança e saúde, ausência de equipe médica nos canaviais;
- i) Equipamentos de Proteção Individual: Constatamos que a empresa Fazenda Bandeirantes não fornecia todos os EPIs corretamente, bem como não fornecia todos os EPIs que são exigidos para a execução do corte de cana. A empresa não fornece uniforme para os cortadores de cana, não repõe de acordo com a necessidade os EPI (botinas, luvas). Entramos com os trabalhadores no canavial laborando com EPI danificado.

Falta de reposição e fornecimento de equipamento de proteção individual com conformidade, de acordo com a atividade. Verificamos no canavial que as caneleiras são baixas que não protegem os joelhos sujeitos a cortes com podão, que havia botinas rasgadas, bem como

- j) Alojamentos: Durante as inspeções nos alojamentos os Auditores-Fiscais encontraram banheiros, quartos com muita sujidade com pisos, paredes sujas. Ambientes sem armários o que provoca muita desordem, falta de segurança, privacidade e higiene. Os trabalhadores sentiram e reclamaram muito frio à noite nos alojamentos;



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



l) Falta de pausas para os trabalhadores rurais em atividades pesadas (corte de cana): Com efeito, os trabalhadores do corte manual de cana de algumas frentes serviço laboravam sem nenhuma pausa para descanso durante esses períodos. Sabe-se que a atividade de corte manual de cana é realizada em pé e exige grande esforço físico por parte do trabalhador. Atividade executada a céu aberto, com exposição ao calor, sol radiante. E a falta de instituição de pausas para descanso coloca em risco a vida e a saúde dos trabalhadores, uma vez que estes laboram em ritmo acelerado devido à forma de remuneração por produção. Tal situação era agravada ainda mais pela alimentação deficiente que recebiam: de manhã, por volta das 05h 00 min, comiam apenas um pão com café preto; no almoço comiam arroz,

feijão, um pedaço de carne e abóbora. Ressalta-se que os cortadores de cana foram encontrados com sinais evidentes de cansaço anormal: respiração ofegante; mãos tremulas; corpos e roupas totalmente molhados de suor que chegavam a pingar, tendo sido relatado casos de cãimbras, tonturas, dores de cabeça.

m) Jateamento de areia: Verificamos local usado para jateamento de areia, atividade já condenada, proibida pelos malefícios que causam à saúde do trabalhador. Os Auditores-Fiscais interditaram o local (fotos exibem a situação encontrada).





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

#### 6.3.4 ERGONOMIA E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:

O trabalho do corte de cana executado na Fazenda Bandeirantes é manual e o trabalhador executa o corte em pé, ou semi sentado por muitas horas, o que exige mobilidade constante do trabalhador fato que provoca severos e repetitivos esforços da sua coluna vertebral. Além dos repetitivos esforços, ressalta-se que o trabalho é executado a céu aberto, com exposição ao calor, poeira, fuligem. O desconforto térmico do cortador de cana é grande nessa atividade pesada e o ritmo de trabalho é acelerado pela produção circunstâncias que aumentam o desgaste físico e mental do trabalhador canavieiro.

O trabalho é executado com facão afiado pelo trabalhador. O cortador de cana executa vários golpes na base ou no pé da cana, joga a cana de lado para depois despontá-la. O trabalhador tem que cortar a "ponta" superior da cana e depois carregá-la com os braços até um local preestabelecido pela empresa. Na etapa seguinte os cortadores de cana da Fazenda Bandeirantes formam leiras para que as carregadeiras/tratores transportem a cana para o caminhão que irá para a Usina Goiás, conforme declarações dos prepostos à fiscalização. A empresa adotou a leira e não o sistema de amontoamento, como meio de acomodação da cana para que posteriormente a carregadeira (trator) apanhe a cana para colocá-la dentro do caminhão que irá transportá-la para a usina.

É importante frisar que o corte tem que ser feito rente ao solo porque a sacarose do açúcar fica toda no pé da cana e a empresa não quer perder a sacarose. Além disso não pode haver gomos no ponteiro da cana, o trabalhador tem que cortar os ponteiros. Todas essas exigências técnicas aumentam os rigores da atividade.

O sistema de remuneração por produção acelera a cadência do trabalho já tão rigoroso por conta da exposição ao calor, do peso da cana que trabalhador carrega, pelas posturas inadequadas que sobrecarregam a coluna.

O aumento desumano da intensificação do trabalho, imposto pela remuneração por produção, sem preocupação com riscos à saúde do trabalhador provoca doenças, acidentes. E durante a ação fiscal os Auditores-Fiscais do Trabalho não identificaram ações de melhoria do meio ambiente de trabalho para diminuir os riscos da atividade de corte de cana. Constatamos que a empresa não se preocupa nem mesmo em controlar a jornada de trabalho, permitindo que os trabalhadores trabalhem o quanto quiserem.

As empresas também foram autuadas por não abranger, nas ações de melhoria das condições e meio ambiente de trabalho, a organização do trabalho. Os trabalhadores reclamaram que sentem muitas dores na coluna e que têm ingerido analgésicos para diminuir as dores nas costas. A grande maioria dos trabalhadores declarou aos Auditores-Fiscais do Trabalho que tem feito uso de analgésicos para aliviar a dor na coluna.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

#### 6.3.5. SISTEMA DE REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO:

A remuneração por produção está determinando um ritmo intenso de trabalho na atividade de corte de cana, que é uma atividade pesada de acordo com a NR 15. Durante as inspeções nos canaviais encontramos trabalhadores trêmulos, ofegantes, molhados de suor.

Verificamos que a empresa não garante aos trabalhadores cortadores de cana pagamento de salários com transparência. A empresa não fornece aos trabalhadores os comprovantes de remuneração da produção diária.

#### 6.3.6. JORNADA DE TRABALHO:

Problema grave constatado foi a falta de controle da jornada de trabalho, numa atividade pesada com cadência acelerada pela remuneração por produção.

Em depoimento colhido no dia 22/07/2009 a Sra. [REDACTED] e o Sr. [REDACTED] declararam:

“ QUE o Sr. [REDACTED] informou que há apenas horário de começar e horário de parar, que não há horário de almoço; QUE os trabalhadores tiram tempo para almoçar quando quer; QUE não sabe quanto tempo o trabalhador fica almoçando; QUE a Sra. [REDACTED] disse que o trabalhador tem o livre-arbítrio de parar para almoçar quando quiser; QUE, por exemplo, tem dia que o trabalhador começa 7:00h e termina a cana para cortar às 13h e já pode ir embora, e que por isso não controla jornada; QUE não há controle de jornada, não há registro da jornada no ponto, que está servindo apenas para apontar a produção diária; QUE o Sr. [REDACTED] informou que quando o trabalhador se cansa o mesmo fica aguardando a hora de ir embora;

#### 6.3.7 DO CONTROLE DA QUEIMA:

Durante as inspeções nos canaviais da Fazenda Bandeirante contatamos que a água que abastece o caminhão pipa é retirada de uma represa que fica próxima a um depósito de agrotóxico que foi construído em desconformidade com os critérios de segurança ambiental. Em caso de acidente com vazamento de agroquímico a represa pode ser contaminada, bem como os trabalhadores que laboram após a queimada da cana. Essa informação foi prestada pelo Sr. [REDACTED] durante a inspeção no depósito de agrotóxicos.

#### 6.3.8 DO ÓCULOS PARA PROTEÇÃO DURANTE O CORTE DE CANA:

Durante as inspeções constatamos que os trabalhadores estavam usando óculos com CA. Todos os cortadores de cana entrevistados reclamaram que o óculos embaça com a fuligem, suor, poeira. Os entrevistados declararam aos AFTs que ficam com a visão prejudicada e que temem se desequilibrar com o podão na mão. A empresa não testou a conformidade dos EPI com os trabalhadores. Todos os trabalhadores reclamaram muito de desconforto, embaçamento do óculos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

#### 6.3.9. DAS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS:

A empresa Fazenda Bandeirantes não está promovendo tratamento justo, sem discriminação e de forma a garantir oportunidade igual de acesso a boa alimentação para todos os trabalhadores, urbanos e rurais, infringindo o disposto no art. 1º da Lei nº 9.029, de 13.4.1995 c/c Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil através do Dec. 62.150/68 (art. 1). Constatamos que a empresa não está garantindo igualdade de tratamento nas condições de trabalho com relação ao atributo trabalhista segurança alimentar e nutricional.

A origem dos trabalhadores, o fato de serem migrantes e cortadores de cana, tem determinado o não fornecimento de alimentação de forma que está havendo distinção de tratamento nas condições de trabalho. Verificamos nas inspeções realizadas nas frentes de trabalho situadas nos canaviais, alojamentos que a empresa já qualificada fornece alimentação para alguns trabalhadores e para outros não, sendo que as necessidades alimentares, de reposição energética e nutricional são iguais entre os trabalhadores, bem como é idêntica a situação de impossibilidade de tomada de refeições nas respectivas residências e alojamentos. Todos os trabalhadores rurais almoçam nas frentes de trabalho rurais e não nas suas casas. A comida dos cortadores de cana é feita na madrugada entre 04 h 00 min e 04 h 30 min, enquanto que os empregados não migrantes, efetivos recebem alimentação sadia, farta e segura. Verificamos que a marmita dos cortadores de cana é embrulhada em sacos plásticos, guardadas em sacolas sujas e colocadas no chão; Que as sacolas que guardam as marmitas dos trabalhadores moradores são colocadas no chão expostas à poeira, ao calor, ao sol; Que a comida que os cortadores de cana trazem de casa é rica em carboidratos, praticamente só arroz, pouco feijão e pedaços pequenos de carne. Durante as inspeções pedimos para que a empresa garanta segurança alimentar e nutricional para todos os seus empregados, em condições seguras. Os trabalhos executados pelos trabalhadores rurais nos canaviais cortadores de cana, tratoristas, aplicadores de agrotóxicos, irrigação requerem esforço físico, posturas agressivas, exposição a calor sob sol intenso, cadência acelerada motivada pelo trabalho por produção.

#### 6.3.10 FALTA DE VEÍCULOS PARA REMOÇÃO DE TRABALHADORES EM CASO DE NECESSIDADE E FALTA DE RÁDIOS COMUNICADORES NOS CANAVIAIS:

Nas inspeções realizadas nas várias frentes de trabalho constatamos que não havia nos canaviais veículo disponíveis para remoção de trabalhadores em caso de necessidade. A empresa possui uma Kombi, contudo a má comunicação entre a empresa e os trabalhadores acidentados é grande conforme relatos dos trabalhadores. Não havia rádios comunicadores nos canaviais para comunicação de acidentes. Os prepostos declararam que há celulares à disposição do fiscal da frente de trabalho, contudo esse não é o meio próprio para garantir comunicação por esse se trata de veículo de comunicação pessoal, que o fiscal pode deixar em casa, que pode faltar bateria do aparelho ou sinal. Enfim, o correto é que a empresa possua rádios comunicadores como equipamento de uso permanente nos canaviais. Esses fatos são graves haja vista os riscos da atividade de corte de cana.

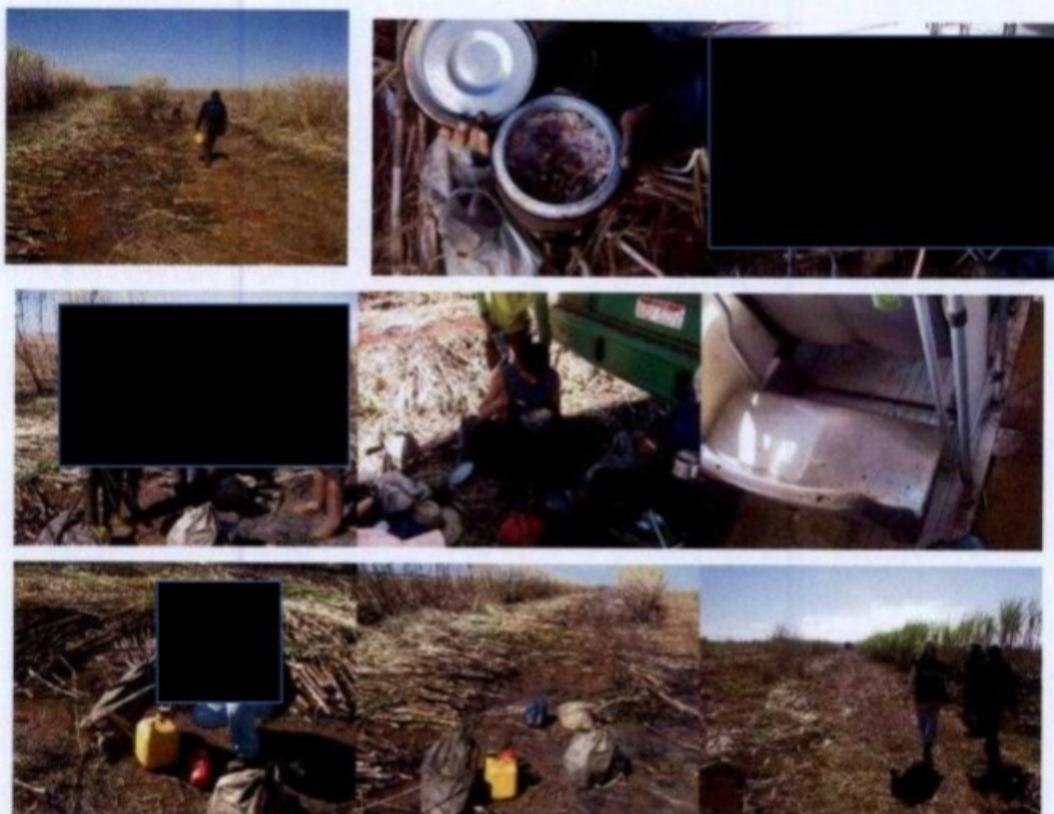


MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

6.3.11 DA FALTA DE SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho) e/ou SESTR (Serviço Especializado de Segurança e Saúde no Trabalho Rural):

A empresa não possui SESTR/SESMT. A falta de tais serviços, (compostos por Médicos do trabalho; Engenheiros de segurança do trabalho; Técnicos de segurança do trabalho; Auxiliares de enfermagem do trabalho; e enfermeiras do trabalho) exibe o total descaso com as normas de segurança e saúde do trabalho, conforme acima relatado.

