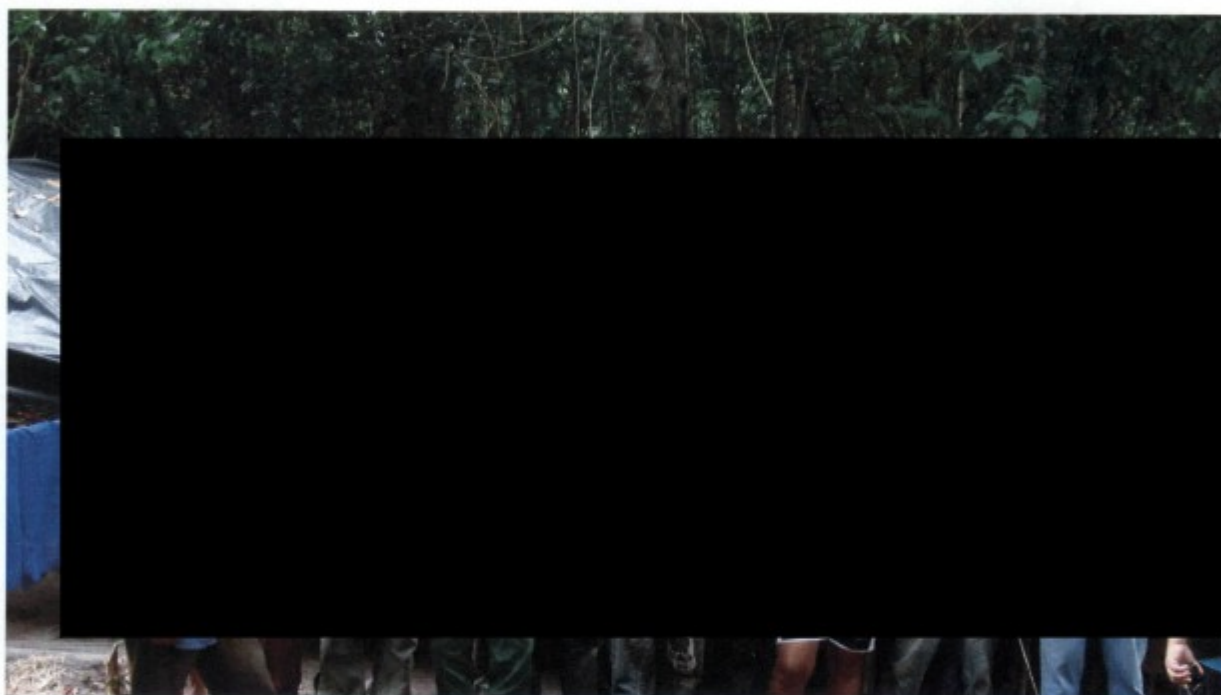




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
DEPARTAMENTO DE FISCALIZAÇÃO NO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA ASA BRANCA I E III



VOLUME ÚNICO

PERÍODO: 18/01/2011 A 27/01/2011

LOCAL – SÃO JOÃO DO CARÚ/MA

COORDENADAS GEOGRÁFICAS: S 3° 16'32,0" W 46° 36'59,2"

ATIVIDADE: AGROPECUÁRIA

ÍNDICE - RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

I - DA EQUIPE.....	(03)
CROQUI DE ACESSO À FAZENDA.	(04)
II - DA ABORDAGEM INICIAL.....	(05)
III - DA SÍNTESE DA OPERAÇÃO.....	(05)
IV - DOS RESPONSÁVEIS.....	(06)
V - DA OPERAÇÃO.....	
1. Das informações preliminares.....	(07)
2. Da relação de emprego.....	(08)
3. Da caracterização do trabalho análogo a de escravo (12)	
3.1 Das condições degradantes de trabalho.....	(13)
3.1.1 Das Condições nas áreas de Vivência.....	(15)
4. Da Frustração de Direitos Trabalhistas.....	(31)
5. Da Sonegação de Contribuição Previdenciária.....	(35)
6. Dos Autos de Infração.....	(37)
VI - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO.....	(38)
VI - DA CONCLUSÃO.....	(39)
VII - DOS ANEXOS.....	43 em diante

- ANEXO I - TERMOS DE DECLARAÇÃO
- ANEXO II - PLANILHAS DE CÁLCULOS
- ANEXO III - TERMOS DE RESCISÃO
- ANEXO IV - GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO
- ANEXO V - NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS
- ANEXO VI - AUTOS DE INFRAÇÃO
- ANEXO VII - ANOTAÇÕES DE CADERNO

RESUMO DA FISCALIZAÇÃO DO GRUPO MÓVEL



I - DA EQUIPE

Coordenação:

- [Redacted]
- [Redacted]

Ministério do Trabalho e Emprego:

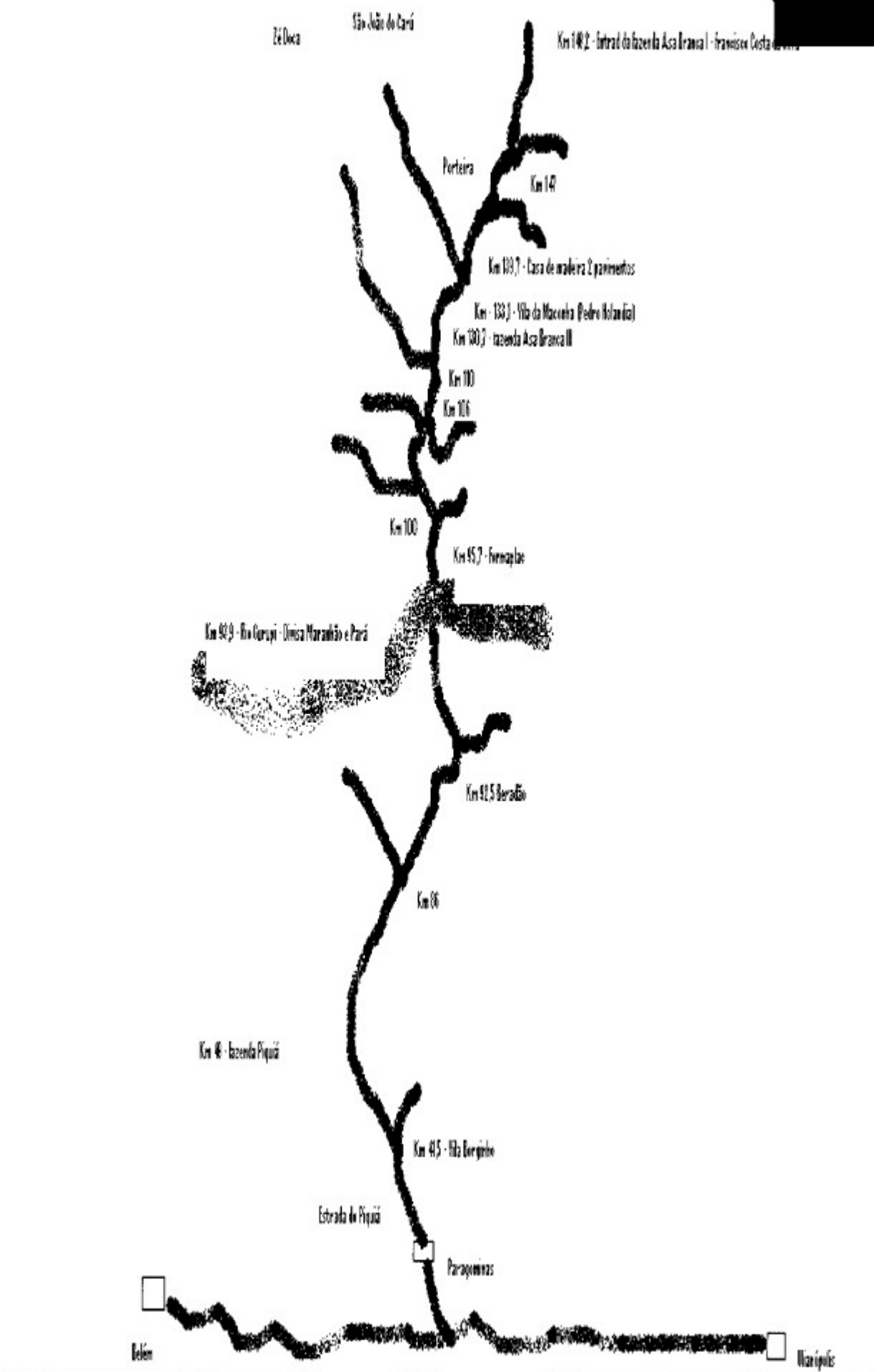
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]

