



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SUP. REG. DO TRABALHO E EMPREGO EM GOIÁS- SRTE/GO

Seção de Inspeção do Trabalho

Grupo Especial de Fiscalização Rural

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA SANTA LAURA



PERÍODO: DE 27/09/2011 a 15/10/2011

Local: Vicentinópolis-GO.

Coordenadas Geográficas: S 17°50'22.8" e WO 49°52'52.4")

Atividade econômica principal: cultivo de cana-de-açúcar.

OP 138/2011

GRUPO INTERINSTITUCIONAL DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DE GOIÁS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SRTE/GO):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

- 5.
- 6.



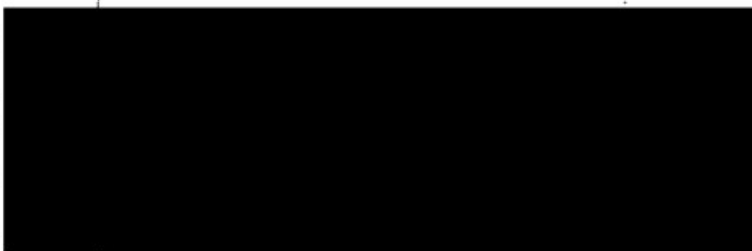
DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL:

- 7.
- 8.
- 9.



DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL:

- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.



ÍNDICE

ITEM DO RELATÓRIO	PÁG.
I - Motivação da ação fiscal	04
II - Identificação do empregador e do Fazendeiro.	04
III - Dados gerais da operação	05
IV - Do Empregador e sua atividade econômica	05
V - Descrição geral da situação encontrada	05
VI - Da Submissão de trabalhadores a jornadas exaustivas de trabalho	06
VII - Principais infrações constatadas	08
VIII - Das provas colhidas	13
IX - Das medidas administrativas adotadas e do pagamento das verbas rescisórias	13
X - Relação de trabalhadores resgatados	17
XI - Da responsabilidade solidária entre o produtor de cana e a usina Bonsucesso Agroindustrial Ltda	16
XII - Resultado da ação fiscal:	16
a. Da interdição das atividades	16
b. Expedição de Termo de Notificação	16
c. Assinatura de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) como garantia do pagamento das horas extras retroativas	16
d. Dos autos de infração lavrados	16
XIII - Das medidas adotadas pelo empregador	17
XIV - Caracterização do trabalho análogo à condição de escravo	20
01. Conceito de trabalho escravo ou forçado:	20
02. Aplicação do conceito de trabalho escravo no Direito do Trabalho	22
03. Conceitos de trabalho escravo à luz da Organização Inter. do Trabalho	23
04. Conceito de trabalho escravo no ordenamento jurídico nacional	24
05. Espécies de trabalho escravo. Figuras típicas	27
06. Condições degradantes. Conceito	27
07. Conceito de Jornadas exaustivas	30
XV - Conclusão	30

ANEXOS

Número	Documento
A001	Cópia da "Denúncia"
A002	Cópia do Termo de interdição das atividades de colheita de cana
A003	Cópias dos Autos de Infração Lavrados.
A004	Cópia Termo de Notificação expedida pela Fiscalização.
A005	Cópias das GSDTR- Guias Seguro Desemprego Trabalhadores Resgatados.
A006	Cópia contrato entre Fazendeiro e Usina Bonsucesso (Grupo Farias).
A007	Cópia de Termo de Ajuste de Conduta Firmado em MPT e o Fazendeiro para pagamento das verbas rescisórias.
A008	Planilha de cálculos - Verbas rescisórias
A009	Notificação art. 21, § 3º, IN 76/2009 do MTE.
A010	Cópias dos TRCTs - Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho
A011	Cópia de ata de constituição AFC - Associação dos fornecedores de cana da Usina Bonsucesso.
A012	Cópias de notas fiscais e orçamentos de equipamentos adquiridos ou em aquisição pelo empregador.
A013	Termos de Depoimento dos Trabalhadores
A014	Cópia de Termo de Ajuste de Conduta firmado entre o MPT e a Associação de Fornecedores de cana da Usina Bonsucesso.
A015	DVDs com filmagens, fotografias e Relatório Digitalizado.

I - MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:

Solicitação de fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho da 18ª Região para apurar possível submissão de trabalhadores a condição análoga às de escravo. A denúncia originou-se do Ministério Público do Trabalho da 10ª Região – Distrito Federal (Anexo – A001).

II- IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:

- a) Razão Social: [REDACTED]
 b) CPF: [REDACTED]
 c) Nome Fantasia: Fazenda Santa Laura.
 d) CEI: 08.233.00019-82
 d) End. estabelecimento: Rod GO-320, 02 Km sentido Joviânia-GO, à direita mais 19km. Zona Rural, Vicentinópolis- GO
 e) Endereço para correspondência: [REDACTED]
 f) Fones: [REDACTED]

III - DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

Empregados em atividade no estabelecimento: 72		
Homens: 71	Mulheres: 01	Menores: 00
Registrados durante ação fiscal: 19		
Homens: 19	Mulheres: 00	Menores: 00
Resgatados: 39		
Homens: 38	Mulheres: 01	Menores: 01
Menores do sexo masculino (0-16): 00		Menores (16-18): 01
Adolescente com mais de 16 anos exercendo atividade proibida: 00		
Valor bruto da rescisão R\$	846.601,14	
Valor líquido recebido R\$	742.669,75 *	
Número de Autos de Infração lavrados: 09		
Termos de Apreensão e Guarda lavrados: 00		
Número de CTPS emitidas: 03		
Número de Guias de Seguro Desemprego emitidas: 39		
Número de CAT emitidas: 00		
Termos de interdição/embargo lavrados: 01		

* Valor exato ainda não levantado, uma vez que houve parcelamento das horas extras em 4 vezes.

R

IV- DO EMPREGADOR E SUA ATIVIDADE ECONÔMICA:

Trata-se de um grande produtor de cana que fornece, com exclusividade, a matéria prima para a Usina Bonsucesso, instalada na região (zona rural de Goiatuba-GO).

O Sr. [REDACTED] faz parte de uma associação chamada AFC (Associação dos Fornecedores de Cana da Usina Bonsucesso), grupo integrado por 18 (dezoito) fazendeiros produtores de cana-de-açúcar da região.

Esse grupo de fornecedores de cana, inclusive, já firmou Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho (Anexo A-014).

Além da referida Fazenda (Santa Laura) o Sr. [REDACTED] possui mais outras 03 (três) propriedades rurais na região, onde cultiva, além da cana-de-açúcar, milho e soja.