Fotos registram a inspeção do GEFR na Fazenda Bandeirantes.



7. AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS:

Analisando todos os fatos que foram constatados durante a operação do Grupo Móvel, os Auditores-Fiscais do Trabalho ficaram convictos da existência de violações à ordem jurídica vigente, identificados nesse relatório, e descritos nos autos de infração.

Durante a fiscalização dos Auditores-Fiscais do Trabalho foram feitos pedidos legais para adequação e conformidade do meio ambiente de trabalho às necessidades dos trabalhadores atingidos pela ação fiscal, de conformidade com o Decreto 4.552/02 c/c art. 200 da CLT e Portaria 3.214/73, na tentativa de humanizar e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

melhorar as condições de sobrevivência dos trabalhadores, o meio ambiente de trabalho total.

**Auditores - Fiscais do Trabalho** orientam-se, na execução de suas missões institucionais, na Constituição Federal de 1988, na Lei (art. 626 a CLT, Dec. 4.552/02), em Normas Internacionais Ratificadas, com o objetivo de promover a reconstrução dos direitos humanos nas relações de trabalho, de restaurar a lógica do razoável no mundo do trabalho, de fazer prevalecer os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

A atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho nas ações fiscais do GEFR tem como enfoque a repressão e a prevenção dos danos físicos e morais causados aos trabalhadores, a preservação da dignidade e da integridade física do trabalhador.

Há um sistema jurídico de tutela do meio ambiente do trabalho reconhecido pela CF/88, no seu art. 200, Inciso VIII e como esse integra o meio ambiente no sentido global haja vista que o meio ambiente de trabalho integra o meio ambiente como um todo, que por sua vez integra o rol de direitos humanos fundamentais, por que objetiva o respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art.01, Inciso III, da CF/88).

Com objetivo de apurar a verdade dos fatos descritos pelos trabalhadores, das relações trabalhistas atuais e pretéritas na propriedade fiscalizada, usamos de todos os recursos e meios de prova permitidos. Nós filmamos e fotografamos a verificação física, colhemos depoimentos dos trabalhadores, carvoeiros, fazendeiros. Bem como, durante o transcurso da ação fiscal, buscamos garantir e preservar o contraditório e a ampla defesa administrativa, durante as entrevistas realizadas com todas as pessoas envolvidas nessa ação fiscal.

Tentamos analisar documentos trabalhistas e contábeis, colhemos depoimentos dos empregados ativos, prepostos do empregador, bem como fizemos registro de nossa ação fiscal, através de vídeos e fotos que integram esse relatório fiscal.

Todos os meios de prova utilizados pela Auditoria-Fiscal têm autorização constante na Norma Regulamentadora n. 28, item 281.2 constante na Portaria 3.214/78 c/c art. 155 e art. 201 da CLT, e obedecendo o disposto no art. 626 da CLT c/c Dec. 4.552/02 (Regulamento da Inspeção do Trabalho-RIT).

É inadmissível que trabalhadores rurais não tenham acesso a dignidades mínimas no meio ambiente do trabalho, e de sobrevivência nos alojamentos, como água própria para consumo e em quantidade necessária, acesso a transporte seguro, instalações sanitárias em condições de uso, equipamentos de proteção individual para garantir a integridade física e a saúde.

O GM informou aos prepostos da empresa a convicção dos Auditores - Fiscais do Trabalho quanto à caracterização de trabalho degradante, bem como pedimos a retirada dos trabalhadores flagrados nessa situação e o pagamento das verbas rescisórias.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Ata da reunião, com cópia anexa, e registrada em vídeo, demonstra a ciência do empregador quanto à convicção dos Auditores-Fiscais do Trabalho da constatação de trabalho degradante.

Nessa reunião, que foi filmada e registrada em ata, foram noticiados os fatos que motivaram a convicção do GM, bem como foram explicadas quais as providências que deveriam ser tomadas durante a ação fiscal.

O GM também pediu modificações imediatas no meio ambiente de trabalho rural com objetivo de garantir a preservação da vida e prevalência de dignidades básicas do homem no trabalho.

A equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho fez uma avaliação técnica pormenorizada aos prepostos da empresa da situação encontrada.

Nos locais de trabalho, aonde foram identificadas situações de grave e iminente risco foi lavrado Termo de Interdição com objetivo de garantir a vida no trabalho presente e futuro. Foram lavrados autos de infração pelos descumprimentos da legislação trabalhista no passado. E nos locais aonde foi constatado trabalho degradante foi pedida a retirada dos trabalhadores, rescisão indireta, com pagamento de verbas rescisórias.

Foi expedido Termo de Interdição (TI) e explicado seu inteiro teor para que o empregador providenciasse as regularizações devidas para o retorno das atividades em condições seguras. Também foi explicado que assim que a empresa regularizasse os itens de segurança e saúde requeridos pela legislação vigente, nós realizaríamos as vistorias para averiguação de regularidade para suspensão da interdição com brevidade.

Para a elaboração da planilha de cálculos rescisórios foram considerados os valores já quitados a título de salários aos trabalhadores, bem como os períodos prescritos até então.

No dia 31/07/2009, os Auditores-Fiscais do Trabalho expediram a guias de liberação de Seguro-Desemprego, conforme determina a Lei 7.998/90. Bem como acompanharam o pagamento das verbas rescisórias. Nesse dia também foram efetuados os pagamentos das verbas rescisórias, com o devido recolhimento de FGTS conforme determina a Lei 8.036/90.

O retorno dos trabalhadores para Indiara/GO foi providenciado para o dia 01/08/2009 pela empresa e foi acompanhado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Todos esses acontecimentos e decisões administrativas foram informados aos trabalhadores ativos e rescindidos. Bem como foram realizadas reuniões com os trabalhadores rurais não rescindidos com objetivo de explicar a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Examinando todo o quadro que à nossa frente se descortinava, concluímos que deveríamos agir conforme determina a legislação vigente, conforme determina o Art. 2 – C da Lei 7.998/90, que foi alterada pela Lei 10.608/02. Além disso, a relação de emprego, da forma que estava sendo executada, ainda continha um tipo penal que coíbe agressão aos direitos humanos dos trabalhadores (Art. 149 do CP).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Lesões de direitos dos trabalhadores rurais são freqüentes no nosso país, conforme tem constatado o Grupo Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego nas suas fiscalizações em todo o Brasil.

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. Todo este contexto configura a condição de trabalho dos carbonizadores/ajudantes encontrados na carvoaria instalada na Fazenda Pedra Azul como degradante.

A Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002 dispôs sobre a organização da Carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho e, em seu art. 11 prescreve:

“Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;

II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade;

III - a verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, objetivando maximizar os índices de arrecadação;

IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;

VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial.”

Os Auditores-Fiscais do Trabalho, têm dentre uma de suas competências administrativas, o dever de pedir a retirada (rescisão indireta) de trabalhador encontrado em situação degradante ou em situação análoga à de escravo.

Os instrumentos normativos que tratam da matéria são os seguintes: Lei 7.998, alterada pela lei nº 10.608, de 20.12.2002, bem como Resolução de nº 306, de 06.11.2002 e Portaria de nº 1153, de 13.10.2003. Esse arcabouço de normas permite a emissão de CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social ao trabalhador que não a possua, bem como a baixa do contrato e outras anotações de praxe, efetivando o comando expresso na Lei 10.608. Destarte, reproduz a vontade do legislador (mens legislatori) em levar a efeito a operacionalização da rescisão indireta do contrato na via administrativa nos casos de degradação ambiental trabalhista.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho componentes desse Grupo Especial, têm, dentre suas atribuições, o dever de pedir a retirada dos trabalhadores de ambientes de trabalho nocivos.

O trabalhador que vier a ser identificado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

à de escravo será dessa situação resgatado. E assim determina a legislação pátria (art. 20, Parágrafo 2º Instrução Normativa 65/02 do MTE c/c art 2º - C da Lei 7.998 de 11/01/90 alterada pela Lei 10.608/02. Ressalte-se, por oportuno, que o trabalhador em condições análogas à de escravo – ambiente degradante – despoja-se momentaneamente da titularidade do direito de exercer a cidadania, porque impossibilitado a tanto, pela necessidade de trabalho que lhe garanta a sua sobrevivência e a de sua família, passando a conviver por vezes indefinidamente nas condições que lhes são adversas por não ter condições mínimas de fazer valer sua liberdade.

Nas relações de trabalho identificadas na propriedade fiscalizada não constatamos uma relação simétrica, onde o empregador e os empregados interagiam e buscavam seus próprios interesses em igualdade de condições. Não há liberdade quando o que determina a escolha na permanência do emprego é a necessidade de alimentar a família, a falta de oportunidades.

A proteção do Estado e sua intervenção no mundo do trabalho é necessária haja vista os abusos que têm sido cometidos contra seres humanos nas relações de trabalho.

Efetivamente, o empregador violou o princípio da boa-fé objetiva contratual, além dos deveres conexos a ele inerentes, tais como lealdade e probidade.

Constatamos, nas relações de trabalho estabelecidas na carvoaria, o controle abusivo do empregador, a falta da boa fé contratual, a falta de trabalho relações humanas saudáveis, seguras no trabalho, a falta de ética nas relações trabalhistas firmadas de um ser humano sobre outro.

#### 8. CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO:

Empresa fiscalizada: [REDACTED] (Fazenda Bandeirantes).  
CPF n. [REDACTED] 7. CEI n. 3259002823-84 e 0809000295-89.  
End.: Rodovia GO – 040, KM 8, Zona Rural, Goiatuba-GO, CEP 75600-000.

*Empresa já incluída no cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo, conforme extrato abaixo, em decorrência de outras operações:*

**CADASTRO DE EMPREGADORES - PORTARIA 540 DE 15 DE OUTUBRO DE 2004  
ATUALIZAÇÃO SEMESTRAL EM 21 DE JULHO DE 2009.**  
Última atualização: 22.07.09

	UF	EMPREGADOR	CNPJ/CPF/CEI	ESTABELECIMENTO	Trabalhadores Libertados	MÊS/ANO da inclusão no cadastro
159	GO	[REDACTED]	[REDACTED]	Fazenda Bandeirantes. Rodovia GO – 040, Km 08, Zona Rural – Goiatuba/GO	32	jul/09



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

O meio ambiente é o conjunto das condições que regem a vida, o meio ambiente do trabalho é aquele que rege a vida do trabalhista em atividade. E engloba a moradia disponibilizada para o trabalhista. Isto porque, sendo necessário alojar o trabalhador (principalmente o migrante) para que realize suas atividades, a salubridade deste local é relevante até para o contrato de trabalho, conforme NR-31, e, portanto, relevante para o conceito de meio ambiente de trabalho.

Este meio ambiente encontra tutela na Constituição Federal em seus artigos 225, *caput* e §3º, c/c 200, VIII, e 7º, XXII:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Assim, a Constituição de nossa República qualificou o meio ambiente, incluindo o do trabalho, como bem difuso, que pertence a todos, impondo-se não só ao Poder Público, mas à coletividade sua preservação. A partir disto, a doutrina e jurisprudência civilista e trabalhista majoritárias compreendem que o §3º do art. 225 (principalmente quando combinado com o art. 14, §1º, da Lei n. 6938/81) estabeleceu a responsabilidade objetiva pelo dano ao meio ambiente do trabalho.

A responsabilidade objetiva é o “olhar a vítima” e não o culpado. Funda-se no solidarismo constitucional (art. 3º, I) bem como no valor da justiça. Desta forma, impõe-se a reparação àquele que ofendeu o meio ambiente, independente de verificação de dolo (vontade de praticar o ato comissivo ou omissivo lesivo) ou culpa (imprudência, negligência e/ou imperícia na prática do mesmo ato). Ou seja, havendo o dano ambiental o agente causador – conforme a teoria do risco aplicável ao poluidor empresário que assume os riscos de sua atividade (art. 2º da CLT) – tem o dever constitucional de sanear o meio ambiente e tornar indene ou compensar as vítimas, independentemente de culpa.

Importante salientar que em matéria de meio ambiente do trabalho o princípio da precaução exige extrema cautela do empresário nas questões ambientais. De tal forma que, havendo poluição ao meio ambiente, inclusive do trabalho, sua culpa emerge do não atendimento ao dever de prevenção. Ou seja, muito embora haja responsabilidade objetiva, facilmente se observa a conduta culposa pelo não atendimento dos princípios basilares do direito ambiental-trabalhista, seja pelo descumprimento das NR's, seja pelo desatendimento do princípio mais amplo da precaução.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

E ainda, tal é a amplitude da proteção ao meio ambiente que se exige, além da prevenção, a precaução conforme estabelecido no princípio n. 15 da Declaração do Rio de Janeiro de 1992:

“Para proteger o meio ambiente medidas de precaução devem ser largamente aplicadas pelos Estados segundo suas capacidades. Em caso de risco de danos graves e irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não deve servir de pretexto para procrastinar a adoção de medidas visando a prevenir a degradação do meio ambiente”.

Sendo a coletividade (o que abrange o explorador da mão-de-obra) responsável pelo meio ambiente conforme dicção constitucional, esta também, e não só o Estado, deve atender ao princípio da precaução, antecipando-se ao estado da arte da ciência ocupacional, e não expondo o trabalhador a riscos potenciais.

### 8.1 Impacto Ambiental. Migração e Trabalho Degradeante.

A introdução supra fixa as premissas que norteiam a atuação estatal em face das empresas que insistem na degradação do ser humano. De fato, a responsabilidade dos infratores é objetiva em relação ao meio ambiente. Os empregadores têm por dever prever todo e qualquer dano.

Também nos casos de terceirização ilícita, intermediação de mão-de-obra ou aliciamento, o real empregador responderá pelos atos praticados pelo contratado/preposto.