Ministério Público do Trabalho

- [Redacted]

Departamento de Polícia Federal:

- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]
- [Redacted]



II - DA DENÚNCIA - ABORDAGEM INICIAL

Grupo Especial de Combate ao Trabalho Escravo, const. [REDACTED] Auditores Fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, Procurador do Ministério Público do Trabalho e Policiais Federais do Departamento de Polícia Federal, foi destacado para averiguar informação recebida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (DEN - 1118), a cerca de atividade econômica desenvolvida no Município de São João do Carú, no Estado do Maranhão, onde trabalhadores estariam submetidos a circunstâncias que caracterizam o trabalho análogo a de escravo.

A seguir trecho da informação que originou a presente operação:

"... todos os trabalhadores trabalhavam no roço de juquirá. Os trabalhadores afirmam que estão na fazenda desde o dia 17 de setembro. Que neste período não receberam pagamento, o ganha ficou para pagar as dívidas da cantina. Que só permite a saída de trabalhador aqueles que não estão devendo na cantina. Quem deve não sai. E quem não esta devendo e queira ir embora tem que ir a pé, pois não fornece transporte. Sem CTPS assinada. Existência de Cantina, no qual as mercadorias são em valores exorbitantes. Alimentação Precária a responsável por fazer a alimentação é a cozinheira é a esposa do Gato [REDACTED] Que compraram botas, calça, camisa, (as ferramentas o gato queria vender, teve uma rejeição pelos trabalhadores e assim o gato desistiu da venda e deu as ferramenta). A água oferecida é de um riacho. Ficam alojados em um barracão de lona."

Além dessas, outras informações, a exemplo da localização da frente de trabalho constam da comunicação do ilícito.

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

III - DA SÍNTESE DA OPERAÇÃO

- RESULTADO: PROCEDENTE; EXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO A DE ESCRAVO NOS TERMOS DO ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL BRASILEIRO; CONDIÇÕES DE HIGIENE E DE SEGURANÇA INADEQUADAS, DEGRADAÇÃO DE ÁREAS DE VIVÊNCIA, FRUSTRAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS, SONEGAÇÃO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA, E NÃO OBSERVÂNCIA DE PRECEITOS LEGAIS ESTATUÍDOS NA CLT.
- EMPREGADOS ALCANÇADOS: 23
- REGISTRADOS DURANTE A AÇÃO FISCAL: 23
- TRABALHADORES RESGATADOS: 20
- NÚMERO DE MULHERES: 02
- NÚMERO DE MENORES: 03
- NÚMERO DE CTPS EMITIDAS: 06
- NÚMERO DE RESCISÕES EFETUADAS: 20
- VALOR BRUTO DAS RESCISÕES: R\$63.924,31
- VALOR LÍQUIDO DAS RESCISÕES: R\$63.924,31
- NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO: 12
- TERMOS DE APREENSÃO E GUARDA: NIHIL
- TERMOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO: NIHIL
- NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS: 01
- NÚMERO DE CAT EMITIDAS: NIHIL
- ARMAS APREENHIDAS: NIHIL

- MOTOSSERRAS APREENDIDAS: NIHIL
- PRISÕES EFETUADAS: NIHIL
- GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS: 17*

* OBS: Não foram emitidas guias SDTR aos trabalhadores adolescentes resgatados

IV - DOS RESPONSÁVEIS

- NOME: [REDACTED]
- CPF: [REDACTED]
- FAZENDAS: ASA BRANCA I E III
- LOCALIZAÇÃO: Zona Rural do município de São João do Carú/MA
- ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]
- CEP: [REDACTED]
- TELEFONE: [REDACTED]

No curso da presente operação restou patente que [REDACTED] é proprietário das FAZENDAS ASA BRANCA I E III, localizadas nos municípios de São João do Carú/MA e, também, que era o responsável direto pelas decisões gerenciais, comerciais e administrativas atinentes às propriedades rurais acima elencadas, inclusive, no que tange aos aspectos relacionados com a administração de pessoal.

Não apenas à luz da documentação colhida pelo Grupo Móvel, e posteriormente apresentada pelo empresário, mas, sobretudo, pela linha de comando e subordinação hierárquica que se desvendou ante os depoimentos prestados pelos trabalhadores, prepostos e gerentes, apesar da intermediação irregular promovida através de "gatos".

A auditoria constatou e o proprietário das FAZENDAS ASA BRANCA I E III através de seus prepostos, confirmou que a principal atividade econômica desenvolvida em suas fazendas é a criação de gado.

No momento da fiscalização [REDACTED] mantinha nas FAZENDAS ASA BRANCA I E III, em diversas frentes de trabalho, 20 (vinte) trabalhadores sem que os correspondentes vínculos empregatícios estivessem formalizados.

V - DA OPERAÇÃO



1 - Das informações preliminares

A presente ação fiscal teve início no dia 19/01/2011, quando o Grupo Móvel identificou situação crítica nas vistas realizadas às frentes de trabalho e áreas de vivência e, também, no que tange aos métodos e na organização do trabalho nas atividades desenvolvidas nas **FAZENDAS ASA BRANCA I E III**. Nessa ocasião foi realizada a identificação dos trabalhadores encontrados em atividade laboral nas propriedades de [REDACTED]

O empregador envolvido foi direta e regularmente notificado conforme cópia da Notificação Para Apresentação de Documentos que integra o presente relatório.

Constatou-se que os 20 (vinte) empregados contratados para a realização das inúmeras atividades inerentes ao trabalho em propriedades rurais, nas diversas etapas da produção, notadamente na plantação de capim e no roço de juquira, viviam em barracos precários erigidos no interior da mata.

Vale enfatizar que todos os empregados de [REDACTED] pernoitavam na fazenda e, apenas, ausentavam-se do local de trabalho em raras oportunidades, quando recebiam algum dinheiro.