V - DESCRIÇÃO GERAL DA SITUAÇÃO:

Em ação fiscal iniciada em 27/09/2011 pelo Grupo Especial Interinstitucional de Fiscalização Móvel de Goiás nos estabelecimentos rurais e nas frentes de trabalho do referido empregador, situadas nas Fazendas Santa Laura (zona rural de Vicentinópolis, coordenadas geográficas S 17°50'22.8" e WO 49°52'52.4") e Primavera (Zona Rural de Bom Jesus), foram encontradas várias infrações às normas trabalhistas, conforme será abaixo explicado.

No entanto, mais do que simples prática de infrações às normas trabalhistas, o referido empregador estava submetendo parte desses trabalhadores a condições de trabalho totalmente desumanas que iam de encontro com os princípios constitucionais vigentes, notadamente o da dignidade de pessoa humana. Tratava-se de cerca de 40 (quarenta) trabalhadores encarregados da colheita, carregamento e transporte da cana-de-açúcar e atividades correlatas.

De fato, esse grupo de trabalhadores foi encontrado laborando em situação análoga à de escravo, na sua modalidade de jornada exaustiva, o que colocava em risco não só a saúde e integridade física do próprio trabalhador como também de outras pessoas que com ele laboravam, e até mesmo a de terceiros.

Além das jornadas de trabalho extremamente extenuantes, outros fatores contribuíam para agravar a situação de trabalho daquele grupo de empregados, das quais destacamos: falta de fornecimento de água potável para beber nas frentes de trabalho; falta de concessão intervalos para repouso e/ou alimentação; falta de fornecimento de alimentação para os turnos noturnos; falta de alojamento adequado para os trabalhadores que laboravam no turno noturno dormirem durante o dia; transporte da cidade/alojamento para as frentes de trabalho de forma desconfortável e insegura, dentre outras. Ou seja, além das jornadas de trabalho exaustivas, eram também submetidos a condições degradantes de labor.

Merece destaque ainda o fato de que o alojamento da fazenda possuía pouca ventilação e era construído com telhas de amianto, deixando o ambiente muito quente durante o dia. Com isso, os trabalhadores que laboravam durante à noite não conseguiam dormir ao retornar dos trabalhos devido ao forte calor do local.

Também foram encontradas situações em que outros trabalhadores estavam submetidos às mesmas condições (jornadas exaustivas), como era o caso do pessoal da irrigação, de um borracheiro e da cozinheira da Fazenda Santa Laura.

Ao todo, foram identificados 39 (trinta e nove) trabalhadores sendo submetidos a esse tipo de jornada extenuante, sendo um deles menor de idade.

VI - DA SUBMISSÃO DE TRABALHADORES A JORNADAS EXAUSTIVAS DE TRABALHO:

O Sr. [REDACTED] é proprietário de 04 (quatro) fazendas na região, nas quais desenvolve principalmente o cultivo de cana-de-açúcar.

É, atualmente, um dos principais fornecedores de cana-de-açúcar da Usina Bonsucesso Agroindustrial Ltda, CNPJ 11.092.881/0001-34, com a qual mantém contrato de fornecimento, com exclusividade, de toda a cana produzida. Tal contrato foi firmado com o Grupo Farias (na época proprietário da Usina, através do Holding Vale Verde Empreendimentos Agrícolas Ltda) em agosto de 2006, com vigência irrevogável até 2020. Tal contrato estipula que a cana deve ser colhida e entregue dentro da indústria pelo próprio produtor rural, fornecedor da matéria-prima.

Destarte, a colheita e o transporte da cana-de-açúcar são realizados pelo referido produtor rural através de máquinas e equipamentos próprios, como colhedoras de cana, tratores de transbordo e caminhões canavieiros.



Fotos 01 e 02 – Máquinas usadas na colheita e transporte da cana na Fazenda Santa Laura.

Durante a safra (de maio a outubro), os serviços de colheita de cana são realizados ininterruptamente (dia e noite, de segunda a segunda), só havendo paralisação quando há interrupção da moagem da cana na Usina Bonsucesso, por motivo de manutenção ou quebra.

Para operacionalizar essa atividade de colheita e transporte de cana o Sr. [REDACTED] mantinha somente duas equipes de trabalhadores, as quais se revezavam ora em jornadas de trabalho de 12h x 12h, em turnos de revezamento semanais, ora em turnos de trabalho de 24h x 24h. O que somadas às horas *in itinere* (de percurso) chegava a totalizar até 15h (quinze horas) ou 27h (vinte e sete horas) diárias, respectivamente.

Ou seja, havia dois tipos de jornadas para aqueles trabalhadores: a) de 12h x 12h (doze de trabalho por doze de folga), em turnos de revezamento semanais; b) e 24h x 24h (vinte e quatro

horas de trabalho por vinte e quatro de descanso). Mas isso, repita-se, sem computar as horas *in itinere* (de percurso).

De fato, todos os 39 (trinta e nove) trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravo estavam sendo submetidos a jornadas exaustivas de trabalho.

Segundo entrevistas com esses trabalhadores, os mesmos eram submetidos a jornadas de trabalho de 12h x 12h, em turnos de revezamento semanais (numa semana das 7h às 19h e na seguinte das 19h às 7h do dia seguinte), o que somadas às horas de percurso (“*in itinere*”) chegava a até 15h diárias.

Como tal jornada estava muito cansativa e fatigante, principalmente quando tinham que despender longos períodos no trajeto, os próprios trabalhadores, na tentativa de amenizar a situação, teriam solicitado ao empregador a alteração das jornadas para 24h x 24h quando as frentes de trabalho estivessem localizadas em fazendas mais distantes. Fato que foi aceito e estava sendo praticado quando da chegada da equipe de fiscalização no local.

Com efeito, no dia 27.09.2011 a equipe de fiscalização visitou a frente de trabalho de colheita de cana do referido empregador que se encontrava na Fazenda Primavera, localizada na zona rural do município de Bom Jesus, há cerca de 40 km da sede da Fazenda Santa Laura e 60km da cidade de Vicentinópolis.

A inspeção no referido local se deu por volta das 14h quando foram entrevistados os trabalhadores e colhidos dados sobre as condições de trabalho. Foi constatado que a equipe de trabalhadores presente no local havia saído da sede da Fazenda Santa Laura por volta das 7h e chegado no local de trabalho por volta das 8h da manhã.

No dia seguinte (28.09.2011), por volta das 9h da manhã, a fiscalização constatou que só então aquela mesma equipe encontrada em labor no dia anterior, estava retornando do trabalho, depois de 24h laborando continuamente.