No entanto, muito embora cientes de sua responsabilidade, algumas empresas vêm praticando uma omissão com o intuito de se verem livres do dever de dar moradia, quando necessária para o trabalho. É o caso dos migrantes que se deslocam com o intuito de ganhar algum dinheiro laborando para as Usinas ou Fazendas e depois retornar para suas terras. Ou seja, não têm o interesse de ter domicílio (residência com ânimo definitivo) na região da Usina ou Fazenda. Nestes casos, algumas Usinas ou Fazendas têm desativado seus alojamentos ou simplesmente optado por não tê-los, deixando à própria sorte estes trabalhadores. Por vezes, a fiscalização do trabalho tem encontrado trabalhadores alojados em condição degradante nas cidades que não têm qualquer estrutura para receber estes laboristas. São alojamentos improvisados em barracões velhos e sem qualquer condição de higiene.

Numa análise açodada poderia parecer que nenhuma obrigação haveria para a empresa em relação aos alojamentos alugados pelos próprios trabalhadores migrantes. Entretanto, a legislação ambiental brasileira impede tal conclusão.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Conforme entendimento de [REDACTED] (obra cit., p. 84) o Estudo Prévio de Impacto Ambiental<sup>1</sup> (EPIA) é aplicável, também, ao meio ambiente de trabalho, “embora ainda pouco discutida” na esfera laboral. De fato, a Constituição não faz qualquer distinção, exigindo em seu art. 225, §1º, IV, a realização do EPIA.

Deste instituto, a par da licença ambiental que deve ser condicionada ao adequado EPIA, o mais relevante é a revelação do princípio da precaução que é levado ao seu grau máximo exigindo-se o estudo amplo de todas as consequências do empreendimento, antes mesmo de sua execução.

Quando há a instalação de uma Usina ou Fazenda o administrador do empreendimento já tem dimensionado o quantitativo de pessoas que lhe serão necessárias para atender sua demanda de produção. Por consequência, convededor da região, sabe se haverá ou não mão-de-obra suficiente (seja em razão do quantitativo e/ou da qualidade da mão-de-obra ofertada). Não havendo, é sua obrigação prever danos ambientais que podem advir da migração. Um desses danos ambientais potenciais é a degradação das moradias dos trabalhadores em decorrência da falta de infra-estrutura da cidade para suportar o movimento migratório. Dessa feita, como é necessário alojar estes trabalhadores, é seu dever constitucional criar condições adequadas para receber os laboristas migrantes que venha a contratar.

E ainda, conforme o princípio da máxima efetividade da norma constitucional a interpretação do art. 160 da CLT, que determina a inspeção prévia pela Auditoria do Trabalho, pode e deve abranger todos estes vetores da implantação de uma empresa, servindo, portanto, de instrumento de realização dos princípios ambientais da Carta Magna. Ou seja, todos os impactos ao meio ambiente de trabalho são abrangidos pela fiscalização laboral, sendo legítima sua atuação na espécie.

<sup>1</sup> Resolução n. 1 de 23/01/1986 do CONAMA Publicada no DOU, de 17 de fevereiro de 1986, Seção 1, páginas 2548-2549:

Art. 1º Para efeito desta Resolução, considera-se impacto ambiental qualquer alteração das propriedades físicas, químicas e biológicas do meio ambiente, causada por qualquer forma de matéria ou energia resultante das atividades humanas que, direta ou indiretamente, afetam:

I - a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

IV - as condições estéticas e sanitárias do meio ambiente;

Art. 2º Dependerá de elaboração de estudo de impacto ambiental e respectivo relatório de impacto ambiental - RIMA, a serem submetidos à aprovação do órgão estadual competente, e da Secretaria Especial do Meio Ambiente - SEMA em caráter supletivo, o licenciamento de atividades modificadoras do meio ambiente, tais como:

XII - Complexo e unidades industriais e agro-industriais (petroquímicos, siderúrgicos, cloroquímicos, destilarias de álcool (...).

Art. 5º O estudo de impacto ambiental, além de atender à legislação, em especial os princípios e objetivos expressos na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente, obedecerá às seguintes diretrizes gerais:

II - Identificar e avaliar sistematicamente os impactos ambientais gerados nas fases de implantação e operação da atividade:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

No entanto, não havendo EPIA que abranja as condições de trabalho, nem inspeção prévia da fiscalização laboral que tenha atentado para estas consequências, isto não desincumbe o empregador de responder por sua imprevidência. Deve o empregador prevenir o dano. Sua omissão será apenada se o trabalhador foi posto à própria sorte na cidade. Outro não é o entendimento de recente decisão judicial que servirá de paradigma para as que virão:

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região  
**2ª Vara do Trabalho de Sertãozinho**  
**Juiz do Trabalho: WELLINGTON CÉSAR PATERLINI**  
Processo n. 01332-2008-125-15-00-0  
Autor: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
**Procurador: SÍLVIO BELTRAMELLI NETO**  
Decisão de Antecipação de Tutela  
Sertãozinho, 30 de julho de 2008.

**"Em ótica convencional, não é fácil cogitar-se de responsabilizar o empregador pelas condições de moradias que não foram por ele oferecidas aos trabalhadores que atuam em seu favor.** Acontece que o direito do trabalho deve avançar, e não retroceder. Isso significa que o caminho que rumá à precarização dos direitos trabalhistas é avesso às suas próprias tendências ontológicas mais essenciais.

(...)

A moradia é direito social, conforme artigo 6º da Constituição Federal. Os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana são tão fundantes da República e da ordem econômica quanto a livre iniciativa. E a liberdade de contratar submete-se à função social de seu resultado.

No caso de trabalhadores migrantes da cana-de-açúcar, é irretocável o raciocínio de que, como regra, "sua habitação se estabelece a partir e em função da relação laboral", de modo que moram como moram "por causa do emprego", fls. 30. Igualmente adequada a formulação de que o conceito de meio ambiente do trabalho, absorvido pelo direito posto, deve centralizar-se na pessoa do trabalhador, fls. 29. Então, as moradas coletivas dos trabalhadores migrantes, diretamente providenciadas ou não pelos beneficiários do trabalho, constituirão verdadeira extensão do ambiente de trabalho, conforme fls. 31. Assim, nessa específica situação, a manutenção de condições adequadas de moradia para esses trabalhadores, pela empregadora, deve-se incluir nos "custos sociais externos que acompanham a produção industrial", e que, como tais, devem ser na verdade "internalizados, isso é, levados à conta dos agentes econômicos em seus custos de produção". Em termos simples, e usando-se a mesma lógica do princípio do poluidor-pagador - próprio à legislação ambiental invocada em inicial, fls. 34 -, isso significa legitimamente imputar ao empregador o custo social das condições de moradas coletivas (então compreendidas como extensão do ambiente de trabalho, especialmente no caso dos trabalhadores migrantes) que decorrem do tipo de contratação que ele engendra.

(...)

**Veja-se: no caso em questão, a usina pagou empresa intermediadora de mão-de-obra para serviços afetos à sua atividade-fim. E foi pessoa identificada como feitor justamente dessa empresa, irregularmente contratada pela ré, que, por sua vez, intermediou a instalação dos inadequados alojamentos constatados, como indicado a fls. 94/105.** Portanto, não é sequer possível dizer que inexista cadeia fática a ligar a usina aos tais alojamentos. E essa cadeia fática, que se poderia reputar por demais indireta ou mitigada, deve ser valorizada porquanto inserida em contexto de contratações primariamente irregulares" (grifei).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Como se observa, o Juiz do Trabalho responsabilizou objetivamente a Usina pelas instalações físicas das moradias dos trabalhadores em razão da migração para laborar na própria empresa. O que já seria suficiente para exigir a reparação do dano, conforme informado pelo Magistrado. No entanto, acrescentou, o que ocorre em geral, a existência da intermediação das locações realizada por terceiro.

De fato, quando o trabalhador migrante chega à cidade, não tem qualquer referência pessoal que lhe permita locar um imóvel. Em regra, sequer tem dinheiro para o aluguel, dependendo do que vier a receber da Usina ou Fazenda. Neste momento, intermediadores de mão-de-obra e/ou turmeiros assumem as tratativas com o dono do imóvel e garantem o trabalhador, dando continuidade ao ciclo de escravização por endividamento e coação moral.

Os intermediadores representam as empresas de terceirização de serviços para a Usina ou Fazenda. Já os turmeiros, em geral, fazem contratos com as Usinas ou Fazendas de fornecimento do serviço de transporte de trabalhadores, o que simula um pacto de fornecimento de pessoas que são pelos turmeiros aliciados e alojados na cidade. O turmeiro fornece seu grupo para laborar nas frentes de trabalho, realizando o transporte dos mesmos, e recebe não pelo serviço de transporte, mas de acordo com a produção de sua turma<sup>2</sup>.

Tais fatos, reforçam a responsabilidade da empresa que se utiliza desses terceiros para contratar mão-de-obra, sendo improvável a ignorância do empregador em relação a esta realidade.

Além da questão ambiental, a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, e 170, III da CF/88) e o desenvolvimento sustentável são princípios que guiam rumo à mesma conclusão. O estabelecimento de um grande empreendimento deve levar à melhoria da condição de vida da população e não o contrário.

## 8.2 DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

Diante deste quadro de responsabilidade, algumas empresas noticiam como obstáculo “insuperável” o fato de que não é possível saber se o trabalhador é ou não migrante temporário e, portanto, seria impossível cumprir a obrigação de fornecimento de alojamento quando o trabalhador declara que reside na cidade. De fato, este pode ser um complicador, mas antes deve ser observado o que de ordinário acontece.

CASO 01) A Auditoria do Trabalho tem encontrado, via de regra, relatos de trabalhadores que têm suas carteiras “apreendidas”, ao chegar na cidade de destino, pelo gato que as leva para a Usina ou Fazenda. Nesta hipótese não há que falar de desconhecimento, mas de conivência da empresa que utiliza deste tipo de intermediador para contratar mão-de-obra migrante. Assim, torna-se responsável por todas as ações

<sup>2</sup> Dentre outros relatórios do GEFM: operação n. 44/2008.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

deste intermediador, como preposto seu que, inclusive, tem poder de contratar. Além disto, é responsável pela situação dos trabalhadores migrantes.

CASO 02) Normalmente, a fiscalização consegue identificar o gato, entretanto, há hipóteses em que tal não é possível. No entanto, os trabalhadores chegam na cidade em grupo e vão, em grupo, até o departamento pessoal da Usina ou Fazenda, o que já representa severo indício da situação de migrantes temporários. Tal fato não deve passar por despercebido pela empresa, que deve investigar a real condição destes trabalhadores.

CASO 03) A hipótese mais complexa é a do trabalhador migrante temporário que chega na cidade sozinho e vai procurar emprego. Ou mesmo aquele que é migrante temporário, mas é dispensado ou se demite de uma Usina ou Fazenda e busca contratação em outra. O que fazer neste caso?

Solução simples seria perguntar ao trabalhador se o mesmo é migrante temporário e em caso afirmativo colocá-lo no alojamento. Entretanto, alguns trabalhadores omitem tal informação por temerem não ser contratados. Aqui entra outro problema: a empresa pode discriminá-lo na contratação trabalhadores migrantes temporários?

Inicialmente, cabe apresentar a definição de discriminação dada pelo mestre DELGADO: “é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”<sup>3</sup>. Tal conceito apresenta a definição da discriminação negativa, ou seja, aquela que é baseada em critério injusto. Por exemplo, negar trabalho em razão da origem é critério injustamente desqualificante.

Entretanto, negar trabalho ao migrante temporário em razão de política voltada à sustentabilidade social do empreendimento não é ilícito. Trata-se de discriminação positiva, ou seja, aquela que diferencia por critério justo.

Recentemente o TST decidiu a favor da discriminação positiva em prol da mão-de-obra local:

Notícia do TST veiculada em 03/10/2005: “TST valida ‘discriminação positiva’ em favor de mão-de-obra local. A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho declarou a validade de cláusula que dá preferência de contratação à mão-de-obra local como forma de integrar os trabalhadores de uma comunidade ao desenvolvimento da região, garantindo seu acesso aos empregos gerados. (...) a empresa se comprometerá a dar preferência à contratação de mão-de-obra local, desde que atenda aos pré-requisitos necessários para as funções, exigidas pela empresa no que concerne à capacitação e o processo seletivo das empresas” (ROAA 96/2004-000-08-00.4 e ROAA 560/2004-000-08-00.2).

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 773.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Assim, a Usina ou Fazenda deve sim dar preferência à mão-de-obra local para não causar o crescimento populacional desordenado que leva às más condições de habitação. Tal mão-de-obra, desde que qualificada para o trabalho, deve ser priorizada. E, ao cabo de sua contratação, a pactuação com trabalhadores migrantes temporários deve ser feita com observância da garantia de alojamento.

Não se está dando subsídio para que a empresa economize na contratação para não ter que dar alojamento. Mas sim de ponderação da necessidade de proteger o migrante temporário e minimizar a migração desordenada frente à liberdade de trânsito que todo nacional tem em nosso território.

Com tal discriminação positiva tem-se os seguintes resultados:

- 1) se protege a mão-de-obra local;
- 2) valoriza aquele que migra em caráter definitivo;
- 3) impõe-se à empresa a responsabilidade pela moradia do trabalhador migrante temporário.

Cabe à empresa investigar seriamente se o trabalhador é ou não migrante temporário. Tal ônus decorre de uma situação gerada pela mesma e, portanto, inerente ao cumprimento de sua função social.

A par deste entendimento deve-se levar em conta o Princípio da Primazia da Realidade que informa toda ordem jurídica laboral. Artifício algum pode ser utilizado sob o pretexto de legitimar a contratação de trabalhador migrante temporário como mão-de-obra local. Por exemplo: a contratação por meio do SINE (Sistema Nacional de Emprego) não transmuda a situação do trabalhador. Sendo mais claro, a responsabilidade pela habitação da mão-de-obra migrante temporária é da empresa que contrata tal trabalhador. Foi esta que deu causa à migração e que no levantamento de impactos ao meio ambiente tem que projetar a recepção desta massa de trabalhadores.