O empregador efetuava as contratações através de "gatos", aos quais era oferecida determinada tarefa, em regime de empreita. Os empregados eram aliciados em Paragominas e outros municípios do Pará e do Maranhão e, neste sentido, havia também descumprimento das orientações contidas na Instrução Normativa 76/2009, que versa sobre a contratação de empregados em local diverso da prestação do serviço.

Os trabalhadores recebiam diretamente de [REDACTED] as orientações sobre como seria a execução das tarefas. A coordenação e supervisão dos trabalhos também eram exercidas pelo fazendeiro e pelo gerente, através dos "gatos" ou chefe de turmas que, inclusive, controlavam a produção realizada, o fornecimento de gêneros de primeira necessidade, os descansos para repouso e alimentação e a própria jornada de trabalho.

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

Além desta propriedade o fazendeiro também possui um comércio na cidade de Paragominas, especializado na venda de produtos e implementos agrícolas cuja razão social é **L.G. COMÉRCIO DE PRODUTOS AGROPECUÁRIOS LTDA**, empresa tombada sob o CNPJ 07.547.092/0001-33,

com endereço na [REDACTED]

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

Num primeiro momento a planilha foi elaborada segundo as informações colhidas junto aos trabalhadores. No momento seguinte, abriu-se oportunidade ao empregador para demonstrar, mediante recibos, eventuais pagamentos ou adiantamentos feitos aos trabalhadores, bem como para apontar quaisquer ocorrências dignas de retificação.

Ademais, nesta fase da ação fiscal, foram colhidas declarações; efetuou-se o registro fotográfico e a gravação de imagens dos acampamentos; além de terem sido avaliadas as condições de saúde, higiene e segurança do trabalho a que estavam submetidos os empregados, tendo então sido constatado a existência de **RISCO GRAVE E IMINENTE**, capaz de causar danos à saúde e acidentes com lesões graves à integridade física dos trabalhadores tendo como motivação as precárias condições dos abrigos utilizados pelos trabalhadores e os métodos de trabalho arcaicos, empregados na execução das tarefas realizadas.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Divise-se, a pretexto de ilustração, o que ensina, sobre a matéria em foco, o festejado Professor [REDACTED]

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

No caso específico, restou sobejamente comprovado o vínculo empregatício entre [REDACTED] e [REDACTED] encontrados nas propriedades rurais em apreço; quer pela identificação da pessoa que se favorece diretamente com o resultado do trabalho realizado (art. 2º da CLT); quer pela assunção dos riscos empresariais; quer pela configuração dos demais pressupostos da relação de emprego: subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade (art. 3º da CLT), senão vejamos.

Ressalte-se que o fazendeiro realizava contratação de mão-de-obra através de "gatos", visando eximir-se dos ônus decorrentes do vínculo empregatício, entretanto, conforme apurado no decorrer da presente ação fiscal essa terceirização era ilegal se analisada sob diversos prismas, sendo suficiente para descaracterizá-la a simples constatação da idoneidade econômica dos intermediários envolvidos.

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

Pessoalidade que se encerra no fato de os trabalhadores a serviço de [REDACTED] (nominalmente citados na planilha de cálculos) não se revestirem do poder de se auto-substituírem por outros trabalhadores a quem pudessem, unilateralmente, entregar o serviço que lhes fora confiado pelo empregador.

O trabalho é **não eventual**, já que as tarefas e atividades concretizadas pelos empregados são habituais e representam um real interesse em face da atividade finalística do empreendimento. No mesmo diapasão e, com mais evidência, destaca-se o trabalho efetuado pelos vaqueiros que, por óbvio, é de caráter **permanente**, o que também, neste caso, afasta qualquer discussão sobre a eventualidade do serviço realizado.

Nesse sentido, as tarefas realizadas por trabalhadores rurais (roço de juquirá e plantação de capim) são iminentes à atividade produtiva realizada na propriedade rural, ou seja, a criação e o manejo do rebanho bovino, sendo certo que estas tarefas vinham sendo executadas pelos trabalhadores já mencionados, no momento da ação fiscalizadora do Grupo Móvel.

Registre-se que os empregados da referida listagem, foram entrevistados pelos componentes do Grupo Móvel nos momentos em que estavam efetivamente trabalhando na propriedade rural em apreço, ocasião em que declinaram nomes, datas de início da prestação de serviços, bem como outras informações atinentes ao trabalho realizado.

A **subordinação jurídica** também restou caracterizada, pois referidos empregados recebiam de [REDACTED] através de seus prepostos, determinações específicas de como, onde e quando deveriam realizar as tarefas, inclusive sobre a jornada de trabalho e as pausas para repouso e alimentação.

No caso em tela, os trabalhadores não estavam investindo poder de decisão já que não tinham a liberdade de deliberar, autonomamente, ou seja, não tinham governabilidade sobre o modo de organizar o seu próprio trabalho, a exemplo do que ocorre no caso de profissionais liberais. Ao contrário, recebiam ordens e suas atividades eram dirigidas e controladas pelo empregador.

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

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

Além disso, os contratos formados entre empregador e empregados eram **onerosos**, porque havia promessa de pagamento pela atividade desenvolvida à base de diárias, no caso dos trabalhadores sem o vínculo formalizado.

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

Presente, por outro lado, a **alteridade** caracterizada, no caso em tela, por execução de atividade laboral por conta alheia, disso decorrendo que o resultado do trabalho realizado pelos empregados pertencia ao empregador, no caso a [REDACTED] que assumiu os riscos do negócio.

A **alteridade** também restou caracterizada pela habitual prestação de contas que os trabalhadores estavam obrigados a realizar perante [REDACTED] e pelo controle permanente que o empregador exercia no que se refere à qualidade, forma e quantidade do serviço prestado.

Por fim, cabalmente provado o interesse econômico de [REDACTED] em face do trabalho realizado pelos empregados, tendo em vista que o lucro que percebia com a comercialização do seu rebanho estava, direta e intimamente, relacionado com os serviços

executados pelos empregados encontrados em atividade laboral no Grupo Móvel, no decorrer desta operação.

De fato, a relação evidenciada neste contexto demonstra que o resultado da atividade laborativa, desempenhada pelos empregados, consistente no trato com o rebanho representa inequívoco aproveitamento econômico diretamente em prol de [REDACTED]

Por isso, em consonância com o estabelecido no Artigo 1º da CLT, conclui-se que [REDACTED] é empregador dos trabalhadores que prestavam serviços em frentes de trabalho por ele organizadas.

Cumpra assinalar que, em face das observações do Grupo Móvel, foi possível concluir que a contratação de trabalhadores, sem a respectiva formalização do vínculo empregatício, era uma prática contumaz adotada por [REDACTED]

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

Ressalte-se, por oportuno, que além de todas as circunstâncias acima elencadas, o vínculo empregatício restou demonstrado, também, pelas anotações constantes em cadernos de controle de produção e de fornecimento e cobrança de alimentos, EPI e acessórios de trabalho, apreendidos, no bojo da operação.