Importante aqui observar que tais trabalhadores apresentavam aspectos e fisionomias de bastante cansaço e esgotamento físico.

Ressaltamos que o labor desenvolvido pela maioria dos referidos trabalhadores era em atividades que exigiam considerável esforço físico e mental, e que, portanto, jamais poderiam ser prorrogadas além do limite legal, muito menos laborarem em jornadas de 24h (vinte e quatro horas) seguidas, o que é um absurdo.

Tratava-se de colheita mecanizada de cana-de-açúcar havendo, dentre outras, as funções de operador de colhedora de cana, operador de trator de transbordo, motorista de caminhão canavieiro. Imaginemos a situação de um trabalhador laborando por 24 horas seguidas uma colhedora de cana, atividade de tem de ser executada com o máximo de cuidado no manejo da máquina. Ou então a dos motoristas de caminhão canavieiro trabalhando por 24 horas seguidas dirigindo o veículo com até três carregas articuladas! Situações totalmente absurdas e inaceitáveis.

Prova indiscutível de que tal jornada coloca em risco a vida dos trabalhadores que laboram naquele ambiente de trabalho foi a ocorrência de dois acidentes envolvendo dois desses empregados, os quais foram graves mais poderiam ter sido.

O primeiro ocorreu com o com o motorista canavieiro [REDACTED] na data de 09.09.2011. Segundo depoimento do próprio trabalhador, por volta das 5h30min do referido dia,



depois de mais de 22h de trabalho contínuo, ao manobrar o caminhão canavieiro na frente de trabalho de carregamento de cana, bateu o veículo em outro caminhão, vindo a provocar avarias na lataria do mesmo, fato que levou o empregador a demiti-lo.

O segundo ocorreu com o motorista [REDACTED] no mês de agosto do corrente ano, quando este chegou a “apagar” na direção do veículo (caminhão canavieiro) por volta das 2h da manhã, depois de quase 20h de trabalho contínuo. O veículo teria saído da estrada e entrado no meio de uma palhada de soja. Segundo depoimento do próprio motorista, o mesmo só acordou com as trepidações (vibrações) provocadas pelo caminhão ao passar por uma curva de nível no meio do campo.

Certamente as consequências teriam sido muito mais graves se tais incidentes tivessem ocorrido nas rodovias ou em terrenos não planos (pontes, desfiladeiros, viadutos etc).

Destarte, não resta dúvida de que tais trabalhadores estavam sendo submetidos a condições análogas às de escravo, na sua modalidade de jornadas exaustivas.

VII- PRINCIPAIS INFRAÇÕES CONSTATADAS:

01) Jornadas de trabalho extremamente exaustivas em atividades de irrigação, colheita, transbordo e carregamento de cana-de-açúcar: os motoristas canavieiros, operadores de colhedoras de cana e operadores de transbordo, dentre outras funções, estavam laborando em jornadas de 24h ininterruptas, totalizando até 27h se somadas as horas *in itinere* (de percurso). Laboravam numa escala denominada 24h x 24h, seguidamente, inclusive aos finais de semana e feriados.

Quando não estavam laborando no regime acima citado (24h x 24h), a jornada executada era de 12h x 12h, em turnos de revezamento semanais. Ou seja, laboravam durante uma semana das 7h às 19h, e noutra das 19h às 7h do dia seguinte, totalizando 12h horas de trabalho, o que somadas às horas de percurso chegava até 15h de jornada diária de trabalho.

Explicando melhor: na primeira semana o trabalhador “A” laborava durante o dia das 7h às 19h, durante seis dias continuamente, e no sétimo dia laborava 24h seguidas (das 7h às 7h do dia seguinte); o trabalhador “B” laborava também seis noites seguidas das 19h às 7h do dia seguinte e não trabalhava no sétimo dia. Já na segunda semana, a situação se invertia. Ou seja, a cada duas semanas (quatorze dias) tanto o trabalhador “A” quanto o “B” laboravam doze dias com 12h diárias, um dia 24h e folgava um dia (24h seguidas). Isso era para que fosse feita a troca de turno. Na semana seguinte, a situação invertia. Era a chamada dobra da folga, onde um trabalhador dobrava a jornada (que já era absurda de 12h) para 24h para que seu colega tivesse 24h seguidas de descanso.

Ressalva-se ainda o fato de que na explicação acima não foram computadas as horas *in itinere* (de percurso), que variava de 30min a 3h na ida e o mesmo período na volta. Assim, quando se diz que laborava 12h e folgava 12h a cada dia, entenda-se: laborava até 15h e folgava-se somente 9h por dia, dependendo de onde se localizava as frentes de serviço.

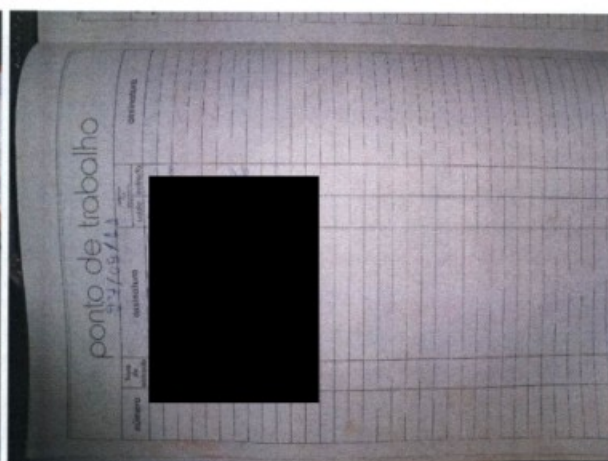
Ressaltamos que as atividades envolvidas na colheita e transporte de cana-de-açúcar são tão cansativas que sequer poderia haver prorrogação de jornada além da 8ª (oitava) diária ou da 6ª (sexta) nos casos de revezamento.