Hipótese interessante é da Usina ou Fazenda que até certo momento utiliza somente mão-de-obra local e com a instalação de Usina ou Fazenda concorrente próxima passa a ter necessidade de mão-de-obra migrante. Também neste caso, é responsável pela habitação dos migrantes temporários, posto que não é juridicamente admissível exigir que a nova Usina ou Fazenda não contrate mão-de-obra local. Além disto, o princípio da livre concorrência impede qualquer interpretação que leve à conclusão diversa.

Por fim, a inspetoria não pode deixar de observar discriminação em relação à mão-de-obra local. Seria a hipótese da Usina ou Fazenda preferir a contratação de mão-de-obra migrante em face da mão-de-obra local, não em razão de sua capacidade técnica, mas como instrumento de desmobilização dos trabalhadores. Ou seja, à medida que a Usina ou Fazenda se estabelece e os trabalhadores locais vão se estruturando junto a seus sindicatos, passam a reivindicar melhores condições de trabalho, inclusive com



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

greves. Se a Usina ou Fazenda estiver discriminando a mão-de-obra local por tal critério é passível da autuação prevista na Lei 9029/95 por discriminação negativa pela origem.

CASO 04) Hipótese que pode ocorrer é do trabalhador migrante temporário que decide, espontaneamente, se fixar em casa alugada por ele mesmo. Neste caso, deve-se respeitar a decisão do trabalhador e não se pode responsabilizar a Usina ou Fazenda pelas condições desta moradia. Entretanto, deve ser observado:

- a) se o trabalhador fez uma opção livre ou foi levado a procurar outro local pelas más condições da moradia oferecida pela Usina ou Fazenda, ou mesmo pela ausência de qualquer oferta de moradia;
- b) se esta nova moradia não representa simples realocação dos trabalhadores, tendo, por exemplo, a figura do gato como fiador da locação, dentre outros indícios.

Não sendo a opção realmente livre ou havendo simples realocação, mantém-se a responsabilidade da empresa.

### 8.3 Necessidade de Afirmação do Meio Ambiente do Trabalho.

Por oportuno, cabe defender a isonomia de tratamento entre o meio ambiente do trabalho e os demais. Conforme artigo do Procurador do Trabalho FERNANDES<sup>4</sup> a OIT informa que 95% dos danos ambientais aos ecossistemas naturais se originam no meio ambiente do trabalho. São, por exemplo, erros humanos “esperando para acontecer”<sup>5</sup> decorrentes de péssimas condições ambientais: insalubridade, excesso de jornada, falta de alimentação adequada, assédio moral e etc. Segue FERNANDES:

“a variável ambiental trabalhista também seja levada em conta nos estudos de viabilidade dos empreendimentos e nas ações estratégicas do setor público e privado que impliquem em interferências no meio ambiente como um todo, sob pena de não estarmos a imprimir uma defesa eficaz do meio ambiente.”

No entanto, há ainda quem distinga a responsabilidade civil ambiental do empresário em relação ao empregado e ao consumidor. Se um consumidor tem lesão auditiva por conta do meio ambiente da empresa a responsabilidade seria objetiva. Entretanto, se o empregado tem a mesma lesão em decorrência do mesmo meio ambiente, a responsabilidade, para esta corrente, seria subjetiva. Sob a premissa de respeitar o texto do art. 7º, XXVIII, da CF/88, deita-se por terra um dos objetivos fundamentais de nosso Estado, qual seja a não-discriminação (art. 3º, IV); desrespeita-se

<sup>4</sup> FERNANDES, Fábio de Assis Ferreira – O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. Ministério Público do Trabalho e o licenciamento ambiental. Estudo prévio e relatório de impacto ambiental. Audiência Pública. CIPA e os programas de prevenção e controle da saúde e segurança do trabalhador – Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho. Ano XIV, n. 28 (set., 2004). Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho, 2004. P. 51 e ss.

<sup>5</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 170 e 171.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

a unidade do texto constitucional não realizando a harmonização necessária entre o comando do art. 7º e os demais.

Ainda, conforme a lição de Guilherme José Purvin de Figueiredo, citado por FERNANDES, o próprio Direito Ambiental origina-se da legislação laboral quando na Revolução Industrial se verificou “a aceleração do processo de degradação do meio ambiente natural e humano”. E segue:

“Todavia, a ideologia dominante desde então procedeu a uma distinção entre direitos do trabalhador e direitos dos demais cidadãos. Assim, os primeiros passos do legislador no sentido de procurar controlar a poluição no ambiente laboral foram classificados como mero aspecto do Direito do Trabalho”.

Por mais estas razões é necessário o resgate da importância do meio ambiente de trabalho. Tal instituto deve alçar plano superior ao clássico conflito entre capital e trabalho. Deve ser colocado como ponto pacífico e insuscetível de ponderação em relação a temas como concorrência ou custo da produção. Isto porque trata da vida do ser humano, origem e destino de todo ordenamento jurídico.

Neste caminho, vários doutrinadores como OLIVEIRA<sup>6</sup>, DALLEGRAVE<sup>7</sup> e MELO<sup>8</sup> adotam a responsabilidade objetiva do empregador em relação aos danos ao meio ambiente de trabalho que alcançam terceiro e/ou trabalhadores. Como afirma OLIVEIRA “não faz sentido a norma ambiental proteger todos os seres vivos e deixar apenas o trabalhador (...) apesar de óbvio, deve ser dito – que o trabalhador também faz parte da população e é um terceiro em relação ao empregador poluidor”.

Em arremate, assevera Julio César de Sá da Rocha, citado por OLIVEIRA<sup>9</sup>:

“Como se trata de poluição no meio ambiente do trabalho que afeta a sadia qualidade de vida dos trabalhadores, a compreensão dos dispositivos mencionados não pode ser outra senão a de que a responsabilidade em caso de dano ambiental é objetiva; e quando a Magna Carta estabelece a responsabilidade civil subjetiva, somente se refere ao acidente de trabalho, acidente-tipo individual, diferente da poluição no ambiente do trabalho, desequilíbrio ecológico no habitat de labor, que ocasiona as doenças ocupacionais.”

#### 8.4 PREVISÃO DA CCT EM GOIÁS.

**A Convenção Coletiva do Setor Canavieiro Goiano de 2009** em sua Cláusula 17<sup>a</sup> estabelece a preferência que deve ser dada à mão-de-obra local, e no seu §4º da Cláusula 17<sup>a</sup> informa:

<sup>6</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Ob. cit.*, p. 95 e ss.

<sup>7</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 1<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 113.

<sup>8</sup> MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. 3<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 270 e ss.

<sup>9</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*. 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 95 e ss.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

**PARÁGRAFO QUARTO** – Nos casos de contratação de trabalhadores em municípios de outros Estados ou Regiões, o empregador fornecerá alojamento gratuito, sem caráter salarial, observando as normas de segurança, saúde e higiene.

Nestes termos, a Convenção explicita o dever da empresa fornecer alojamento para quem é recrutado fora do Estado ou Região. Desta regra a única expressão que pode causar dúvida é o termo Região.

É necessário que se entenda que as Fazendas e Usinas localizam-se na Zona Rural de um Município, ou até de mais de um, dependendo da dimensão da propriedade. Sendo assim, é comum que uma mesma empresa transporte trabalhadores diariamente para as frentes de trabalho de mais de um município. Estes municípios onde os trabalhadores contratados pela empresa residem e de onde são transportados diariamente para as frentes de trabalho formam a Região daquela empresa. Ou seja, se há necessidade de que o trabalhador recrutado mude de cidade para poder trabalhar na empresa, houve contratação em outra Região e, portanto, deve lhe ser fornecido alojamento.

#### 8.5 CASO CONCRETO.

A Fazenda Bandeirantes de Propriedade do SR. [REDACTED] é fornecedora de cana-de-açúcar para a USINA GOIASA. No ano de 2008 todo o processo de CCT – Corte, Carregamento e Transporte – na Fazenda Bandeirantes foi realizado pela USINA GOIASA. Entretanto, em 2009 não foi possível tal pactuação, de tal forma que foi necessário que a própria Fazenda Bandeirantes organizasse tal atividade.

“QUE a Sra. [REDACTED] informou que no início de junho/09 em reunião na Usina Goiás a Fazenda Bandeirante resolveu fazer o corte, pois a Usina Goiás colocou dificuldades em continuar fazendo o corte, como fez no ano passado; que no contrato a responsabilidade do corte é da Fazenda Bandeirante, mas a Usina Goiás fazia um pacto a parte” (Trecho de ATA de Reunião realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho com os responsáveis pela Fazenda Bandeirante no dia 22/07/2009).

Para tanto, a Fazenda Bandeirantes contratou o SR. [REDACTED] como Fiscal de Turma e Apontador. Este trabalhador foi conhecido pela administração da Fazenda Bandeirantes por ter sido empregado da USINA GOIASA até o final de 2008 e ter exercido a mesma atividade de Fiscal de Turma e Apontador na colheita de 2008 nas terras da Fazenda Bandeirantes.

No entanto, antes do início das atividades foi necessário realizar o recrutamento dos trabalhadores que exerceriam a atividade de corte da cana. Como em Goiatuba não havia mais mão-de-obra disponível, a Fazenda Bandeirantes resolveu fazer publicidade



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

via rádio em Joviânia. Anunciou que estava contratando trabalhadores para o corte de cana na Fazenda. E colocou como contato na cidade o SR. [REDACTED] em seu endereço residencial.

"QUE optaram por Joviânia porque lá havia mão-de-obra disponível; QUE fez um anúncio na cidade de Joviânia e citaram o [REDACTED] CPF [REDACTED] RG [REDACTED] residente na [REDACTED] QUE citaram o [REDACTED] como referência, para que os trabalhadores o procurassem; QUE o [REDACTED] trouxe os documentos (CTPS, cópia do RG, CPF, comprovante de endereço, carteira de reservista, título de eleitor, fotos 3x4) com atestados médicos de todos os trabalhadores com exceção de apenas um, o Sr. [REDACTED] (Trecho de ATA de Reunião realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho com os responsáveis pela Fazenda Bandeirante no dia 22/07/2009).

Como ainda não tinha o número suficiente de trabalhadores o SR. [REDACTED] buscou trabalhadores em INDIARA-GO, há mais de 100 km de Joviânia e 150 km de Goiatuba (município em que se localiza a Fazenda Bandeirantes). Fez isto com ônibus

de sua propriedade e, segundo o mesmo, sem o conhecimento da Fazenda Bandeirantes, até porque, ainda segundo o mesmo, tal procedimento não era permitido na USINA GOIASA.

"QUE não sabe se o [REDACTED] indica moradia para os trabalhadores; QUE alguns comprovantes de endereço vieram ilegíveis; QUE por isto passou a fazer as declarações de endereço para todos os trabalhadores; QUE faz o documento de declaração de endereço mas é o trabalhador que assume; QUE não havia ninguém com experiência com cana e por isto precisou contratar o [REDACTED] QUE não sabe se o [REDACTED] realizou a mesma atividade, qual seja, o recrutamento de pessoas para as outras empresas em que ele foi fiscal; QUE sabe que o [REDACTED] tem um ônibus próprio; QUE não sabe as condições desse ônibus, pois nunca o viu; QUE não sabia que o [REDACTED] foi buscar trabalhadores em INDIARA;" (Trecho de ATA de Reunião realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho com os responsáveis pela Fazenda Bandeirante no dia 22/07/2009).

Os trabalhadores foram deixados, a própria sorte, num colégio de propriedade de um Senhor conhecido como [REDACTED] pelo SR. [REDACTED] Neste colégio, os trabalhadores encontraram outros trabalhadores alojados em colchões dispostos no chão das salas de aula, sem iluminação (salvo no corredor), situação em que tiveram que se acomodar de forma idêntica.

"QUE antes de vir para Joviânia, estavam em Indiara; QUE um "gato" chamado [REDACTED] pegou as CTPS dos trabalhadores em Indiara e marcou o dia de viajar o dia 06/06/2009; QUE o [REDACTED] disse que iriam ser fichados na fazenda Bandeirantes mas que a cana era fornecida para a Goiás; QUE o [REDACTED] foi dirigindo o seu próprio ônibus para buscar os trabalhadores em INDIARA-GO; QUE era um ônibus velho, sem cinto; QUE chegaram no sábado e foram deixados no "Grupo Escolar - [REDACTED] junto com outros dez trabalhadores que vieram no mesmo ônibus de Indiara-GO; QUE o ônibus chegou direto de Indiara na escola e o sr. [REDACTED] disse que era para ficar ali



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

e que o aluguel era para acertar com o [REDACTED] (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

“QUE os depoentes [REDACTED]

[REDACTED] declararam que vieram de INDIARA-GO em um ônibus fretado da Caçu que pertence ao SR. [REDACTED] QUE quando chegaram em INDIARA-GO foram trabalhar ‘solto’ sem registro na Usina QUIXADÁ” (...) “QUE quando terminou o plantio era para irem para URUAÇU por conta do [REDACTED]; QUE quando terminou o plantio no QUIXADÁ entregaram as CTPS para [REDACTED] de INDIARA encarregado da empresa [REDACTED] que presta serviço para Usina CAÇU; QUE o [REDACTED] segurou as CTPS alguns dias, uns 15 quinze dias, para [REDACTED] levá-los para URUAÇU; QUE os depoentes de INDIARA iriam por conta da empresa [REDACTED] QUE quando [REDACTED] ficou sabendo do [REDACTED] que os depoentes não iriam mais para URUAÇU/GO por causa dos alojamentos, que não arrumou casa para alugar; QUE o [REDACTED] que arruma as casas para alugar; QUE o [REDACTED] é empregado do [REDACTED] QUE o [REDACTED] mandou segurar as CTPS; QUE o [REDACTED] disse que não deu certo o serviço de URUAÇU, mas que tinha arrumado para JOVIÂNIA-GO; QUE o [REDACTED] informou aos depoentes de INDIARA que conversou com o [REDACTED]; QUE [REDACTED] disse que se os depoentes estivessem parados poderiam vir para JOVIÂNIA-GO; QUE haveria trabalho na Fazenda Bandeirante; QUE [REDACTED] explicou aonde iriam trabalhar e o que iriam fazer; QUE no sábado à noite aproximadamente às 10:00

do dia 06/06/2009 o ônibus de [REDACTED] chegou em INDIARA na casa [REDACTED] QUE de INDIARA-GO saíram 16 (dezesseis) homens para trabalhar na Fazenda Bandeirantes; QUE os depoentes consideram que o ônibus que os trouxe de INDIARA-GO é bom; QUE os depoentes que vinham de INDIARA-GO foram levados para um colégio abandonado; QUE [REDACTED] informou que arrumaria os depoentes no colégio.” (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).