3 - Da caracterização do trabalho análogo a de escravo

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

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

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

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

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

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

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

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

Por oportuno cumpre argumentar, desde logo, que o crime previsto no artigo 149 do Código Penal, além da liberdade ambulatoria, visa proteger outro bem jurídico, tão importante quanto o direito de ir e vir. Trata-se da dignidade do trabalhador que, em determinadas circunstâncias, é solapada de forma tão completa e vil que o indivíduo perde seus mais basilares direitos, sendo, desta forma, rebaixado e tratado como mero objeto, como coisa, destituído de sua personalidade e de seus direitos, enfim desconsiderado como ser - humano; como cidadão.

Pois bem, no caso sob lume, o trabalho análogo ao de escravo caracterizou-se por sujeição dos empregados **a condições degradantes de trabalho e a jornada de trabalho exaustiva, dentre outros fatos a seguir explanados.**

3.1 - Das condições degradantes de trabalho

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

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

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

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

Prefere, então, sujeitar seus empregados a condições subumanas, justificando tal atitude sob o manto dos usos e costumes, ao invés de efetuar gastos com as precauções atinentes a instalação de um ambiente de trabalho seguro, sadio e higiênico. E aqui vale o argumento reacionário e preconceituoso segundo o qual o empregador não teria obrigação de oferecer condições dignas ao trabalhador que, em seu próprio lar, não dispõe de sanitários, chuveiros, água potável, instalações higienicamente cuidadas e estruturalmente conservadas.

A degradação se manifesta com mais ênfase através do ambiente de trabalho, todavia, para avaliá-la de forma completa e abrangente, necessário se faz sopesar todas as circunstâncias que lhe dão causa, e não apenas àquelas relacionadas com a área de vivência, as quais, diga-se de passagem, são as que primeiramente denunciam o ambiente impróprio ao trabalho.

É lógico que os aspectos relacionados com a área de vivência por si só podem definir o estado de degradação, porém a dignidade do trabalhador pode ser atingida por diversas outras formas, que igualmente, caracterizam a condição degradante no ambiente de trabalho.

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

Mas é certo, também, que o estado de degradação viola a personalidade e a dignidade do empregado. Isso ocorre porque certas atitudes adotadas pelos empregadores e seus prepostos têm o potencial de gerar um ambiente hostil, propício aos maus tratos, às humilhações, às ofensas pessoais, à perseguição e à opressão.

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

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

DETRA
Fol. [redacted]

Nesta operação restou claro, através dos depoimentos colhidos, que os empregados estavam sendo vítimas de maus-tratos, humilhações e ameaças por parte do empregador, conforme será comprovado adiante.

A seguir descreve-se a situação fática encontrada nas frentes de trabalho organizadas por [redacted], devidamente registrada através de fotos e de filmagem.

3.1.1 - Das condições nas áreas de vivência e frentes de trabalho

Os empregados de [redacted] estavam alojados em barracos cobertos com lona, sem piso, erguidos em pontos estratégicos nos limites das propriedades fiscalizadas.

Eram dois os retiros existentes. Para melhor explicitação, a seguir a discriminação das instalações e seus ocupantes:

1. RETIRO (BARRACO DE LONA) FAZENDA ASA BRANCA I, ocupado por [redacted]



2. RETIRO (BARRACO DE LONA) FAZENDA ASA BRANCA III, ocupado por [redacted]



A) ÁREA DE VIVÊNCIA

Os empregados de [REDACTED] estavam depositados em dois barracos cobertos por lona preta e folhas de palmeira.

Ditos acampamentos, foram erguidos pelos próprios empregados trazidos pelos "gatos" responsáveis pelo aliciamento de trabalhadores.

Utilizaram como estrutura do barraco, madeira roliça, facilmente encontrada, na mata nativa.

Além da madeira, folhas de palmeira e lona preta foram os únicos materiais empregados na confecção do acampamento. Custo zero para o empregador, já que a madeira e as folhas de palmeira ainda podem ser colhidas gratuitamente.

A lona preta, única matéria prima industrializada, custa R\$0,50 o metro quadrado, ou seja, valor irrisório se pelo empregador fosse efetivamente pago, mas nem isso. A lona seria descontada dos parques rendimentos pagos aos trabalhadores.

Então, a estrutura de madeira roliça foi construída a partir de quatro vértices ou pilares, que sustentavam as forquilhas onde se repousavam as vigas que seriam a base da cobertura.



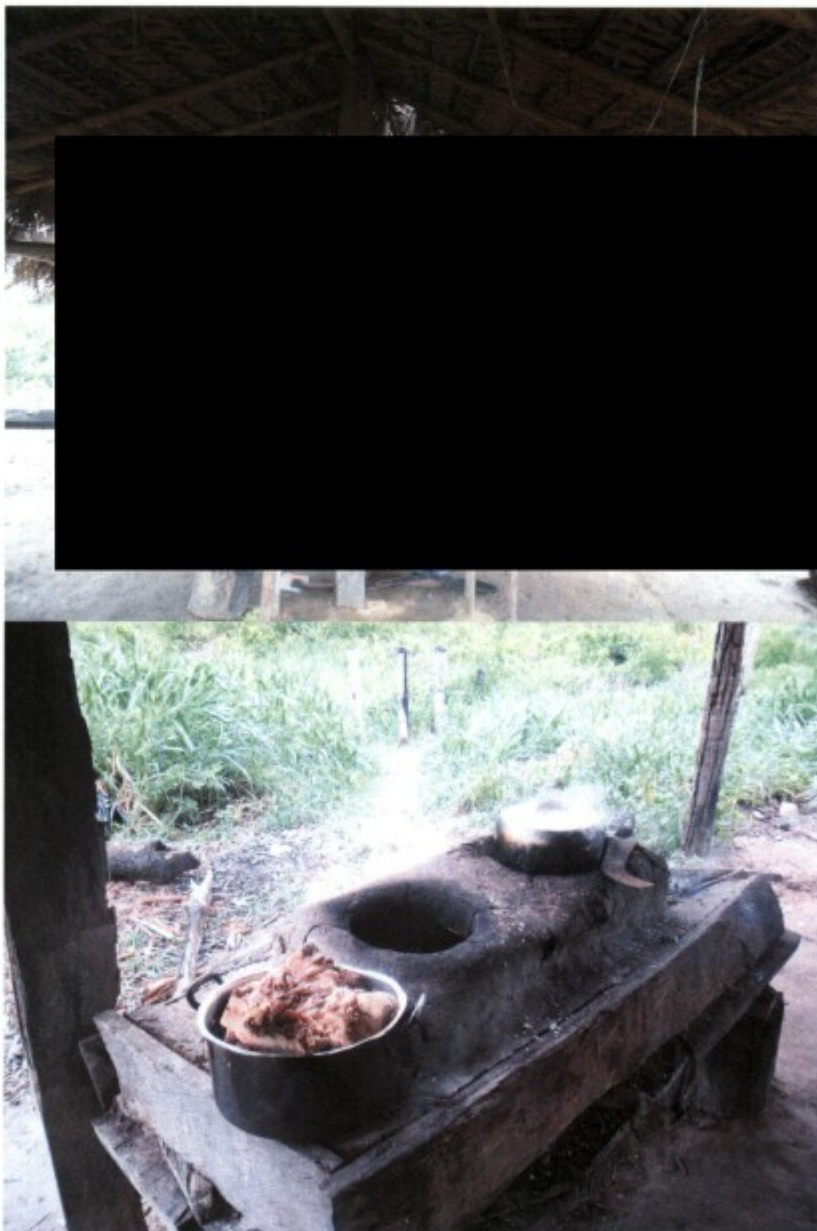
Os pilares foram fincados diretamente no chão de terra natural, que também servia de piso sob a área coberta pela lona.