A jornada praticada pelo referido empregador, além de ser extremamente nociva à saúde do trabalhador, pode colocar em risco sua própria integridade física e dos demais empregados,

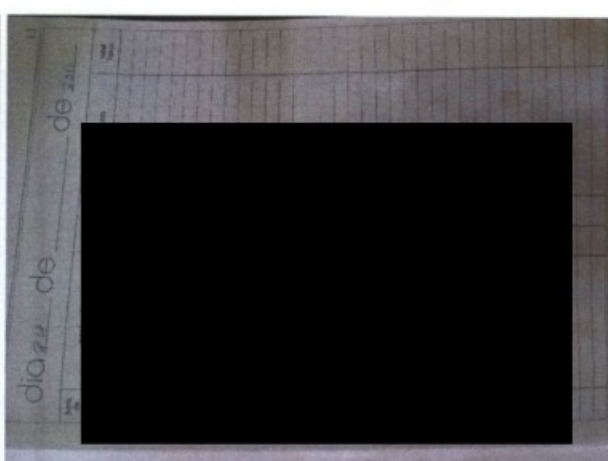
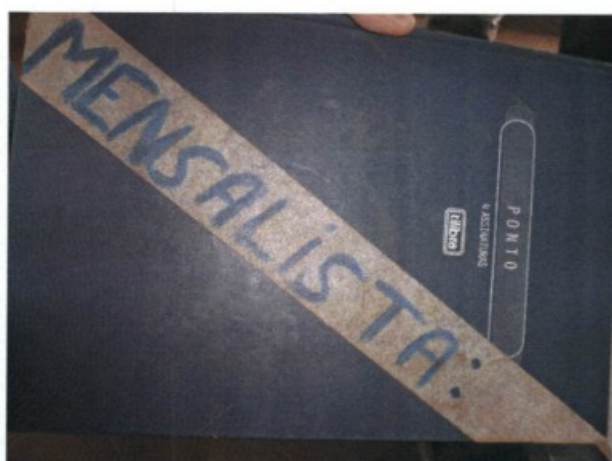
uma vez que o trabalhador operando uma máquina por 24h seguidas pode envolver em graves acidentes.

Importante mencionar que parte dos trabalhadores estava alojada na Fazenda Santa Laura e outra residia na cidade de Vicentinópolis. O transporte dos trabalhadores para as frentes de serviço se dava da seguinte forma: o ônibus saía da cidade de Vicentinópolis por volta das 6h da manhã em direção à sede da Fazenda Santa Laura, levando parte dos trabalhadores; por volta das 7h “pegava” os trabalhadores da fazenda, quando então partia definitivamente para as frentes de trabalho, chegando nestas entre 7h30min e 8h, dependendo da distancia. O retorno se dava da mesma forma, levando entre 1h (para os trabalhadores alojados na fazenda) e 2h (para os trabalhadores da cidade);

02- Falta de controle efetivo de jornadas: o controle de jornada realizado pelo empregador não estava refletindo a jornada real de labor realizada pelos trabalhadores. Por exemplo, os trabalhadores das frentes de colheita mecanizada de cana estavam laborando em jornadas de 24h x 24h, mas alguns deles anotavam o ponto de forma irreal, com sendo de 12h x 12h; outros não registram nenhum controle de jornada;



Fotos 03 e 04 – Livro de anotação de pontos de trabalhadores diaristas (sem registro): anotações parciais e irreais.



Fotos 05 e 06 – Livro de anotação de pontos de trabalhadores mensalistas (registrados): anotações parciais e irreais.

03) Falta de registro de empregados: além do fato de ter sido encontrado vários empregados laborando sem registro, praticamente todos aqueles que estavam registrados o foram em data posterior ao início da prestação laboral, tendo os mesmos trabalhado semanas ou meses sem registro.



04) Retenção de CTPS (Carteiras de Trabalho e Previdência Social) dos empregados: a maioria dos trabalhadores da referida fazenda que foram registrados (cerca de 10 estavam sem registro) estavam com suas CTPS retidas no escritório de contabilidade da empresa, pois era prática comum do empregador não devolver o documento no prazo legal de 48h. Tinha trabalhador que estava com sua CTPS retida pelo empregador há mais de um ano, como eram os casos do Srs. [REDACTED]

05) Falta de fornecimento de água potável e fresca nas frentes de trabalho: a água usada para beber nas frentes de trabalho de colheita de cana era levada pelo próprio trabalhador numa garrafa térmica própria de 5lts (cinco litros). Como trabalhavam por 12h ou 24h seguidas a água levada acabava bem antes do final da jornada de trabalho. Consequentemente, como no local não havia água para reposição, os trabalhadores tinham que pedir água aos colegas ou passar sede.

06) Falta de fornecimento de refeição para os trabalhadores que laboravam durante o turno noturno: os trabalhadores que laboravam durante à noite jantavam por volta das 19h e entre esta refeição e o almoço do dia seguinte (por volta das 11h) só recebiam um lanche noturno. Isso apesar de laborar continuamente durante todo o período noturno.

Explica-se: durante o dia, o empregador fornecia duas refeições principais (almoço, por volta das 10h, e janta, por volta das 18h). Mas para os trabalhadores que laboravam durante à noite (em turno de 12h noturno ou 24h seguidas), entre a janta e o café-da-manhã do dia seguinte, só recebiam um lanche por volta da meia-noite, consistente num pão com salame ou salsicha e café ou suco; depois do lanche da meia-noite, só recebiam o almoço no dia seguinte, pois o café-da-manhã era só o café puro mesmo. Ou seja, chegam a ficar por até 15h (das 19h às 10h do dia seguinte), sendo doze delas de pleno labor, sem nenhuma refeição principal. Sobreviviam apenas com um simples lanche fornecido por volta das 24h (meia-noite).

Assim, a deficiência ou ausência de alimentação durante os turnos noturnos agravava ainda mais a situação de risco a que estavam submetidos aqueles trabalhadores em decorrência das jornadas extenuantes de trabalho. Isso porque caso uma alimentação totalmente deficiente prejudicava a reposição de nutrientes ao organismo, aumentando a fadiga e o cansaço.

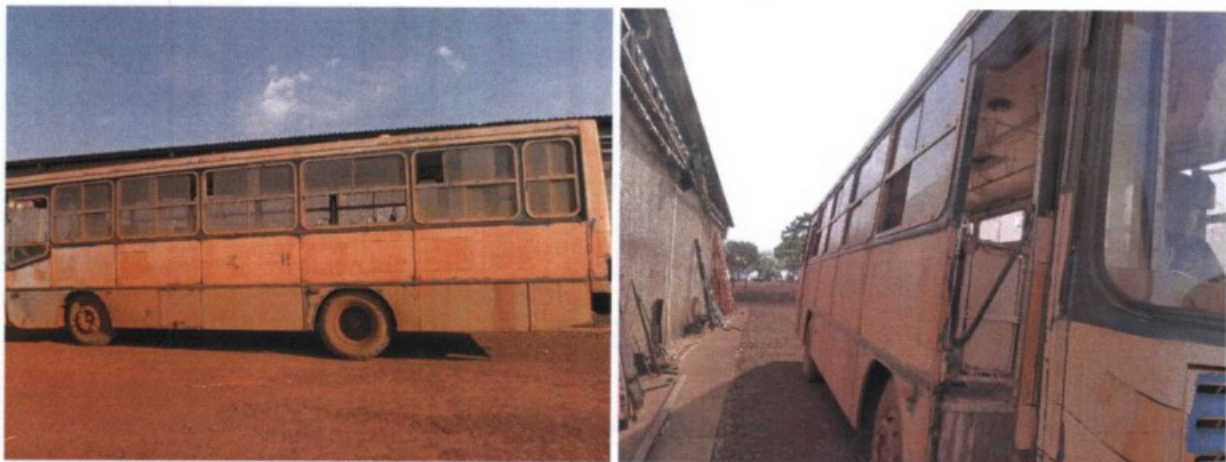
Ressaltamos que muitos daqueles trabalhadores declararam à equipe de fiscalização (Auditores Fiscais, Procurador do Trabalho e Policiais Federais) sentir fome quando laboravam durante o turno noturno, devido à deficiência no fornecimento de refeições.