Para que estes trabalhadores pudessem se alimentar, o SR. [REDACTED] os afiançou no Supermercado do Produtor, onde compraram “fiado” a preços superiores ao comprado à vista.

Não suportando mais as mazelas da escola os trabalhadores mudaram para outros barracões, à medida que conseguiam alugá-los, e após pagar o aluguel ao SR. [REDACTED] pela estadia na escola. No entanto, as condições precárias foram mantidas.

“QUE nenhum responsável da empresa visitou o alojamento; QUE ninguém da empresa ou o Sr. [REDACTED] levou alimentos para os trabalhadores no alojamento; QUE ficaram na escola 14 dias; QUE saíram do local porque estava muito ruim, a água empoçava na frente da escola;” (...) “QUE pagaram R\$30,00 por pessoa pela estadia de 14 dias;” (...) “QUE saíram da escola no dia 21/06/2009; QUE saíram porque estava muito ruim, apertado;” (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

Desta forma, por ter contratado trabalhadores migrantes temporários através de preposto e sem ofertar alojamento aos mesmos, é a Fazenda Bandeirantes responsável pelos alojamentos na cidade ainda que contratados pelos próprios trabalhadores, dada a ausência de opção e liberdade real nesta contratação. Em reforço, não puderam os



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

trabalhadores escolher entre um alojamento adequado da empresa e os barracões, posto que não houve tal oferta. É a empresa que lucra com tal situação ao se furtar à obrigação de alojar os trabalhadores, e é a mesma responsável pelos resultados de tal ato.

Diante do enquadramento da responsabilidade da Fazenda Bandeirantes em relação aos alojamentos na cidade de Joviânia, passo para a caracterização da condição degradante de trabalho em que foram encontrados os trabalhadores.

#### 8.6 TRABALHO ESCRAVO.

##### ***Tipo Administrativo e Tipo Penal.***

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

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

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

(...)

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

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

Como bem leciona FELICIANO, o Direito Penal é indicado por princípios próprios como o da fragmentariedade. Ou seja, conforme a lição da teoria do direito penal mínimo, a sanção à liberdade deve ser utilizada como *ultima ratio* em toda e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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.

## 8.7 TRABALHO ESCRAVO.

“POR ISSO, É OPORTUNO FRISAR: DESVELAR RACIOCÍNIOS QUE PERPETUAM O LUCRO INJUSTO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR, QUE CERTAMENTE PODERÁ ESTAR NOS PORÕES MENTAIS DOS NEO-ESCRAVOCRATAS NÃO É ABSURDO. ABSURDO É VACINAR BOIS E DESTINAR AOS EMPREGADOS SALÁRIOS DE MORTE; ABSURDO É INSEMINAR VACAS E DEIXAR O FILHO DO TRABALHADOR MORRENDO PORQUE SEU PAI NÃO RECEBE SALÁRIO JUSTO; ABSURDO É DESCARTAR – DESEMPREGAR – TRABALHADOR QUANDO ELE NÃO É MAIS NECESSÁRIO; ENFIM, ABSURDO É NÃO CUIDAR DOS EMPREGADOS SOMENTE PORQUE NÃO SÃO PROPRIEDADES” (DERCIDES PIRES DA SILVA. AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO. RELATÓRIO N. 08/2008 DO GRUPO MÓVEL) (GRIFO NOSSO).

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:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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 consequente emissão das guias de seguro-desemprego aos resgatados.

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

## 8.8 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 comprehende trabalho escravo contemporâneo como sinônimo de trabalho forçado. Ou seja, só há trabalho escravo, na visão da OIT, quando há prestação de serviço involuntária, com clara ofensa à liberdade.

No entanto, o combate ao trabalho escravo no Brasil, referência mundial, levou primeiro o jurista laboral e depois o legislador brasileiro a uma postura ampliativa do conceito de trabalho escravo para alcançar situações que não exigem, em todas as suas



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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 inflição 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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 NETO<sup>10</sup>, 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”.

<sup>10</sup> PALO NETO, Vito. Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008, p. 63 e ss.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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 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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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).

## 8.9 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.

## 8.10 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.

### 8.10.1 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 FILHO<sup>11</sup> 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".

<sup>11</sup> Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 125 e ss.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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 endividamento<sup>12</sup>, o chamado *truck system* ou sistema de barracão.

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

CLT. Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou

serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

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

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

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

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

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

O 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 produto<sup>13</sup>.

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 merceria em razão de somente naquela afiançar seu crédito. Com o passar do tempo e atraso de salário, ou renda extremamente baixa, o trabalhador não consegue quitar sua dívida vivendo em condição miserável sem poder se desvincilar da relação laboral.

<sup>12</sup> Por exemplo: Relatórios do Grupo Móvel da Operação n. 44/2008 e 41/2007.

<sup>13</sup> Por exemplo: Relatório do Grupo Móvel da Operação n. 31/2005.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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

Algumas Usinas e Fazendas vêm utilizando deste expediente através de prepostos. É comum a existência de contratos de transporte de trabalhadores para as frentes de trabalho. Nestes pactos figuram os chamados turmeiros ou gatos que adquirem, por vezes, ônibus sucateados para fazer o transporte. São pessoas que arregimentam os trabalhadores para as Usinas ou Fazendas. Como contraprestação a Usina ou Fazenda paga o turmeiro conforme a produtividade de seus trabalhadores.

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

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

#### 8.10.2 Condições Degradantes.

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

Notória a quantidade de pessoas que habitam os núcleos urbanos em condições claramente degradantes. A má distribuição de renda e o desemprego estrutural levam famílias inteiras a morar em condições insalubres, em moradias improvisadas sem água potável ou sistema de esgoto e com alimentação precária. Ou seja, homens, mulheres e crianças que não têm respeitada 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”<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> CARLOS, Vera Lúcia. Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação / Gabriel Velloso, Marcos Neves Fave, coordenadores. São Paulo: LTr, 2006, p. 273.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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.

#### 8.10.2.1 Conceito de Condição Degradeante.

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

A concepção do que confere dignidade passa pelo exame dos direitos humanos relativos ao trabalho. O desrespeito ao chamado “PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO”<sup>15</sup>, 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

<sup>15</sup> “... direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituirem 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).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

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. a inexistência de salário: seja pela fraude do sistema do barracão ou outros endividamentos; seja por descontos indevidos ou pelo simples não pagamento;
2. ausência de condições mínimas de segurança e saúde do trabalho: ausência de água potável; alojamentos superlotados ou sem condições mínimas de habitabilidade; fornecimento de alimentos estragados e/ou insuficientes; inexistência de EPI ou fornecimento de EPI que, além de não proteger, machuca o trabalhador, em atividade de alto risco de acidentes (como o corte de cana); ausência de instalação sanitária na frente de trabalho (o que não é suprido por uma “tenda sanitária” sem condições de uso);



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

3. desrespeito ao limite de jornada e ao descanso semanal, deixando o trabalhador sem período suficiente de descanso e sem possibilidade de lazer;
4. tratamento discriminatório sistemático: assédio moral; diferença grave de tratamento entre o setor administrativo, técnico e de trabalho manual.

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.

#### 8.11 Caso Concreto.

Como visto acima, 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 sua caracterização 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.

Assim, na seara administrativa, a fiscalização laboral apenas verifica a caracterização da vítima, e não a imputação do crime. Ou seja, a auditoria não está, neste relatório, imputando o crime a nenhum sujeito, mas, apenas, constatando que há vítimas em situação análoga à de escravo na forma do art. 149 do Código Penal. Neste contexto, passamos ao exame dos fatos encontrados.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho encontrou na manhã do dia 17/07/2009 um barracão azul em frente ao Fórum da cidade de Joviânia, na [REDACTED] No mesmo encontrou 07 (sete) trabalhadores, segue abaixo seus dados:

01. Sr. [REDACTED] brasileiro, solteiro, cortador de cana natural de Santa Maria da Vitória-BA, RG [REDACTED] filho de [REDACTED] CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família na [REDACTED] QUE declarou saber ler e escrever;
02. Sr. [REDACTED] brasileiro, solteiro, cortador de cana, natural de SANTA MARIA DA VITÓRIA-BA, filho de [REDACTED] RG [REDACTED] CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família [REDACTED] QUE declarou que sabe ler e escrever;
03. Sr. [REDACTED] brasileiro, solteiro, cortador de cana, natural de Santa Maria da Vitória-BA, RG [REDACTED] filho de [REDACTED] CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família Fazenda [REDACTED] QUE declarou que sabe ler e escrever;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

04. Sr. [REDACTED] brasileiro, solteiro, cortador de cana, natural de ICO MOCHAPÉU-BA (Comarca de Jacobina-BA, Várzea Nova), RG [REDACTED] filho de [REDACTED], CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família Rua [REDACTED], QUE declarou saber ler e escrever;

05. Sr. [REDACTED], brasileiro, solteiro, cortador de cana, natural de Santa Maria da Vitória-BA, RG [REDACTED] filho de [REDACTED], CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família Fazenda [REDACTED], QUE declarou saber ler e escrever com dificuldade;

06. Sr. [REDACTED] brasileiro, solteiro, cortador de cana, natural de Santa Maria da Vitória-BA, RG [REDACTED] filho de [REDACTED], CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família Fazenda [REDACTED], QUE declarou saber ler e escrever;

07. Sr. [REDACTED], brasileiro, casado, cortador de cana natural de Baianópolis-BA, RG [REDACTED] filho de [REDACTED] CPF [REDACTED] residente na [REDACTED] endereço da família [REDACTED], QUE declarou não saber ler e escrever.

Estes trabalhadores foram trazidos de Indiara-GO para Joviânia-GO pelo preposto da Fazenda Bandeirante, SR. [REDACTED] Com exceção do SR. [REDACTED] que foi trazido de Indiara-GO pelo SR. [REDACTED] posto nas mesmas condições dos demais trabalhadores para trabalhar com o tomate e, posteriormente, foi contrato pelo SR. [REDACTED] conhecedor de sua situação.

"o SR. [REDACTED] veio de Indiara com o Sr. [REDACTED] numa kombi branca que o motorista era um [REDACTED] que não sabe o nome, que trabalhou no tomate para o [REDACTED] mas depois saiu para trabalhar na cana, que o [REDACTED] também lhe colocou no mesmo colégio;" (Trecho do Termo de Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

No barracão não havia geladeira e nem iluminação nos quartos; não havia filtro de água; dentre outras irregularidades. Cinco, dos sete trabalhadores, foram encontrados ainda dormindo em quatro colchões dispostos no chão de um dos quartos, lado a lado, sem espaço entre os mesmos e de uma parede à outra do quarto.

Além disto, no dia 22/07/2009 a Auditoria encontrou os alojamentos de outros 08 (oito) trabalhadores também trazidos de Indiara-GO pelo SR. [REDACTED] totalizando 15 trabalhadores em condições degradantes:

08. [REDACTED] natural de São Raimundo Nonato-PI, alojado na [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

09. [REDACTED] natural de Itainópolis-PI, alojado na [REDACTED], Joviânia-GO;
10. [REDACTED] natural de Sítio do Mato-BA, alojado na Rua Antônio Oliveira [REDACTED] Joviânia-GO;
11. [REDACTED] natural de Morro do Chapéu-BA, alojado na [REDACTED] CEP [REDACTED] Joviânia-GO;
12. [REDACTED] natural de Umburamas-PI, alojado na [REDACTED] Joviânia-GO;
13. [REDACTED] natural de Irecê-BA, alojado na [REDACTED] CEP [REDACTED] Joviânia-GO;
14. [REDACTED] natural de Bom Jesus da Lapa-BA, alojado na [REDACTED] CEP [REDACTED] Joviânia-GO;
15. [REDACTED] natural de Picor-PI, alojado na [REDACTED],

"QUE os depoentes [REDACTED]

[REDACTED] declararam que vieram de INDIARA-GO em um ônibus fretado da Caçu que pertence ao SR. [REDACTED] QUE quando chegaram em INDIARA-GO foram trabalhar 'solto' sem registro na Usina QUIXADÁ" (...) "QUE quando terminou o plantio era para irem para URUAÇU por conta do [REDACTED] QUE quando terminou o plantio no QUIXADÁ entregaram as CTPS para [REDACTED] de INDIARA encarregado da empresa [REDACTED] que presta serviço para Usina CAÇU; QUE o [REDACTED] segurou as CTPS alguns dias, uns 15 quinze dias, para o [REDACTED] levá-los para URUAÇU; QUE os depoentes de INDIARA iriam por conta da empresa Souza; QUE quando [REDACTED] ficou sabendo do [REDACTED] que os depoentes não iriam mais para URUAÇU-GO por causa dos alojamentos, que não arrumou casa para alugar; QUE o [REDACTED] que arruma as casas para alugar; QUE o [REDACTED] é empregado do [REDACTED] QUE o [REDACTED] mandou segurar as CTPS; QUE o [REDACTED] disse que não deu certo o serviço de URUAÇU, mas que tinha arrumado para JOVIÂNIA-GO; QUE o [REDACTED] informou aos depoentes de INDIARA que conversou com o [REDACTED] QUE [REDACTED] disse que se os depoentes estivessem parados poderiam vir para JOVIÂNIA-GO; QUE haveria trabalho na Fazenda Bandeirante; QUE [REDACTED] explicou aonde iriam trabalhar e o que iriam fazer; QUE no sábado à noite aproximadamente às 10:00 do dia 06/06/2009 o ônibus de [REDACTED] chegou em INDIARA na casa [REDACTED] QUE de INDIARA-GO saíram 16 (dezesseis) homens para trabalhar na Fazenda Bandeirantes; QUE os depoentes consideram que o ônibus que os trouxe de INDIARA-GO é bom; QUE os depoentes que vinham de INDIARA-GO foram levados para um colégio abandonado; QUE [REDACTED] informou que arrumaria os depoentes no colégio." (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).