Montada a base da cobertura, no formato de duas águas, primeiro estendeu-se a lona preta e, por cima dela, colocou-se as folhas de palmeira.

Com pranchas de madeira foram montadas algumas prateleiras, para acondicionamento de tudo: desde artigos de utilização pessoal, até ferramentas e material de trabalho.

O fogão de barro foi montado sob uma mesa construída com madeira roliça para ser alimentado à lenha.

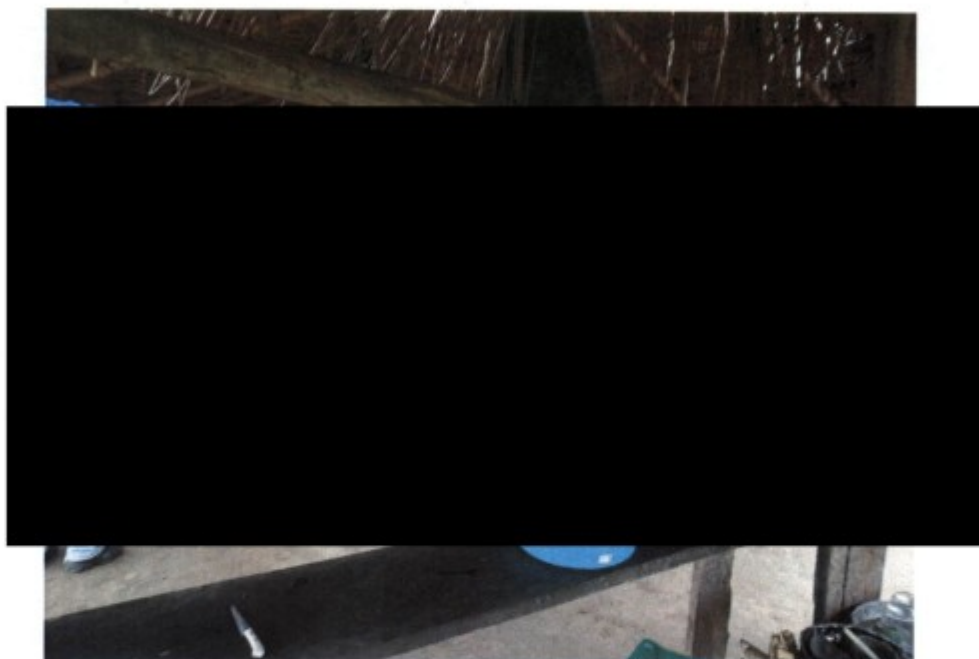






No mesmo espaço da cozinha, as redes eram estendidas e empregados. Utilizavam as vigas para amarrar o artefato.

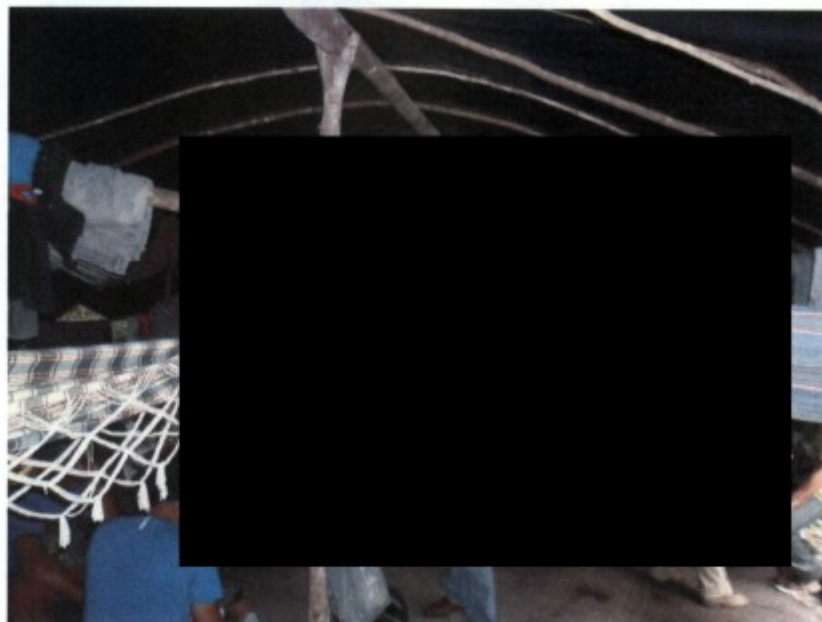
O espaço onde armavam as redes era completamente devassado, pois não havia paredes em nenhuma das quatro faces da área coberta.



No acampamento não havia instalações sanitárias. O mictório e o vaso sanitário eram as próprias imediações do barraco. Eram levados a consumir suas necessidades fisiológicas como bichos, no mato, atrás de moitas.

O banho era ao ar livre às margens de igarapé, por sobre tablado de madeira que se projetava há poucos metros rio adentro. Para garantir ou prevenir um mínimo de privacidade, fincaram palhas de palmeira, próximo ao local do banho.





As roupas de cama com que se protegiam durante a noite não eram mais limpas ou menos esfarrapadas que aquelas usadas por indigentes que ocupam praças e logradouros públicos nas grandes cidades deste País, mesmo assim, eram as únicas que dispunham para se agasalharem à noite. Ressaltando-se que essas roupas de cama foram levadas de suas casas para os locais de trabalho ante a omissão de [REDACTED] em fornecer essas utilidades.

O certo é que o frio natural de certas horas da noite transformava-se em fator de desconforto, sensação levada ao extremo em face do local devassado em que dormiam e da ausência de roupas de cama e cobertores quentes que pudessem aliviar o incômodo térmico.

Sob estas condições era que os trabalhadores pernoitavam, cada qual em sua rede, depois de mais um dia de trabalho.



Por falta de armários onde pudessem guardar seus pertences pessoais e suas roupas, os empregados se valiam de sacolas de plástico, ganchos e varais presos e estendidos sob a tenda de lona preta para acondicioná-los.

Por sob a lona preta, também se permitia o empregador usá-las como depósitos de outros tantos objetos e materiais. Assim, era natural encontrar, misturados: redes, roupas de uso pessoal, roupas de cama e outros utensílios dos trabalhadores, ferramentas de trabalho, esmeril, baldes contendo óleo de máquina e embalagens vazias.



O lixo doméstico era descartado nos arredores das áreas de vivência, sem qualquer precaução, alimentando mais ainda o risco, tanto no que concerne à saúde, quanto no que se refere àquele decorrente de ataques de animais, geralmente atraídos por detritos e restos alimentares. Relatou-se que os alojamentos estão infestados por ratos que trazem consigo o risco da transmissão de doenças graves, a exemplo da leptospirose.