07) Falta de concessão de pausas para descanso e refeição: segundo entrevistas com os trabalhadores, aqueles envolvidos na colheita de cana eram obrigados a tomar suas refeições no próprio local de trabalho, em intervalos de 15 a 30min, retornando ao trabalho logo em seguida. Ainda segundo declarações dos mesmos, as refeições eram tomadas dentro da própria máquina agrícola ou como os rurícolas sentados no chão, sob o sol ou sombras de árvores. A disponibilidade de tenda e mesas e cadeiras teria sido feita apenas após a chegada da fiscalização na região.

08) Falta de instalações sanitárias adequadas nas frentes de serviço: Apenas na frente de trabalho de colheita mecanizada de cana havia uma “instalação sanitária”, mas esta era totalmente inadequada (“falso banheiro químico”), sem vaso sanitário com lavatório, água e sabão para higienização, não sendo usado por nenhum trabalhador. Segundo depoimento dos trabalhadores a ordem era que quem usasse a referida “instalação sanitária” teria que providenciar a limpeza da mesma.

09) Falta de concessão de intervalos intrajornada: os trabalhadores envolvidos com a colheita mecanizada de cana não gozavam de intervalo mínimo de 1h para refeição. Tomam suas refeições no próprio local de trabalho, em poucos minutos, e voltam a exercer suas atividades;

10) Trabalhadores sendo transportados em ônibus totalmente irregular: o veículo utilizado para o transporte dos trabalhadores da cidade e/ou sede da fazenda para as frentes de trabalho (Placa [REDACTED]) não possuía as mínimas condições para tal: porta que não fechava, janelas quebradas, bancos sem revestimento de espuma, cintos de segurança danificados, motorista [REDACTED] sem capacitação para transporte coletivo de pessoas, falta de autorização do órgão de trânsito competente para tal, extintor danificado, dentre outras irregularidades. Conforme declarações dos trabalhadores, durante o período de secas, entrava tanta poeira dentro do ônibus que tinham que usar máscaras para conseguir respirar.



Fotos 07 e 08 – ônibus usado no transporte de trabalhadores rurais: janelas quebradas e porta que não fechada, permitindo entrada intensa de poeira.

11) Falta de fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação: não havia uma rotina de indicação, aquisição, fornecimento, treinamento, manutenção e substituição de EPIs aos trabalhadores que laboravam para o referido empregador. Por exemplo: nas frentes de trabalho de capina foram encontrados trabalhadores que sequer havia recebido botinas de segurança; na oficina foi encontrado trabalhador laborando com EPI sujo e inadequado ao risco (sem proteção efetiva para os olhos);

Durante as entrevistas com os trabalhadores foram relatadas várias situações de irregularidades no manuseio e aplicação de agrotóxicos, como falta de fornecimento de vestimentas e equipamentos de proteção. Situações que colocavam em risco a vida e a saúde dos trabalhadores uma vez que houve relatos de intoxicações com agrotóxicos, como aconteceu com os trabalhadores [REDACTED]

12) Falta de constituição da CIPATR (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural): a Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31) determina que o empregador que possua mais de 20 (vinte) empregados contratados por prazo indeterminado deve constituir e manter em regular funcionamento a CIPATR. No entanto, o empregador em epígrafe possuía 72 (setenta e dois) e não possuía tal comissão.

13) Falta de constituição de SESTR (Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural): A Norma Regulamentadora NR-31 determina que os empregadores rurais que possuem mais de 50 empregados devem constituir tal serviço, com a contratação, como empregado, de um técnico de segurança do trabalho (de 50 a 150 empregados);

14) Falta de fornecimento de roupas de camas: cerca de 25 trabalhadores estavam alojados na sede da Fazenda Santa Laura. No entanto, não eram disponibilizadas roupas de camas para os mesmos, fazendo com que alguns deles dormissem diretamente sobre o colchão e fazendo com que este ficasse cada vez mais sujo, uma vez que o lençol poderia protegê-lo e permitir a retirada para limpeza.



Fotos 09 e 10 – Alojamento na Fazenda Santa Laura: ausência de roupas de cama e armários individuais.

15) Irregularidades em relação a agrotóxicos: a) embalagens vazias sendo reutilizadas em vários locais da fazenda; b) agrotóxicos depositados de forma inadequada (juntamente com outros produtos, em locais acessíveis a qualquer trabalhador); c) falta de dar destinação às embalagens vazias; d) falta de fornecimento de vestimentas e EPIs para aplicação de agrotóxicos, dentre outras infrações às normas sobre o assunto previstas na NR-31;



Fotos 11 e 12 – Reutilização de embalagens vazias de agrotóxicos:



Fotos 13 e 14 – Armazenamento de agrotóxicos em condições inadequadas e junto a outros materiais:



VIII – DAS PROVAS COLHIDAS:

Os fatos acima narrados constam de vasto material probatório que acompanha o presente Relatório de Fiscalização (DVDs Anexo A-015):

- a) praticamente todos os trabalhadores foram qualificados e prestaram depoimentos aos Auditores-Fiscais do Trabalho e/ou ao Procurador do Ministério Público do Trabalho que compunha a equipe de fiscalização (Anexo A013);
- b) fotografias foram tiradas e retratam alguns fatos narrados nas infrações;
- c) Vários vídeos gravados em DVD anexo, também corroboram o acervo de provas da materialidade dos fatos.

IX – DAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS ADOTADAS E DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

a. Medidas administrativas:

Diante do descumprimento de preceitos mínimos de dignidade da pessoa humana por parte da empregadora em relação aos seus empregados, a equipe de fiscalização comunicou a necessidade de retirada daqueles trabalhadores das condições às quais eram submetidos, bem como a regularização dos contratos de trabalho dos mesmos.