No dia 23/07/2009 foi visitada a frente de trabalho onde os primeiros sete trabalhadores eram empregados até o resgate dos mesmos no dia 17/07/2009 e os últimos oito foram encontrados. A omissão da empresa diante do meio ambiente de trabalho na frente reforçou a caracterização da condição degradante de trabalho.



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Como verificado acima, a responsabilidade dos alojamentos nas cidades é da Fazenda Bandeirantes e a condição degradante de trabalho é traduzida pela coleção de ilícitudes, portanto, passo a informá-las.

## Condição da Escola

“QUE o ônibus chegou direto de Indiara na escola e o sr. [REDACTED] disse que era para ficar ali e que o aluguel era para acertar com o [REDACTED] QUE no colégio só havia quartos cheio de coisa velha como calças, restos de comida, botinas velhas, sem cama, sem colchão; QUE os próprios declarantes trouxeram os colchões; QUE os dois banheiros estavam com a descarga estragada; QUE apenas um tinha chuveiro mas tipo ducha, que

não aquece; QUE os próprios trabalhadores fizeram a limpeza do local;” (...) “QUE ficavam nas salas de aula e passavam frio lá dentro; QUE ficavam numa sala de aula em número de quatro; QUE a sala era pequena e por isto os quatro colchões ficavam juntos, sem espaço entre eles, de uma parede à outra;” (...) “QUE não havia lâmpada nas salas, só algumas no corredor; QUE cozinhavam dentro da sala onde dormia; QUE usava água de cisterna que estava com mal cheiro; QUE inclusive a água do banho era da cisterna e vinha com mal cheiro; QUE a roupa ficava dentro da bolsa no chão;” (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

Quando os trabalhadores informaram o local para onde haviam sido levados pelo Sr. [REDACTED] assim que chegaram em Joviânia/GO, um Auditor-Fiscal do Trabalho foi até o endereço citado para averiguação das condições de higiene, de habitabilidade desse. O local citado em depoimento era uma escola abandonada, que estava bastante suja, havia papelões com plástico espalhados pelo chão, restos de marmitex, com botinas e calças velhas e sujas jogadas pelo chão (roupas e botinas típicas de cortadores de cana, com sujidade de cana).



Foto 1: FOTOS DA ESCOLA USADA COMO ALOJAMENTO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Foto 2: FOTOS DA ESCOLA USADA COMO ALOJAMENTO

Dois policiais militares acompanharam a inspeção da Fiscalização do Trabalho na escola usada como alojamento para quase 30 pessoas, conforme declarações de moradores locais e depoimento dos trabalhadores da Fazenda Bandeirante.

Segue o relato dos demais trabalhadores:

“QUE o colégio em JOVIÂNIA-GO para onde [REDACTED] levou os depoentes era sujo, sem tranca, sem porta, sem bebedouro, sem camas, sem roupas de cama; QUE dentro dos quartos do colégio havia coco demais, xixi nos quartos onde os depoentes iriam dormir; QUE os depoentes que vieram de INDIARA limparam os quartos aonde iriam dormir; QUE [REDACTED] disse que havia pedido para um rapaz limpar o colégio; QUE [REDACTED] disse que parecia que a pessoa não tinha ido limpar” (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).

### Condição do Barracão azul em frente ao Fórum

“QUE o [REDACTED] visitou esta nova casa; QUE na casa atual há 03 quartos; QUE só um tem iluminação; QUE o banheiro só tem o cano, sem chuveiro e nem ducha;” (...) “QUE não há geladeira; QUE não há filtro de água; QUE bebem água da torneira; QUE há apenas uma cama de casal que é usado pelo depoente [REDACTED]; QUE o restante dorme em colchão no chão; QUE os depoentes [REDACTED] dormem num mesmo quarto em quatro colchões que ficam um do lado do outro, sem espaço entre eles, encostados na paredes; QUE os próprios depoentes fazem a limpeza; QUE o depoente [REDACTED] fica tossindo muito quando fica deitado no chão; QUE também o depoente [REDACTED] fica gripado por dormir no chão;” (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Foto 3: Foto do [REDACTED] de Joviânia.



Foto 4: Foto do [REDACTED] de Joviânia.



Foto 5: Foto do [REDACTED] de Joviânia.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Foto 6: Foto do interior de uma casa de Joviânia.

Na casa não havia camas para todos os homens (há somente uma de casal usada por um trabalhador), não há mesas nem tampouco cadeiras.

Os trabalhadores faziam a tomada das refeições sentados no chão ou sentados em cima das garrafas de água. A falta de higiene e de conforto na casa é grande.

As janelas da casa não garantem total vedação para impedir a entrada de animais, da poeira, da chuva, do vento.

Nessa época do ano acentuam-se os riscos de contaminação de doenças respiratórias por causa do frio. Os trabalhadores canavieiros estão diariamente expostos a poeira, a fuligem da cana e no caso desses nove trabalhadores estão expostos, além desses riscos já mencionados, a problemas respiratórios pelo fato de estarem dormindo deitados no chão frio (frio e sujo).

Ressalta-se que o trabalho do corte de cana é trabalho realizado ao relento sob a ação permanente do sol, do frio, da chuva, do vento o que pode propiciar a quebra da resistência orgânica e favorecer o aparecimento de doenças. Essa situação de risco fica agravada quando o trabalhador habita local em condições ruins de higiene.

A falta de armários impede a organização e o asseio do local. Os trabalhadores tentam acomodar suas roupas em arames. As botinas, as caneleiras, as meias são colocadas nos cantos da casa, espalhadas, por causa da falta de armários.



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Foto 7: Foto de [REDACTED] de Joviânia.



Foto 8: Foto de [REDACTED] de Joviânia.

O conteúdo do laudo de interdição do referido alojamento melhor informa a sua condição:

**“TERMO DE INTERDIÇÃO / LAUDO TÉCNICO Nº 24072009/1900**

Aos 24 dias de julho de 2009, após inspeções no alojamento , situado na [REDACTED] de Joviânia, de 05(cinco) empregados da empresa [REDACTED] CPF [REDACTED] end.: [REDACTED]

[REDACTED] (end. para correspondência: [REDACTED]) com cerca de 56 empregados, CNAE 0113-0/00, constatamos a existência de **RISCO GRAVE E IMINENTE**, capaz de causar danos à saúde e acidentes com lesões graves à integridade física dos trabalhadores devido às seguintes irregularidades:

1 - falta de condições adequadas de conservação, asseio e higiene, devido a poeira e o lixo espalhado pela casa, junto à objetos pessoais e alimentos, já que não havia recipientes para coleta de lixo e armários;

2 - existência de apenas uma cama de casal em um dos quartos, utilizada por um dos empregados, sendo que os outros dormiam em 04 (quatro) colchões de solteiro, colocados no chão de outro quarto, emendados;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

3 - a janela desse quarto estava quebrada, não propiciando boas condições de vedação e segurança;

4 - não havia armários individuais para guarda de objetos pessoais;

5 - não possuíam roupas de cama, fornecidas pelo empregador;

6 - não havia mesas e cadeiras, restando aos trabalhadores sentarem-se no chão por ocasião das refeições;

7- não dispunham de água potável, filtrada e fresca; e

8 - a lavanderia, dotada de tanque com duas bacias e uma torneira, era instalada em local que descoberto, portanto exposta às intempéries.

As fotos abaixo exibem fatos constatados:



Em face da irregularidade constatada, e com base no artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), c/c a Norma Regulamentadora Nº 03 (itens 3.1, 3.1.1, 3.2, 3.3 e 3.8) da Portaria n.º 3214/78, **decidimos**, por delegação de competência e *ad referendum* do Senhor Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em Goiás, conforme art. 1º, da Portaria n.º 7, de 27.02.2008, da SRTE/GO, **INTERDITAR** o referido alojamento, pelo não cumprimento, dentre outros, dos seguintes dispositivos regulamentares: 31.23.4.1, alíneas “a”, “d”, “e” e “f”; 31.23.2, alínea “a”; 31.23.5.1, alíneas “a”, “b”, “c”, e “d”; 31.23.7.1. Todos os itens são da Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) da Portaria 86/2005, do MTE.”

## Condição dos outros barracões.

“QUE os denoentes [REDACTED]

[REDACTED] estão dormindo em colchão no chão; QUE não têm condições de comprar cama; QUE todos que estão dormindo no chão são migrantes; QUE nas casa que estão não têm armário, que a comida (arroz, feijão, carne, café, açúcar, macarrão, óleo) dica no chão; QUE as roupas ficam no chão” (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Os barracões onde foram encontrados os demais trabalhadores, os outros 08 (oito), foram visitados pela fiscalização no dia 22/07/2009 e em pouco se diferenciavam do Barracão Azul. Havia alguns em condições de sobrevivência até piores em que sequer colchão para um dos trabalhadores havia.

## Origem dos trabalhadores e Aliciamento

Conforme tabela abaixo, muito embora os trabalhadores tenham sido trazidos de Indiara-GO, a maioria veio para Indiara vindo da Região Nordeste do País. Sua vinda é fruto da necessidade sazonal do Setor Sucroalcooleiro.

Cidade-UF	Quantidade
Santa Maria da Vitória-BA	5
ICO MOCHAPÉU-BA	1
<b>Indiara-GO</b>	<b>1</b>
São Raimundo Nonato-PI	1
Itainópolis-PI	1
Sítio do Mato-BA	1
Morro do Chapéu-BA	1
Umburamas-PI	1
Irece-BA	1
Bom Jesus da Lapa-BA	1
Picor-PI	1

Conforme depoimentos abaixo a regra da existência do gato, inclusive um terceiro chamado [REDACTED] é verificada no caso em exame, com a apreensão da CTPS para vincular o trabalhador ao gato. Em depoimento o Sr. [REDACTED] informa que cobrou o combustível dos trabalhadores para trazê-los de Indiara-GO o que pode configurar o ilícito do art. 207, §1º, do CP.

“QUE antes de vir para Joviânia, estavam em Indiara; QUE um “gato” chamado [REDACTED] pegou as CTPS dos trabalhadores em Indiara e marcou o dia de viajar o dia 06/06/2009; QUE o [REDACTED] disse que iriam ser fichados na fazenda Bandeirantes mas que a cana era fornecida para a Goiás; QUE o [REDACTED] foi dirigindo o seu próprio ônibus para buscar os trabalhadores em INDIARA-GO; QUE era um ônibus velho, sem cinto; QUE chegaram no sábado e foram deixados no “Grupo Escolar – [REDACTED] junto com outros dez trabalhadores que vieram no mesmo ônibus de Indiara-GO; QUE o ônibus chegou direto de Indiara na escola e o sr. [REDACTED] disse que era para ficar ali e que o aluguel era para acertar com o [REDACTED] (...) “QUE o [REDACTED] quando em Indiara pegou a CTPS dos trabalhadores e depois passou para o [REDACTED] Trecho do Termo de Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

“QUE corrigindo, informa que não foi o [REDACTED] mas o [REDACTED] conhecido por [REDACTED], que mora em INDIARA e falou dos trabalhadores” (...) “QUE os



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

trabalhadores pagaram o combustível do ônibus para o transporte" (Trecho do Termo de Declaração do SR. [REDACTED] colhido no dia 23/07/2009).

"QUE os depoentes [REDACTED]

[REDACTED] declararam que vieram de INDIARA-GO em um ônibus fretado da Caçu que pertence ao SR. [REDACTED] QUE quando chegaram em INDIARA-GO foram trabalhar 'solto' sem registro na Usina QUIXADÁ" (...) "QUE quando terminou o plantio era para irem para URUAÇU por conta do [REDACTED] QUE quando terminou o plantio no QUIXADÁ entregaram as CTPS para [REDACTED] de INDIARA encarregado da empresa [REDACTED] que presta serviço para Usina CAÇU; QUE o [REDACTED] engurou as CTPS alguns dias, uns 15 quinze dias, para o [REDACTED] levá-los para URUAÇU; QUE os depoentes de INDIARA iriam por conta da empresa [REDACTED] QUE quando [REDACTED] ficou sabendo do [REDACTED] que os depoentes não iriam mais para URUAÇU/GO por causa dos alojamentos, que não arrumou casa para alugar; QUE o [REDACTED] que arruma as casas para alugar; QUE o [REDACTED] é empregado do [REDACTED] QUE o [REDACTED] mandou segurar as CTPS; QUE o [REDACTED] disse que não deu certo o serviço de URUAÇU, mas que tinha arrumado para JOVIÂNIA-GO; QUE o [REDACTED] informou aos depoentes de INDIARA que conversou com o [REDACTED] QUE [REDACTED] disse que se os depoentes estivessem parados poderiam vir para JOVIÂNIA-GO; QUE haveria trabalho na Fazenda Bandeirante; QUE [REDACTED] explicou aonde iriam trabalhar e o que iriam fazer; QUE no sábado à noite aproximadamente às 10:00 do dia 06/06/2009 o ônibus de [REDACTED] chegou em INDIARA na casa [REDACTED]; QUE de INDIARA-GO saíram 16 (dezesseis) homens para trabalhar na Fazenda Bandeirantes; QUE os depoentes consideram que o ônibus que os trouxe de INDIARA-GO é bom; QUE os depoentes que vinham de INDIARA-GO foram levados para um colégio abandonado; QUE [REDACTED] informou que arrumaria os depoentes no colégio." (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).