Além disso, os trabalhadores que viviam nestas condições ainda estavam sujeitos ao ataque de animais peçonhentos (cobras, aranhas e escorpiões) e as insuportáveis e incômodas muriçocas.

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

Não havia em quaisquer dos locais improvisados como alojamentos lavanderia para que os trabalhadores pudessem realizar a limpeza e higienização de suas vestimentas. Na verdade, esses trabalhadores viam-se obrigados a usar diariamente os trajes já imundos e impregnados de sujeira.

Em decorrência do exposto, conclui-se que os locais de alojamento acima descritos não ofereciam mínimas condições de conforto, de habitabilidade e de segurança, porquanto, expunham os trabalhadores aos fatores naturais e às intempéries climáticas (calor, frio, chuvas), bem assim ao ataque de animais (cobras, escorpiões, baratas e ratos) e de um sem número de outros insetos peçonhentos próprios do ambiente rural; o que, de certa forma, representa um risco potencial à saúde já que as intempéries afetam o funcionamento do organismo humano e o ataque de animais, mormente nos momentos de descanso em que o ser humano se encontra em completo estado de letargia, pode, até mesmo, levar à morte por envenenamento.

B) FRENTE DE TRABALHO



Não havia fornecimento gratuito de EPI. As botinas usadas pelos trabalhadores eram compradas, bem como todos os demais Equipamentos de Proteção Individual, tais como: chapéu para proteção contra os rigores solares e perneiras necessárias no desempenho de tarefas com auxílio de ferramentas perfuro-cortantes, tampouco recebiam uniformes do empregador.

Nas frentes de trabalho as condições são ainda mais precárias.

As atividades laborais são realizadas a céu aberto e os empregados não recebem do empregador os equipamentos de proteção individual adequados aos riscos a que estão expostos.

A atividade é braçal e os métodos de trabalho arcaicos, não havendo a menor preocupação com a ergonomia.

Não há abrigo rústico onde o empregado possa tomar suas refeições. Normalmente procuram uma sombra abaixo de uma árvore ou, nos dias de chuva, improvisam anteparos de forma a protegerem-se no momento em que estão se alimentando.

Não há sanitários e as necessidades fisiológicas são consumadas nos próprios locais de trabalho.

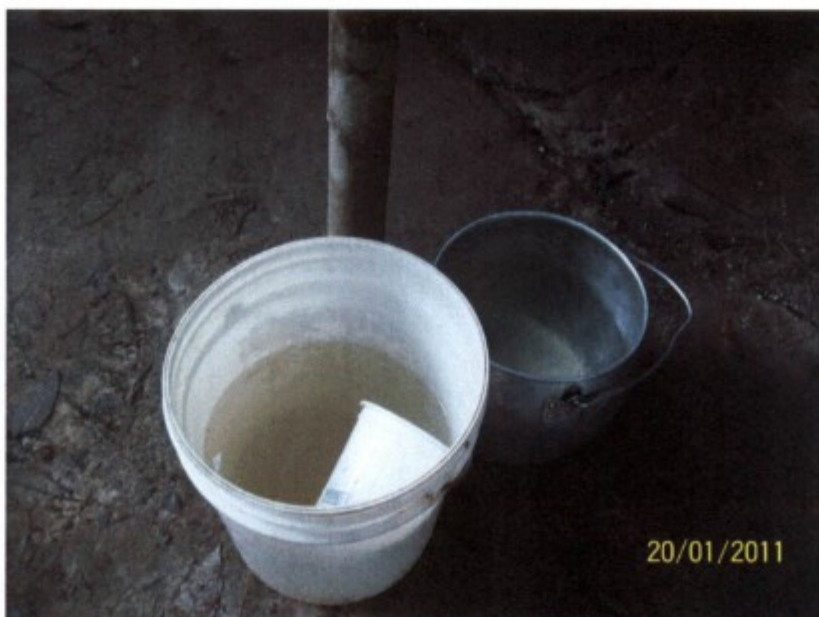
Não se fornecia gratuitamente ferramentas de trabalho ou equipamentos de proteção individual, cabendo inclusive aos vaqueiros comprarem todo o material e os acessórios para montaria.

C) ÁGUA

Gravíssima a questão do não fornecimento de água potável.

A água usada pelos trabalhadores, para todos os fins: ingestão, preparação de alimentação, higiene pessoal, limpeza de roupas e louças, era proveniente de um pequeno córrego represado ou em cacimbas cavadas pelos trabalhadores.





O aspecto turvo e barrento de per si já depunha contra a potabilidade e, conseqüentemente, contra a possibilidade de uso para o consumo humano. Ressalte-se que a água consumida pelos trabalhadores também era ingerida pelo rebanho e pelos animais silvestres que habitam aquele local.

Essa mesma água era usada nas frentes de trabalho.

Constatou-se, também, que a água para ingestão e preparação de alimentos era guardada em recipientes improvisados, que originalmente eram usados para no acondicionamento de óleo lubrificante, cuja reutilização é proibida, conforme a legislação vigente. Ademais, não foram localizados nos abrigos fiscalizados quaisquer meios eficientes que garantam a potabilidade (filtragem) da água usada para beber.



Por ser coletada em reservatório a céu aberto e sem sistema adequado de tratamento, há grande probabilidade de a água ser imprópria para o consumo humano, já que exposta a inúmeros elementos de contaminação, a exemplo de sua utilização por animais (gado e animais domésticos); sendo certo que a água não tratada é um poderoso vetor de transmissão de inúmeras doenças, pois abriga microrganismos (bactérias, fungos, micróbios) que podem causar mal ao organismo humano.

Apenas para efeito de ilustração cite-se que através da água são transmitidas: esquistossomose, diarreia infecciosa, hepatite, leptospirose e até mesmo o cólera, sendo certo que as doenças transmissíveis pela água provocam cerca de 30.000 (trinta mil) mortes diariamente em todo o mundo

Nunca é demais argumentar que a reposição hidroeletrolítica insuficiente, aliada à má alimentação, mormente em trabalhos com excessivo dispêndio de esforço físico repetitivo (roço), sob sol

aberto, calor intenso, em jornadas às vezes maiores que 08 horas tem potencial para minar a saúde do trabalhador.



O empregador não disponibilizou garrafas térmicas para o trabalho no campo. As garrafas de água usadas pelos empregados são de plástico, desprovidas de propriedades que garantam a conservação da temperatura do líquido; disso resultando que os empregados bebem água quente durante a maior parte da jornada de trabalho.

D) ALIMENTAÇÃO

A alimentação era insuficiente em quantidade e qualidade, além do mais, a provisão de carne ficava exposta em varais, método rudimentar de conservação do alimento. Também usavam fritar a carne e afundá-la em gordura. De toda a sorte, tais métodos arcaicos de conservação de alimento representam uma total insegurança quanto à qualidade dos produtos consumidos.

Normalmente comiam feijão e arroz no almoço e no jantar. No café ingeriam carne frita com farinha.

Pescavam e caçavam para complementar a falta de proteína animal em sua alimentação. Não havia verduras, frutas, legumes, ovos ou outro complemento nutritivo que pudesse repor com eficácia a necessidade alimentar diária de cada um daqueles trabalhadores.