Recomendou também que o empregador efetuasse o pagamento das verbas rescisórias de todos aqueles trabalhadores, conforme cálculos efetuados pelos próprios Auditores-Fiscais do Trabalho.



Fotos 15 e 16 – Reunião com trabalhadores realizada no auditório da Câmara de Vereadores de Vicentinópolis.

O proprietário da Fazenda Santa Laura, Sr. [REDACTED] acatou as recomendações e notificações do grupo de fiscalização (Auditores-Fiscais e Procurador do Trabalho), realizando os respectivos acertos rescisórios e providenciando a regularização dos contratos de trabalho dos empregados encontrados em condição análoga à de escravo (jornadas de trabalho exaustivas).

O Ministério do Trabalho, então, emitiu para todos os 39 (trina e nove) trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravo o seguro-desemprego de trabalhador resgatado, con-



forme preceitua ar. 2º-C¹ da Lei 7998/90 c/c art. 21, § 3º da Instrução Normativa nº 91/2011 do MTE²), tendo em vista a submissão daqueles trabalhadores a jornadas exaustivas de trabalho.

Também, em razão do fato de algumas infrações às normas de proteção ao trabalhador constituírem situação de **risco grave e iminente**, foram interditadas as atividades de colheita mecanizada, carregamento e transporte de cana-de-açúcar realizadas pelo referido fazendeiro, incluindo também as atividades de irrigação, até que se cumpram às exigências elencadas no respectivo termo de interdição (Anexo A-002)

b. Pagamento das verbas rescisórias:

Como os cálculos das verbas a serem pagas resultou num valor consideravelmente alto (mais de 800 mil reais, além dos encargos do FGTS e Previdenciários) o empregador não afirmou não possuir condições de quitá-los imediatamente.

Então, para solucionar o impasse, foi efetuado um Termo de Ajuste de Conduta entre o empregador e o Ministério Público do Trabalho (Anexo A-007), nos seguintes termos: pagamento das verbas rescisórias à vista; pagamento do valor das horas extraordinárias retroativas em 04 (quatro) parcelas mensais a serem depositadas em conta corrente dos trabalhadores; e, por fim, recolhimento de todo o valor do FGTS até a data de 20-out-2011.

O descumprimento de quaisquer das obrigações citadas incide multa de 100% (cem por cento). Até o presente momento o acordo vem sendo cumprido.



Fotos 17 e 18– Pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores resgatados, realizada no auditório da Câmara de Vereadores de Vicentinópolis, no dia 11.10.2011.

¹ “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)”

² “Art. 13º. A constatação de trabalho em condição análoga à de escravo ensejará a adoção dos procedimentos previstos no art. 2º C, §§ 1º e 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado”.

X - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS PREJUDICADOS/RESGATADOS:

	Nome	Adm	Função	Saída
1		22-mai-11	Operador de máquinas	30- set- 11
2		01-ago-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
3		11-abr-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
4		17-jun-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
5		22-mai-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
6		01-jul-09	Op. de colhedora de cana	30- set- 11
7		25-fev-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
8		23-jul-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
9		17-abr-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
10		01-jun-10	Op. de colhedora de cana	30- set- 11
11		30-jan-11	Op. de máquina	30- set- 11
12		01-ago-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
13		10-jul-11	Borracheiro	30- set- 11
14		01-abr-11	Operador de transbordo	30- set- 11
15		23-fev-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
16		18-abr-11	Operador de máquinas	30- set- 11
17		11-abr-11	Operador de máquinas	30- set- 11
18		24-fev-11	Operador de máquinas	30- set- 11
19		05-jul-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
20		01-jan-11	Op. de Transbordo	30- set- 11
21		23-jul-11	Operador de máquinas	30- set- 11
22		20-fev-11	Operador de máquinas	30- set- 11
23		16-jun-10	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
24		11-abr-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
25		26-jun-11	Operador de máquinas	30- set- 11
26		26-mar-11	Operador de máquinas	30- set- 11
27		14-mar-11	Operador de máquinas	30- set- 11
28		12-out-10	Operador de máquinas	30- set- 11
29		26-fev-11	Operador de máquinas	30- set- 11
30		22-mai-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
31		20-set-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
32		04-mai-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
33		05-set-11	Op. de máqu. agrícola	30- set- 11
34		23-mai-11	Op. de colhedora de cana	30- set- 11
35		01-jun-11	Operador de máquinas	30- set- 11
36		02-set-11	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11
37		30-jan-11	Op. de colhedora de cana	30- set- 11
38		25-abr-11	Trab. Rural Polivalente	30- set- 11
39		17-ago-94	Mot. caminhão canavieiro	30- set- 11

XI – DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE O PRODUTOR DE CANA E A USINA BONSUCESSO AGROINDUSTRIAL LTDA:

A cana-de-açúcar produzida pelo Sr. [REDACTED] é vendida para a Usina Bonsucesso Agroindustrial Ltda, CNPJ 11.092.881/0001-34, com a qual aquele mantém contrato de venda do produto, com exclusividade, firmado com o Grupo Farias (na época proprietário da Usina) em agosto de 2006 (cópia contrato Anexo A-016).

Assim, não resta dúvida que a Usina Bonsucesso Agroindustrial Ltda é responsável solidária pela submissão dos 39 (trinta e nove) trabalhadores à jornadas exaustivas de trabalho e por todas as infrações constatadas no meio ambiente de trabalho de seu fornecedor de cana. Isso porque é a beneficiária final da força de trabalho, era de fato, quem se apropriava da energia produtiva do trabalhador, não podendo dizer que se tratava de mera compradora de matéria prima.

XII- RESULTADO DA AÇÃO FISCAL:

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

a) Interdição das atividades de colheita mecanizada de cana-de-açúcar até que sejam corrigidas as situações de grave e iminente risco (Anexo A-002);

b) Expedição de Termo de Notificação/orientação ao empregador (Anexo A-004);

c) Assinatura, por parte do empregador, de um Termo de Ajustamento de Conduta – TAC- onde a mesma se compromete perante o Ministério Público do Trabalho a efetuar o pagamento das horas extraordinárias referente ao período de jan/2011 em diante (Anexo A-007);

d) Lavratura de 09 (nove) autos de infração referente às principais irregularidades constatadas (cópias Anexo A-003);

RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

ID	Nº do AI	Ementa	Infração	Capitulação
1	020403607	0000108	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2	020403615	0000175	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho.	art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3	020403593	0000094	Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.	art. 53 da Consolidação das Leis do Trabalho.
4	020403623	0000442	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.	art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
5	020403577	0000353	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
6	020403585	0000361	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.	art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
7	020375697	1314750	Deixar de disponibilizar, nos locais de	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item

			trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.	31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.
8	020375700	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.
9	020375719	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.