## Endividamento

"QUE saíram para comprar comida; QUE [REDACTED] levou os trabalhadores no SUPERMERCADO DO PRODUTOR no domingo e afiançou os trabalhadores em nome dos depoentes Sr. [REDACTED] e Sr. [REDACTED] QUE o supermercado fica na rua "principal"; QUE quando compra fiado é mais caro; QUE à vista é mais barato; QUE o depoente Sr. [REDACTED] já quitou a dívida de seu grupo, e que agora só compra à vista; QUE o Sr. [REDACTED] ainda está devendo;" (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

"QUE depois do exame [REDACTED] levou os depoentes de INDIARA-GO para mercado para afiança-los; QUE [REDACTED] disse ao dono do mercado que podia vender para os depoentes o que precisasse; QUE poderia vender para os depoentes que no dia do pagamento iriam acertar; QUE o nome do supermercado é Supermercado do Produtor" (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).

Conforme já mencionado, o trabalhador migrante temporário quando chega na cidade não tem crédito dependendo do "gato" para lhe afiançar. Um grupo já havia conseguido quitar o "fiado", mas outros não.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

JORNADA, INTERVALO para almoço, ALIMENTAÇÃO e REIDRATAÇÃO. Caracterização de degradância e jornada exaustiva.

"QUE o Sr. [REDACTED] informou que há apenas horário de começar e horário de parar, que não há horário de almoço; QUE os trabalhadores tiram tempo para almoçar quando quer; QUE não sabe quanto tempo o trabalhador fica almoçando; QUE a Sra. [REDACTED] disse que o trabalhador tem o livre-arbítrio de parar para almoçar quando quiser; QUE, por exemplo, tem dia que o trabalhador começa 7:00h e termina a cana para cortar às 13h e já pode ir embora, e que por isso não controla jornada; QUE não há controle de jornada, não há registro da jornada no ponto, que está servindo apenas para apontar a produção diária;" (Trecho de ATA de Reunião realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho com os responsáveis pela Fazenda Bandeirante no dia 22/07/2009).

"QUE acordam entre 03:30 e 04:00 para fazer a comida; QUE a comida às vezes azeda dos depoentes [REDACTED]" (...) "QUE deu um vento e o toldo do ônibus e o banheiro voaram; QUE há cadeira e mesa em baixo do toldo, mas que como não tem hora certa para parar os trabalhadores almoçarem, os mesmos comem no pega; QUE as marmitas vão dentro da sacola do trabalhador que a carrega para o pega; QUE à medida que os trabalhadores vão mudando de quadra o ônibus vai ficando longe dos trabalhadores;" (...) "QUE vai para o ponto às 05:20 para pegar o ônibus; QUE o ônibus chega 05:25; QUE o ônibus é dirigido pelo [REDACTED] que é também fiscal, apontador, solta o pega, e que é "gato";" (...) "QUE chega na frente de trabalho por volta de 06:30h e assim que o sol clareia começam a trabalhar; QUE só assina documento dizendo que trabalhou no dia; QUE não há ponto; QUE não há intervalo nem para almoço; QUE os trabalhadores almoçam no pega;" (...) "QUE não há pausa; QUE vai até 16:30h quando há cana, quando não há vai até 13:00 horas, mas também acontece de sair 11:00h; QUE

chega em trinta minutos em casa;" (Trecho do Termo de Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

"QUE o ônibus pega os depoentes às 05:00 no ponto em Joviânia; QUE chegam no canavial aproximadamente às 06:00, que ainda está escuro; QUE os depoentes levantam aproximadamente às 04:00 até antes disso para fazer comida; QUE saem de casa e tomam café no canavial; QUE tomam café preto e comem um pão fornecidos pela empresa; QUE tomam café amolam o podão e vão trabalhar; QUE [REDACTED] dá o pega; QUE não há pausas; QUE depois que os fiscais do trabalho chegaram disseram para parar de trabalhar às 08:00 para 10 minutos de pausa e às 15:00 mais 10 minutos; QUE colocaram o freezer no ônibus domingo (19/06 (sic)/2009); QUE forneceram água gelada na segunda-feira; QUE antes da chegada dos fiscais estavam tomando água quente; QUE antes dos fiscais chegarem almoçavam no meio da roça; QUE não havia mesa, cadeira; QUE no canavial não há local com sombra; QUE no canavial almoçavam debaixo do sol forte, sentados na cana, na garrafa; QUE os depoentes [REDACTED] (menor), [REDACTED]

[REDACTED] declararam que a comida já ficou azedada, com liga, com mal cheiro; QUE a maioria que a comida azeda declarou que comeu comida azedada; QUE há depoentes que passaram mal no canavial; QUE os depoentes, a grande maioria, menos um, declararam que tiveram câimbras, muita sede, muita fome durante o serviço, dores nas costas, dores nos braços, dores de cabeça freqüente principalmente no final da tarde, dores no punho (muito), que transpiraram muito; QUE muitos sentiram tonturas; QUE o depoente [REDACTED] vomitaram no trabalho e logo que chegaram em casa; QUE não havia horário certo par almoçar antes da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

fiscalização chegar na semana passada em JOVIÂNIA; QUE comiam e começavam a trabalhar; QUE a grande maioria corta cana até às 16:00; QUE para mais cedo para por causa do cansaço; QUE levaram para hospital somente o [REDACTED] QUE outros passaram mal avisaram o [REDACTED] e ele nem liga, não se importa; QUE o Sr. [REDACTED] de 56 anos, passou mal com câimbra e vômito nessa terça-feira no canavial, quando frio, com olhos fundos, que todos do canavial viram, que [REDACTED] viu; QUE o Sr. [REDACTED] não recebeu assistência médica; QUE começou a passar mal aproximadamente às 14:30; QUE foi levado para a sede para assinar papéis; QUE não deu conta de sair do ônibus para assinar os papéis; QUE informaram a SR. [REDACTED] que havia um homem com câimbra, passando mal; QUE ela não se importou" (...) "QUE percorrem uns 40 minutos de ônibus para chegar no ponto" (Trecho do **Termo de Depoimento Coletivo** colhido dos demais trabalhadores encontrados em 23/07/2009).

É obrigação da empresa respeitar o intervalo de almoço e fazer com que o trabalhador o respeite. Isto porque tal intervalo é norma de segurança e saúde do trabalho afetando a condição física do trabalhador para o desempenho de sua função. No caso do corte de cana, o conhecido padrão de atividade exige, ainda mais, a pausa para alimentação farta e de qualidade.

Diante da inobservância de tal norma pela empresa, o trabalhador foi posto em condição precária de trabalho, violentando sua saúde. Em reforço, o cortador de cana é, em regra, um migrante que desejar produzir o máximo para ganhar o máximo e levar conforto para sua família em sua terra natal. O aproveitamento da empresa desta índole lesiona o meio ambiente de trabalho e a saúde do trabalhador. Deixar que o trabalhador decida quando e quanto parar é deixá-lo em jornada exaustiva, pois o empenho do mesmo irá levá-lo ao esgotamento.

Isto porque, por vezes, a jornada chega, considerando a jornada *in itinere*, a começar às 05:25h, quando o ônibus sai da cidade, e ir até 17:00h, quando o ônibus chega na cidade. Ou seja, num dia em que há cana em abundância para o corte a jornada chega a mais de 11 horas. Considerando só o tempo de atividade que vai das 06:30h (ou assim que o sol nasce) até 16:30h tem-se 10 horas de atividade. Sem intervalo transforma-se em jornada exauriente, considerando o esforço desproporcional exigido pela atividade de corte de cana.

A comida que já é destituída de valor nutricional adequado (arroz, feijão e pouca carne) – pois é o que o trabalhador pode comprar e fazer em alojamento que sequer tem geladeira – levada pelo trabalhador e deixado sob o sol, por vezes, estraga. É obrigação da empresa garantir as marmitas em local apropriado, já que é a mesma que criou a necessidade de que o trabalhador faça a marmita antes de ir trabalhar. Em reforço, a marmita é *para* o trabalho que não permite que o trabalhador vá à sua casa ou restaurante para almoçar, portanto, responsabilidade da empresa.

Este desprezo pela alimentação do trabalhador é reforçado pela omissão da empresa em fornecer soro para reposição hidrolítica e água potável fria, causando graves consequências, como as relatadas no trecho abaixo.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

“QUE a empresa não fornece soro; QUE a água os depoentes levam de casa; QUE a água do ônibus é quente; QUE sente muita sede e transpira muito; QUE a água por ser quente e o sol também, na opinião dos declarantes, tem causado tremedeira e aceleração do coração; QUE sentem dores no corpo, no braço do podão, no punho, nas costas, na cabeça; QUE o Sr. [REDACTED] quando começa a tremer, a cabeça fica latejando; QUE precisam acelerar o trabalho para conseguir pagar o aluguel e ajudar a família;” (Trecho do Termo de Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

A falta de abrigos adequados para proteção dos rigores da irradiação solar, a ausência de pausas entre os períodos de trabalho, aliados à falta de reposição hidroeletrolítica, associada à cadência acelerada do trabalho motivada pela remuneração por produção, alta sujidade advinda do suor, fuligem, poeira, melaço agrava a condição dos trabalhadores já que as atividades desenvolvidas pelos mesmos os submetem a trabalho classificado como pesado, de acordo com o quadro nº 3 – taxa de metabolismo por tipo de atividade – da Norma Regulamentadora NR-15. Esta irregularidade, aliada ao calor excessivo, com temperatura elevadas, que ultrapassa os limites de tolerância estabelecidos na legislação em vigor, aliada à falta de controle das jornadas (da in itinere aos canaviais, pausas) e à organização do trabalho estabelecida sob parâmetros de produtividade, concorre para a fadiga muscular crônica, desidratação com sérias repercuções para o organismo humano, especialmente para o sistema circulatório e urinário, e que pode culminar em quadros mórbidos potencialmente fatais.

Ressalte-se que a alimentação consumida pelos trabalhadores canavieiros, conforme as entrevistas realizadas, é inadequada às suas necessidades nutricionais, com baixo teor protéico, sem atingir o necessário aporte calórico, energético, com reposição necessário tendo em vista a atividade executada.



Foto 9: Junto ao primeiro trabalhador encontrado, a garrafa de água e sua marmita iam com o mesmo, o que comprova que o trabalhador almoça no meio do canavial aonde esteja a “rua” em que corta a cana.



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Foto 10



Foto 11



MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Foto 12: toldo onde os trabalhadores deveriam fazer suas refeições. Há relato que dependendo da força do vento o mesmo voa. A quantidade de mesas e cadeiras é insuficiente para os trabalhadores.



Foto 13



Foto 14



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

## INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

“QUE há banheiro de lona, mas que nunca entraram; QUE se o banheiro fosse bom eles usariam; QUE deixaram de montar os banheiros porque ninguém está usando; QUE deu um vento e o toldo do ônibus e o banheiro voaram;” (Trecho do Termo de Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

“QUE ninguém usa o banheiro de lona porque acham muito quente; QUE o depoente urina no meio do canavial só quando está longe do banheiro; QUE, melhor dizendo, alguns usam o banheiro; QUE já encontrou trabalhadores defecando no meio do canavial; QUE freqüência (*sic*) quando há ventos o banheiro voa” (Trecho do Termo de Declaração do Sr. [REDACTED] fiscal de turma que trouxe os trabalhadores de INDIARA para JOVIANIA, tomado em 23/07/2009).



Foto 15: Banheiro de lona

Mais uma vez a Fiscalização encontrou o banheiro de lona. Dentro do espaço de menos de um metro quadrado há um assento fixado sobre uma armação de ferro e um buraco raso no chão. Não há condição de limpeza e a impressão que se tem é que a qualquer momento o barraco de lona irá voar. Além disto, é forte o calor em seu interior.

Os trabalhadores não usam a referida instalação porque não dá nenhuma condição de higiene e conforto. Se usada numa primeira vez, diante da impossibilidade de ser higienizada, torna-se inacessível pelo mau-cheiro, além do calor e possibilidade iminente de devassamento pela ação do vento.

Mesmo o depoimento do Sr. [REDACTED], preposto da fazenda com poderes, inclusive, de contratação, apesar da minimização que faz na sua declaração, informa a ausência de condições para o uso da instalação.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

Assim, não protege nem a intimidade e nem a saúde do trabalhador. A impressão da fiscalização é que o mesmo foi criado apenas com a pretensão de atender a literalidade da lei, o que também não atende.

## Uniforme, CIPA e SESTR

“QUE perguntado à Sra. [REDACTED] respondeu que tem conhecimento da gestão da área de segurança e saúde; QUE não fornece uniformes para os trabalhadores;” (...) “QUE não há CIPA ou CIPATR; QUE não sabe o que é e não tem SESTR; QUE não há técnico de segurança;” (Trecho de ATA de Reunião realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho com os responsáveis pela Fazenda Bandeirante no dia 22/07/2009).

Muito embora a sujidade seja característica do corte da cana em virtude de sua queimada, a empresa não fornece o uniforme. Além disto, não formou a CIPATR e nem o SESTR. Ou seja, não dotou o empreendimento de instrumentos de prevenção de acidentes.

## Acidente de Trabalho e EPI

“QUE na semana retrasada o trabalhador [REDACTED] sofreu um corte na altura da canela pelo podão que operava e foi levado até o hospital de Joviânia na Kombi pelo Sr. [REDACTED] e levou dois pontos, mas não foi feito CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho;” (Trecho de ATA de Reunião realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho com os responsáveis pela Fazenda Bandeirante no dia 22/07/2009).

“QUE um colega, o [REDACTED] cortou o joelho com o bico do podão; QUE [REDACTED] trouxe o trabalhador para Joviânia no ônibus; QUE não há Rádio-comunicador na frente; QUE as caneleiras são curtas e não protegem o joelho, por isto houve o acidente; QUE o acidente aconteceu no dia 07/06/2009; QUE um pessoal da GOIASA passa na frente de trabalho de vez em quando e fala com o [REDACTED] para usar EPI; QUE um

gerente da kombi branca já reclamou para o [REDACTED] sobre os EPI;” (Trecho do Termo de Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

O ritmo de trabalho, as omissões da empresa quanto à saúde do trabalhador, somados ao fornecimento de EPI inadequado são fatores que fatalmente levam ao acidente de trabalho. Conforme relatado nos depoimentos retro, já há pelo menos um acidente, que não foi objeto de CAT (outra omissão).