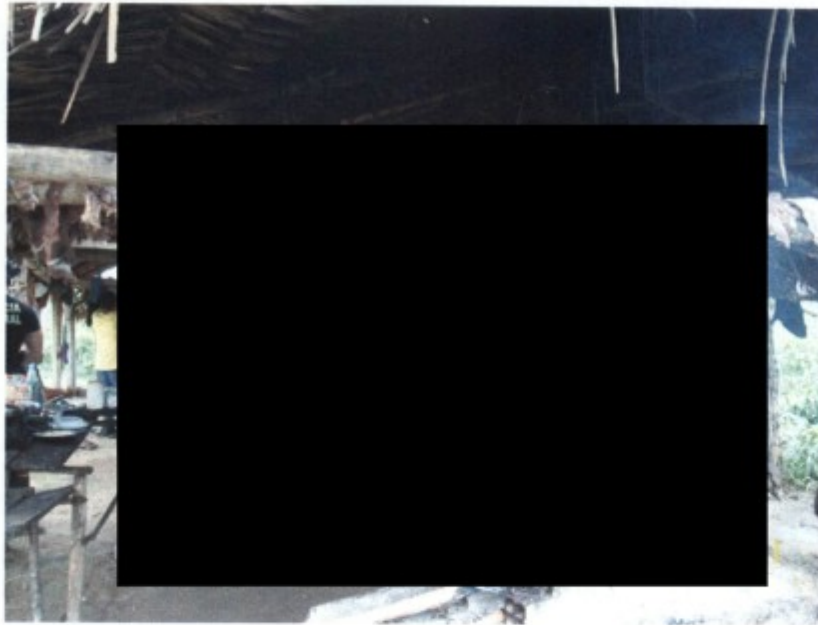
Disso decorre que a dieta dos empregados era de fraco valor nutritivo, incapaz de atingir o necessário aporte calórico para repor as perdas diárias, decorrentes da realização de trabalho pesado, de forma a lhes revitalizar adequadamente o organismo que, em virtude da natureza braçal das tarefas que realizavam, consumia energia em demasia, durante a jornada de trabalho.

A isso se acrescenta que o trabalho no setor da pecuária é pesado e, portanto, a segurança alimentar é essencial para preservação da saúde do homem nesse tipo de atividade. A falta de segurança alimentar provoca doenças e pode provocar acidentes ocupacionais por causa da fraqueza, da falta de atenção, das tonturas, das dores de cabeça, provocadas pela fadiga natural a que está sujeito o organismo humano submetido a estas extremas condições de trabalho.

Pontue-se que, ainda assim, esta alimentação seria descontada dos já parcos rendimentos dos trabalhadores.

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





31

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

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

31.23.5 Alojamentos

31.23.5.1 Os alojamentos devem:

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

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

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

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

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

31.23.11 Moradias

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

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

Acrescente-se, por outro lado, que os trabalhadores, sejam quais forem as circunstâncias, sempre são levados, eles próprios, por omissão do empregador, ou mesmo por sua determinação, a usarem as instalações existentes, mesmo aquelas já deterioradas e impróprias; do contrário lhes restaria, tão-somente, dormirem ao relento.

Destarte, no curso desta operação, restou claro que empregador tinha pleno conhecimento de todos os fatos até agora apresentados, ou seja: era conhecedor das precárias condições de moradias e do alojamento; da inexistência de instalações sanitárias nas áreas de vivência e frentes de trabalho.

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

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

O estado de degradação, no presente caso, também restou caracterizado em face de outras circunstâncias desvendadas ao longo desta operação, a exemplo do tratamento discriminatório reservado aos trabalhadores que viviam em locais inadequados; sorviam água de qualidade duvidosa, e alimentação com grande risco de contaminação biológica; da forma como foram largados à própria sorte, sem a menor consideração por parte daquele para quem foram chamados a trabalhar. Enfim, todas estas circunstâncias, com certeza, ofendem a dignidade do ser humano, neste caso, a dos trabalhadores do fazendeiro [REDACTED]

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

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



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

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

Durante a operação restou comprovado o não pagamento de verbas rescisórias a que trabalhadores faziam jus ao final de seus contratos.

A falta de apresentação de: recibos de salários; termos de rescisão de contrato de trabalho; contratos de safras; aviso e recibo de pagamento de férias e de gratificação natalina; guias de recolhimento de FGTS; demonstra que o empregador não honra estas obrigações legais, e assim suprime direitos líquidos e certos conferidos aos empregados contratados, notadamente aqueles para os quais o vínculo não era formalizado.

Com efeito, salário, férias proporcionais e gratificação natalina são direitos, de caráter econômico, previstos na legislação do trabalho.

O direito ao recebimento das férias proporcionais, por exemplo, encontra respaldo no artigo 147 da CLT e o de perceber a gratificação natalina está assegurado no artigo primeiro da Lei 4.090 de 13 de julho de 1962.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo determinado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 1º No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º A gratificação corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 3º A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro;

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

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

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

Ocorre que o vínculo formado entre os trabalhadores e o empregador rural é de emprego, mesmo porque as atividades por eles desempenhadas são aquelas necessárias ao desenvolvimento da atividade finalística do empreendimento econômico rural, conforme já elucidado neste relatório.

A fraude concretizada pela não formalização de vínculo é facilitada pela conjugação de diversos e relevantes fatores que impelem a aceitação passiva dessa prática por parte dos empregados. Cite-se: reduzidas oportunidades de trabalho no campo; rasteiro grau de instrução e qualificação do trabalhador rural; distância entre o trabalhador do campo e os instrumentos de cidadania; dificuldade em acessar e obter a tutela jurisdicional do Estado; e, principalmente, temor de enfrentar abertamente seus opressores.

Todos estes fatores foram identificados por meio das declarações prestadas pelos trabalhadores no correr desta operação.

Acrescente-se, mais uma vez, que é praxe na administração de pessoal desenvolvida nas propriedades de [REDACTED] a informalidade que inexoravelmente carrega aos trabalhadores prejuízos financeiros, não apenas em razão da supressão do pagamento de férias e décimo terceiro salário durante o contrato de trabalho, mas, sobretudo, da supressão destas parcelas quando da cessação destes contratos informais. Também isso consta mencionado em diversos depoimentos colhidos nesta operação.

De todo o exposto, entende-se presente na conduta do empregador o dolo, que é a vontade livre e consciente de frustrar direitos assegurados na legislação do trabalho de resto concretizado através da efetiva negação de pagar ao trabalhador o que lhe é devido e, também, pela replicação permanente dessa prática nefasta ao longo de vários anos.

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



Sonegação de contribuição previdenciária

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

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

A sonegação da contribuição previdenciária é duplamente nociva: primeiro porque diminui o ingresso de recursos destinados à União, Estados e Municípios; e depois porque posterga ou mesmo inviabiliza o exercício do direito à aposentadoria e de outros, decorrentes do vínculo empregatício.

No mais das vezes, a sonegação deriva da própria informalidade, ou seja, da contratação de empregados sem a respectiva formalização do vínculo empregatício; de outras vezes, a sonegação decorre da simples mora em recolher os valores referentes à folha de pagamento, sendo estas as formas mais rudimentares e usuais da sonegação previdenciária.