XIII – DAS MEDIDAS ADOTADAS PELO EMPREGADOR:

Cabe aqui ressaltar que desde o início da ação fiscal o empregador se mostrou sempre empenhado e disposto a providenciar todas as ações necessárias recomendadas pela fiscalização (Vide fotografias e documentos Anexos: A-012 e A-0015):

Dentre as ações adotadas para adequação das irregularidades, que já foram ou estão sendo implementadas, destacamos:

- a) Redução da jornada de trabalho para 8h diárias;
- b) Aquisição do REP (Registrador Eletrônico de Pontos);
- c) Substituição do veículo usado no transporte de trabalhadores, sendo que o antigo está sendo adaptado para servir apenas como instalações sanitárias;



Fotos 19 e 20 – ônibus velho sendo adaptado para servir apenas como área de vivência.

- d) Treinamentos para todos os operadores de máquinas;
- e) Recolhimento das embalagens vazias de agrotóxicos;



Fotos 21 e 22 – Depósito de peças e ferramentas na oficina da Fazenda: antes (uso de embalagens de agrotóxicos) e depois (caixas apropriadas).

- f) Reforma do alojamento, aumentando o pé direito e substituindo as telhas de amianto por telhas mais adequadas;
- g) Fornecimento de EPIs e vestimentas de trabalho aos empregados;



Fotos 23 e 24 – Trabalhadores laborando com vestimentas e EPIs fornecidos pelo empregador após ação fiscal.

- h) Sinalização e Manutenção dos extintores da sede da fazenda (alojamentos, galpões e oficinas);



Fotos 25 e 26 – Placa de sinalização de segurança e extintor de incêndio recarregado.

- i) Eliminação de copos coletivos para tomar água;
- j) Aquisição de roupas de cama;



Fotos 27 e 28 – Alojamento com roupas de cama adquiridas pelo empregador.



k) Sinalização de segurança nos locais de trabalho;



Fotos 29 e 30 – Placa de sinalização de segurança.

l) Disponibilização de áreas de vivência nas frentes de trabalho;



Fotos 31 e 32 – áreas de vivência nas frentes de trabalho no campo.

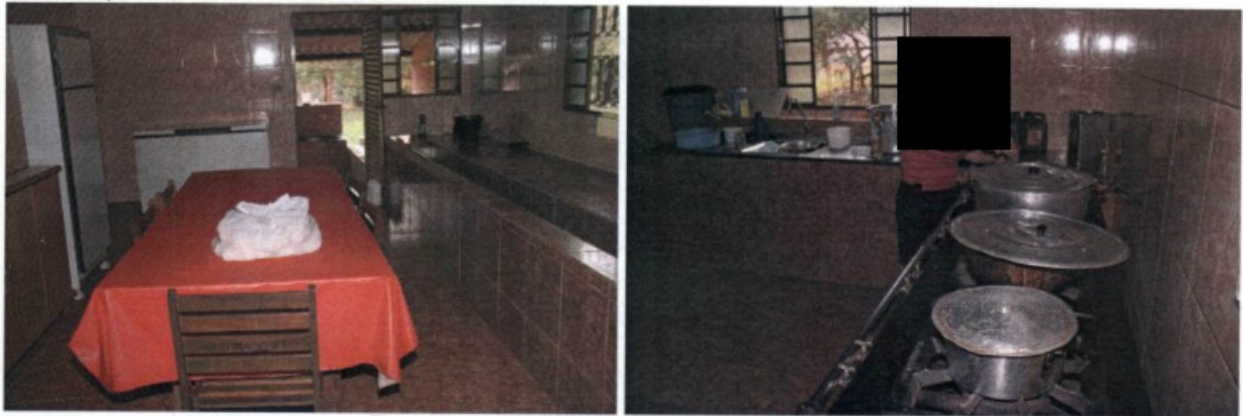
m) Disponibilização provisória de “banheiros químicos” nas frentes de trabalho, até que outros mais adequados sejam providenciados;



Fotos 33 e 34 – Instalações sanitárias provisórias nas frentes de serviço.



- n) Constituição de CIPATR (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho Rural);
 o) Melhoria no refeitório da fazenda:



Fotos 35 e 36 – Cozinha na sede da Fazenda Santa Laura.

Em resumo, ficou claramente evidenciado que apesar das graves violações às normas de proteção ao trabalhador, o Sr. [REDACTED] mostrou ser pessoa de boa-fé na medida em que procurou adotar todas as recomendações feitas pela equipe de fiscalização.

XIV – DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO:

1 - Conceito de Trabalho Escravo ou Forçado:

O primeiro tratado internacional proibindo a escravidão, firmado pela Liga das Nações Unidas (antecessora da ONU), data de 1926, assim dispoendo em seu artigo 1º, in litteris:

“Escravidão é o estado e a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, alguns ou todos os atributos do direito de propriedade”.

Com a finalidade de se evitar comparações à figura oitocentista, o que poderia incorrer no grave risco de tornarmo-nos pouco sensíveis às formas modernas de escravidão, muitos preferem as expressões “trabalho forçado” ou “formas contemporâneas de escravidão”, para designarem este tipo de exploração do trabalho humano.

O artigo 2º da Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (1930 – Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957) utiliza-se da expressão “trabalho forçado ou obrigatório”, nos seguintes termos:

“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”.

O trabalho escravo ou forçado, contudo, segundo o conceito hodierno, não se limita àquele para o qual o trabalhador não tenha se oferecido de forma espontânea, porquanto há situações em que este é engodado por falsas promessas de ótimas condições de trabalho e salário.

Para a caracterização do trabalho escravo ou forçado, dentro de uma visão mais clássica, é imprescindível que o trabalhador seja coagido a permanecer prestando serviços, impossibilitando ou dificultando, sobremaneira, o seu desligamento.

Esta coação pode ser de três ordens:

a) coação moral: quando o tomador dos serviços, valendo-se da pouca instrução e do elevado senso de honra pessoal dos trabalhadores, geralmente pessoas pobres e sem escolaridade, submete estes a elevada dívidas, constituídas fraudulentamente com a finalidade de impossibilitar o desligamento do trabalhador. É o chamado regime da "servidão por dívidas" (truck system), vedado em nosso ordenamento jurídico.

b) coação psicológica: quando os trabalhadores forem ameaçados de sofrer violência, a fim de que permaneçam trabalhando. Estas ameaças se dirigem, normalmente, à integridade física dos obreiros, sendo comum, em algumas localidades, a utilização de empregados armados para exercerem esta coação.