O conteúdo da Interdição da Frente de Trabalho melhor informa as condições da mesma:

- 1) **Falta de segurança no transporte de trabalhadores:** o ônibus vistoriado, de placa [REDACTED], tem diversos remendos no piso, não possui



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

extintor de incêndio; o motorista, Sr. [REDACTED] não apresentou o documento do veículo, a autorização emitida pela autoridade de trânsito competente, sua habilitação de motorista, conforme exigência do código de trânsito brasileiro; verificamos a adaptação de diversos bancos no ônibus, como do lado da porta traseira, sendo que o espaço entre um e outro em alguns casos era muito pequeno para caber as pernas, em outros era inexistente, como no banco atrás do reservatório de água para beber; bancos sem cintos de segurança e alguns sem encosto para cabeça/pescoço;

- 2) **Falta de fornecimento de alimentação farta e sadia:** os trabalhadores desenvolvem atividade de intenso gasto energético, porém não têm alimentação adequada; a empresa fornece pão e café preto aos trabalhadores antes do início do trabalho; o jantar é preparado pelos próprios trabalhadores, nos alojamentos, a noite, em locais precários – a maioria não possui armário e muito menos geladeira; muitos trabalhadores afirmaram colocar a mesma comida na marmita para o almoço do dia seguinte, já que saem de madrugada; outros acordam aproximadamente às 4 horas para preparar o almoço; a refeição consiste basicamente de arroz, feijão e um pouco de carne; não há diversidade nutricional; presenciamos trabalhadores carregando a marmita para o local em que estão cortando cana, já que não há local adequado para transporte, guarda e conservação das refeições; por tudo isso a maioria dos cortadores afirmaram que a comida azedou e que, por não ter opção, a ingeriam mesmo assim;
- 3) **Falta de condições de conforto e higiene por ocasião das refeições:** a empresa não disponibiliza mesas, cadeiras, em número suficiente; nem tampouco água para higienização das mãos (o reservatório estava vazio), embora a atividade de cortar cana produza sujidade no corpo dos trabalhadores, devido à poeira, ao melaço e à fuligem, sendo necessária a disponibilização de local com condições adequadas para limpeza das mãos para tomada das refeições, o que não era garantido pela empresa. Tal fato possibilita a contaminação das refeições, pelas mãos dos trabalhadores, o que pode provocar distúrbios intestinais graves.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

- 4) **Falta de controle da jornada de trabalho no intervalo para refeição:** os trabalhadores voltam a trabalhar imediatamente após o almoço;
- 5) **Falta de fornecimento de repositores hidroeletrolíticos:** os trabalhadores não recebem tal fonte de energia. Ressalta-se que a atividade de corte de cana é considerada como atividade pesada, de acordo com o quadro nº 3, do Anexo 3, da NR-15, da Portaria MTE nº 3.214/78. Acrescente-se que o gasto de energia dos trabalhadores rurais deve ser reposto com descanso regulares (ao longo da jornada e ao seu término) e com ingestão de uma dieta equilibrada (alimentação e reposição hidroeletrolíticas). Saliente-se que a referida reposição é essencial, notadamente nas atividades pesadas (flexões), devido às grandes perdas de sais minerais através da transpiração e do esforço físico. O calor do próprio ambiente do trabalho (exposição solar), provoca o aumento da temperatura interna do corpo do trabalhador, podendo levá-lo à exaustão caso não haja o devido cumprimento das normas de segurança e saúde. Muitos trabalhadores entrevistados declararam sentir mal-estar intenso, cãibras e esgotamento físico que faz com que não consigam continuar o trabalho até o final da jornada;
- 6) **Falta de material necessário à prestação de primeiros socorros:** deve considerar as características da atividade desenvolvida; e inexistência de pessoa treinada para esse fim;
- 7) **Fornecimento inadequado de água:** a água não estava fresca e ficava distante do local de corte de cana, dificultando o abastecimento das garrafas térmicas, o que se torna mais grave devido os trabalhadores desenvolverem atividade pesada, com exposição solar.
- 8) **Não-adoção de medidas de proteção pessoal de corpo inteiro:** compreendendo dois jogos de calça e camisa de mangas longas;
- 9) **Falta de pausas:** comprometendo-se a recuperação muscular do organismo e da temperatura corporal do trabalhador durante a jornada de trabalho, em função de movimentos repetitivos, forças excessivas, posturas inadequadas e cadência acelerada da atividade determinada pela forma de remuneração por produção. As tarefas dos trabalhadores executadas nessas condições comprometem a saúde e o



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

desempenho na produção; saliente-se que os empregados não paralisam as atividades, nem mesmo após o almoço, como já dissemos;

- 10) **Falta de instalações sanitárias:** havia apenas uma barraca de lona, que não atendem os requisitos do item 31.23.3.2: ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente; estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; dispor de água limpa e papel higiênico; estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; possuir recipiente para coleta de lixo; os trabalhadores afirmaram que não usam essa barraca, devida suas condições; e
- 11) **Não-fornecimento de garrafas e marmitas térmicas:** como constatamos devido a diversidade de marcas e estado de conservação desses recipientes e pela afirmação de todos os trabalhadores.
- 12) **Falta de reposição e fornecimento de equipamento de proteção individual com conformidade, de acordo com a atividade:** Caneleiras baixas que não protegem os joelhos sujeitos a cortes com podão, botinas rasgadas,

Fotos abaixo exibem fatos constatados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho:





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO



Em face da irregularidade constatada, e com base no artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), c/c a Norma Regulamentadora Nº 03 (itens 3.1, 3.1.1, 3.2, 3.3 e 3.8) da Portaria n.º 3214/78, decidimos, por delegação de competência e ad referendum do Senhor Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em Goiás, conforme art. 1º, da Portaria n.º 7, de 27.02.2008, da SRTE/GO, INTERDITAR A referida frente de serviços de corte de cana, pelo não cumprimento das respectivas normas regulamentadora especialmente a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) da Portaria 86/2005, do MTE.

## Assédio Moral

"QUE [REDACTED] costuma dar "gancho" em colegas dos depoentes, tal como no colega [REDACTED] que após ter feito hora extra num sábado anterior, disse, no sábado seguinte, que não queria trabalhar após o horário, por este motivo [REDACTED] discutiu com ele e no campo após ter começado a trabalhar lhe chamou e lhe disse que ele ia sofrer três dias de "gancho", ou seja, três dias sem ganhar salário e sem trabalhar, e na semana seguinte foi mandado embora" (...) "QUE se reclama do preço o [REDACTED] dá gancho de 03 dias, tal como o que aconteceu com o colega [REDACTED] que reclamou do preço da cana e o [REDACTED] lhe respondeu dando 3 dias de gancho, neste ponto o [REDACTED] disse que iria ligar para o MTE, no que o [REDACTED] disse ao trabalhador [REDACTED] que era para voltar a trabalhar e que não tinha nada contra ele;" (Trecho do Termo de

Depoimento Coletivo colhido dos primeiros sete trabalhadores encontrados em 17/07/2009).

Não bastassem as condições de trabalho relatadas, os trabalhadores relatam assédio moral praticado pelo Sr. [REDACTED] que administra as frustrações dos trabalhadores com "ganchos", que são espécies de suspensões não documentadas e arbitrárias.

Diante do exposto, se chega à conclusão de que os trabalhadores foram encontrados em condição análoga à de escravo em suas modalidades trabalho degradante e jornada exaustiva em decorrência das condições do meio ambiente de trabalho que envolve: alojamento, transporte e condições de segurança e saúde na frente de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

## 9) AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Os autos de infração lavrados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho (Legislação/Médicos/Engenheiros do Trabalho) já identificados no início desse relatório exibem, além de descumprimentos de obrigações trabalhistas documentais e burocráticas, violações à ordem jurídica constitucional trabalhista que denunciam práticas ilegais trabalhistas que expõem trabalhadores a tratamento abusivo por parte do empregador que tem práticas laborais desumanas sem nenhuma consideração à saúde e à segurança dos seus subordinados no meio ambiente de trabalho.

Em cumprimento ao artigo 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, e usando dos critérios e princípios da razoabilidade e proporcionalidade, os Auditores-Fiscais do Trabalho lavraram autos de infração (AI), arrolados abaixo, cujas cópias seguem anexas:

	<b>Ementa</b>	<b>Descrição</b>	<b>Capitulação</b>
1	1310577	Deixar de contratar Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural Próprio, Externo ou Coletivo, durante o período de vigência da contratação de trabalhadores por prazo determinado, quando a empresa atinge o número mínimo exigido na Norma Regulamentadora na NR-31.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.6.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
2	1312065	Fornecer ou permitir a utilização de ferramentas cujos cabos não permitam boa aderência em qualquer situação de manuseio ou não possuam formato que favoreça a adaptação à mão do trabalhador ou não sejam fixados de forma a não se soltar accidentalmente da lâmina.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.11.3 da NR- 31, com redação da Portaria nº 86/2005.
3	1314440	Deixar de incluir pausas para descanso ou outras medidas para preservar a saúde do trabalhador, nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.10.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
4	1311824	Deixar de manter as embalagens de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins sobre estrados e/ou em pilhas estáveis e/ou afastadas das paredes e/ou afastadas do teto.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.18, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
5	1314416	Manter agrotóxicos, adjuvantes ou produtos afins armazenados em edificação que não possibilite limpeza e descontaminação.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.17, alínea "f", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
6	1311786	Deixar de dotar as edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins de placas ou cartazes com	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.17, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

		símbolos de perigo.	86/2005.
7	1313738	Deixar de disponibilizar camas no alojamento ou disponibilizar camas em desacordo com o disposto na NR-31.	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.
8	1311760	Deixar de restringir o acesso às edificações destinadas ao armazenamento de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins aos trabalhadores capacitados a manusear esses produtos.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.17, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
9	1314645	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
10	1310151	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.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
11	1313762	Deixar de dotar o alojamento de recipientes para coleta de lixo.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
12	1313460	Manter áreas de vivência que não possuam condições adequadas de conservação, asseio e higiene.	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.
13	1314734	Manter lavanderia instalada em local que não seja coberto e/ou ventilado e/ou adequado para que os trabalhadores alojados possam cuidar das roupas de uso pessoal.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.7.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
14	1314726	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.	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
15	1313754	Disponibilizar alojamento que não tenha portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
16	1313743	Deixar de dotar o alojamento de armários individuais para guarda de objetos pessoais.	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.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

17	1311778	Manter agrotóxicos, adjuvantes ou produtos afins armazenados em edificação que não possua ventilação ou cuja ventilação não se comunique exclusivamente com o exterior ou com ventilação sem proteção que impeça o acesso de animais	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.8.17, alínea “c”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
18	1314637	Deixar de orientar os empregados quanto aos procedimentos a serem adotados na ocorrência de condições climáticas desfavoráveis	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.19.1, alínea “a”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
19	1170295	Manter sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens sem considerar as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores, em atividade que exija sobrecarga muscular estática ou dinâmica	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 17.6.3, alínea “a”, da NR-17, com redação da Portaria nº 3.751/1990
20	1314025	Deixar de assegurar que se forneçam aos trabalhadores instruções comprehensíveis em matéria de segurança e saúde e/ou a orientação e supervisão necessárias ao trabalho seguro	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea “h”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
21	1312774	Transportar trabalhadores em veículo de transporte coletivo de passageiros que não possua autorização emitida pela autoridade de trânsito competente	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.
22	1312790	Transportar trabalhadores em veículo conduzido por motorista não habilitado	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
23	1313444	Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea “d”, da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
24	1314653	Deixar de orientar o empregado sobre o uso dos equipamentos de proteção individual	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
25	1313070	Fornecer equipamento de proteção individual inadequado ao risco ou deixar de manter os equipamentos de proteção individual em perfeito estado de conservação e funcionamento	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

26	1310372	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.6 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
27	1313711	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas	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
28	2060256	Deixar de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea "b", da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001
29	1314084	Deixar de providenciar a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional, em duas vias, quando da realização de exame médico ou providenciar a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional com conteúdo em desacordo com o disposto na NR-31	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
30	1150790	Utilizar processo de trabalho de jateamento que utilize areia seca ou úmida como abrasivo.	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7 do item "Silica" do Anexo 12 da NR-15, com redação da Portaria nº 99/2004
31	1314750	Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
32	1313657	Manter local para refeição que não tenha capacidade para atender a todos os trabalhadores	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
33	1313630	Deixar de 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 conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
34	1313789	Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005
35	1314700	Manter áreas de vivência que não possuam iluminação e/ou ventilação adequada(s)	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.2, alínea "e", da NR-



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

			31, com redação da Portaria nº 86/2005
36	0014052	Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho
37	0011959	Adotar qualquer prática discriminatória e limitativa de acesso ao/ou manutenção do emprego por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.	art. 1º da Lei nº 9.029, de 13.4.1995
38	0011797	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.	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.
39	0000574	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.	art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho
40	0011380	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às convenções e/ou acordos coletivos de trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho
41	0014281	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.	art. 403, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho
42	0014400	Prorrogar a duração da jornada do empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos, sem convenção ou acordo coletivo de trabalho.	art. 413, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
43	0000094	Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação	art. 53 da Consolidação das Leis do Trabalho
44	0000183	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal	art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.

10) CONCLUSÃO DO RELATÓRIO FISCAL DO GEFR/SRTE/GO:

Diante do exposto, se chega à conclusão de que 15 (quinze) trabalhadores empregados da Fazenda Bandeirantes foram encontrados em condição análoga à de escravo em suas modalidades trabalho degradante e jornada exaustiva em decorrência



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

das condições do meio ambiente de trabalho que envolve: alojamento, transporte e condições de segurança e saúde na frente de trabalho.

Goiânia, 24 de Agosto de 2009.