O certo é que, em quaisquer das formas possíveis, a sonegação previdenciária provoca, como consequência imediata, a redução da receita previdenciária, comprometendo ações de governo relacionadas com a assistência social.

Ocorre que a assistência social é universal e gratuita e abrange a totalidade da população, sejam os indivíduos economicamente ativos ou não; contribuam ou não para a previdência; estejam ou não com seus vínculos de trabalho formalizados; portanto, a redução da receita previdenciária por meio da sonegação representa um prejuízo considerável para a sociedade.

Do que foi exposto, resta evidente que a sonegação da contribuição previdenciária traz em seu bojo a precarização dos serviços e dos programas assistenciais o que, por consequência, conduz ao aumento do déficit da previdência pública.

Já, sob o ponto de vista do trabalhador, a sonegação da contribuição social estenderá o tempo de serviço necessário ao aperfeiçoamento do direito à aposentadoria; direito este cujo exercício se tornará inalcançável para o trabalhador rural, já que a não formalização de vínculo é uma prática arraigada nas relações de trabalho no campo, notadamente nos casos de contratos de curta duração.

No caso em tela, a sonegação de contribuição previdenciária encontra-se configurada, uma vez que diversos empregados não tinham

vínculo formalizado e, não fosse providencial intervenção do Grupo Móvel, não haveria o reconhecimento dos referidos vínculos.

No caso em tela, o empregador, conquanto devidamente notificado, não apresentou ao Grupo de Fiscalização diversos documentos, dentre os quais as Guias de Recolhimento do INSS dos trabalhadores citados na Planilha de Cálculos.

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

Estes trabalhadores não informados em folha de pagamento são segurados empregados, eis que os pressupostos que dão ensejo à relação de emprego estão configurados no vínculo que une o fazendeiro [redacted] aos rurícolas referenciados no presente relatório.

A violação do comando legal, em destaque (artigo 337 - A do Código Penal Brasileira), restou evidente, porquanto a contribuição social previdenciária deixou de ser recolhida, durante pelo menos um mês, justamente pela omissão do empregador que não relacionou em folha de pagamento os segurados empregados encontrados em atividade laboral durante operação do Grupo Móvel.

A seguir relação de empregados flagrados sem o respectivo registro em carteira de trabalho e previdência social.

Nome	Admissão
1	[redacted]
2	[redacted]
3	[redacted]
4	[redacted]
5	[redacted]
6	[redacted]
7	[redacted]
8	[redacted]
9	[redacted]
10	[redacted]
11	[redacted]
12	[redacted]
13	[redacted]
14	[redacted]
15	[redacted]
16	[redacted]
17	[redacted]
18	[redacted]
19	[redacted]
20	[redacted]

Cumpra assinalar que decorrido o prazo para o pagamento do salário do mês de dezembro/2010, até o quinto dia útil do mês de

janeiro/2011, o empregador mais uma vez deixou de cumprir sua obrigação para com seus empregados.

VI - Dos Autos de Infração

Foram lavrados 12 (doze) Autos de Infração; dos quais, 03 (três) em face de infrações relativas à legislação trabalhista, propriamente dita, e outros 09 (nove) por infrações relacionadas às Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Autos de Infração Emitidos

Empregador: [REDACTED]

	Nº do AI	Enenda	Descrição	Capitulação
1	01928104-8	131341-0	Deixar de disponibilizar instalações sanitárias aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
2	01928105-6	131037-2	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.6 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
3	01928106-4	131464-5	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
4	01928107-2	131202-2	Deixar de disponibilizar, gratuitamente, ferramentas adequadas ao trabalho e às características físicas do trabalhador ou deixar de substituir as ferramentas disponibilizadas ao trabalhador, quando necessário.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.11.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
5	01928108-1	131343-6	Deixar de disponibilizar alojamentos aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
6	01928109-9	131344-4	Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
7	01928110-2	000010-8	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
8	01928102-1	131342-8	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
9	01928103-0	001431-1	Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.	art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.
10	01928111-1	131398-3	Manter moradia coletiva de famílias.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.11.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
11	01928112-9	131388-6	Fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água potável.	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
12	01928101-3	001396-0	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.

COPIA
10
11

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

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

No que concerne aos aspectos relacionados à legislação trabalhista, inúmeras irregularidades foram consignadas em autos de infração, destacando-se a contratação de 20 (vinte) empregados sem registro, cujos vínculos foram formalizados retroativamente por força da ação fiscal.

As circunstâncias efetivamente constatadas durante esta operação encontram-se relatadas, com mais detalhes, no corpo dos respectivos instrumentos, conforme relação de autos de infração acima.

VII - DA CONCESSÃO DO SEGURO DESEMPREGO

Das FAZENDAS ASA BRANCA I E III, de [REDACTED] foram retirados 20(vinte) trabalhadores que estavam em situação análoga à de escravos.

As correspondentes guias para concessão do seguro desemprego foram emitidas e entregues aos trabalhadores, à exceção dos três empregados menores.

O valor das rescisões calculado pelo Grupo Móvel foi de R\$63.924,31 (sessenta e três mil novecentos e vinte e quatro Reais e trinta e um centavos).

As guias de seguro desemprego emitidas, nesta operação, integram o presente relatório.

A seguir, relação dos trabalhadores para os quais foram entregues as guias do Seguro Desemprego. Para mais dados dos referidos trabalhadores pesquisar nas cópias das Guias de Seguro Desemprego:

	Nome	Apelido	Endereço
1	[REDACTED]		
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			



VIII - DA CONCLUSÃO

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

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

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

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

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

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

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

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

DEPARTAMENTO
Fis. [REDACTED]

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

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

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

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

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

A novel redação do artigo 149 do Código Penal Brasileiro parece ter provocado um misto de perplexidade e letargia no meio jurídico, que tem, às vezes, interpretado e agido em descompasso com a realidade, ao atenuar a responsabilidade de quem lucra com a agonia e com o sofrimento de trabalhadores brasileiros submetidos a condições desumanas e degradantes; trabalhadores estes que, paradoxalmente, promovem a multiplicação do capital e, conseqüentemente, a acumulação de riqueza de quem os explora.

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

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

Para situar juridicamente tal situação, divise-se o que consta no artigo primeiro da Constituição Federal. Nele são descritos cinco princípios da República, ditos fundamentais: a soberania; a


DET. 3720
Fis. _____
cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

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

O que restou patente nesta operação foi uma brutal desigualdade entre os fatores de produção, ou seja, entre o capital e o trabalho isso porque o empresário visava, única e exclusivamente, a maximização de seus lucros, mesmo que para isso apegasse o valor do trabalho humano; mesmo que para isso tivesse que submeter seus empregados a situações degradantes e humilhantes; os trabalhadores, por seu turno, quedaram-se e aceitaram o trabalho em circunstâncias indignas porquanto não lhes subsiste outra opção; não existe alternativa; não existe esperança, enfim não existe emprego de qualidade, principalmente, no interior do país.

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

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

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

IX- DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Foi firmado Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta pelo representante do MPT, com determinações de obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa pecuniária e imposição de pagamento de dano moral individual destinado a cada trabalhador resgatado, inclusive os trabalhadores adolescentes.

Brasília - DF, 28 de janeiro de 2011.