Também a ameaça de abandono do trabalhador à sua própria sorte, em determinados casos, constitui-se em um poderoso instrumento de coação psicológica, haja vista que, em muitas das vezes o local da prestação de serviços é distante e inóspito, situado a centenas de quilômetros das cidades ou distrito mais próximo.

c) coação física: quando os trabalhadores são submetidos a castigos físicos, ou até mesmo assassinados, servido como exemplos àqueles que pretendam enfrentar o tomador dos serviços.

Outros eficazes métodos de coação costuma ser utilizados, como a apreensão de documentos e de objetos pessoais dos trabalhadores.

Concepção Clássica: "Considerar-se-á trabalho escravo ou forçado toda modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriadas, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços" (Luís Antônio Camargo de Melo, ex-Coordenador da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo do MPT, in Revista do MPT nº 26, pag. 14).

Segundo esta mesma concepção clássica, poderíamos identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração sem que estivéssemos diante de mais um caso de trabalho escravo ou forçado. Isto ocorreria sempre que o trabalhador tivesse garantida, no mínimo, sua liberdade de locomoção e de autodeterminação, podendo deixar, a qualquer tempo, de prestar serviços a seu empregador. Estaríamos, neste caso, diante de uma das formas degradantes de trabalho.

Atualmente, a palavra "escravidão" passou a significar uma variedade maior de violações dos direitos humanos.

O constituinte, ao erigir a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, inciso III, da CF/88), buscou, na verdade, enfatizar que os pilares do Estado Democrático de Direito se apoiam nesta noção.

Dar trabalho em condições decentes é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade. Quando se fala em trabalho em que há redução do homem à condição análoga à de escravo, é imperioso considerar violado o princípio da dignidade da pessoa humana, pois não há trabalho decente se o homem é reduzido a esta condição.

“O conceito de trabalho em condições degradantes encontra-se em antítese ao conceito de trabalho em condições dignas. Submeter alguém a condições degradantes de trabalho significa o próprio tratamento degradante imposto por um particular, no caso, o empregador. Trabalho em condições degradantes, portanto, é aquele em que a degradação das condições de saúde e higiene viola, à primeira vista, o axioma da dignidade da pessoa humana” (Wilson Roberto Prudente, Procurador do Trabalho, em Oficina de Trabalho promovida pela OIT, nos dias 15 e 16 de março de 2004).

“(…) pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido – o que deve ser esclarecido, embora pareça claro – em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes” (José Cláudio Monteiro de Brito Filho, in Trabalho Decente – Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Forçado e Outras Formas de Trabalho Indigno, Editora LTr, 2004).

O conceito de trabalho escravo contemporâneo, em sua concepção clássica, mostrou-se incompleto, vez que deveria atentar não somente para a supressão da liberdade individual do trabalhador, mas, sobretudo, para a garantia da dignidade deste mesmo trabalhador.

Concepção Contemporânea: “Feita a análise, podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador” (José Cláudio Monteiro de Brito Filho, ob. cit.).

Tanto no trabalho forçado, como no trabalho em condições degradantes, o que se faz é negar ao trabalhador direitos básicos que o distinguem dos demais seres humanos. Desta forma, é a dignidade da pessoa humana que é violada, quando da redução do obreiro à condição análoga à de escravo.

Não haveria mais sentido, portanto, a tentativa de descaracterizar o trabalho em condições degradantes, como se este não pudesse ser indicado como espécie de trabalho escravo.

2- Aplicação do Conceito de Trabalho Escravo no Direito Trabalhista:

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 à sociedade. 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 responsabili-

dade civil alcança tanto o autor da conduta assediante como a empresa que permitiu o vilipêndio ao meio ambiente de trabalho.

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

Art. 2º-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo.(Artigo incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

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

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

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

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

3- Conceito de Trabalho Escravo à luz da Organização Internacional do Trabalho:

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

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

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

4- Conceito de Trabalho Escravo no Ordenamento Jurídico Nacional:

O combate ao trabalho escravo no Brasil, referência mundial, levou primeiro o doutrinador e o jurista laboral, e depois o legislador brasileiro a uma postura ampliativa do conceito de trabalho escravo para alcançar situações que não exigem, em todas as suas formas, a restrição da liberdade de locomoção. Tal formulação visa dar maior efetividade ao combate às condições degradantes às quais os trabalhadores são submetidos. Esse avanço no conceito de trabalho análogo à condição de escravo foi trazido pela Lei 10.803/2003 que deu nova redação ao art. 149 do Código Penal Brasileiro.

Reforça-se que, ainda que se não houvesse a 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), 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)

“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 Segui-

mento 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. A *mens legis*, a intenção da lei, é deixar bem claro que o Brasil adota outras hipóteses, além da mencionada pela OIT, para caracterizar o trabalho escravo contemporâneo.

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

Redução a condição análoga à de escravo

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

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

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

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

“Aristóteles, por exemplo, tentou demonstrar que a antítese senhor-escravos era um dado da natureza, ou seja, da mesma maneira que alguns eram senhores por natureza, outros haviam nascido para serem 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 ideia do ‘escravo natural’ como clara demonstração de retrocesso da civilização”.

(...)

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

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

Em conclusão, o tipo penal aplicado analogicamente deve ser interpretado pelo prisma da tipicidade administrativa-trabalhista. 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, inci-

dos II e LV, da CF, como a seguir explicitado. Sob o ângulo do primeiro preceito, noto que desde o final do século XIX há, no país, norma a inibir o trabalho escravo - a denominada Lei Áurea. A circunstância da abolição deste regime de labor foi, ao longo da nossa história republicana, reafirmada com maior ênfase; logo, não diviso a necessidade de nova lei, no sentido formal, para que o estado brasileiro adote medidas necessárias para coibir a hedionda prática, ainda que ela venha experimentando refinamentos capazes de obscurecer a sua existência". (Processo n. 00856-2006-006-10-00-2 RO. Juiz Relator JOÃO AMÍLCAR. TRT 10ª Região. Acórdão da 2ª Turma. Publicado em: 16/11/2007)

"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).

5 - Espécies de Trabalho Escravo. Figuras Típicas:

As formas de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo estão presentes própria conceituação dessa figura delitiva prevista no art. 149 do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei 10.803/2003.

Na redação anterior a fundação basilar do tipo residia na infringência do *status libertatis* com a sujeição completa do sujeito passivo. Já com a reforma da regra, o pressuposto passa também a firmar-se no *status dignitatis*. Esta fusão anuncia então uma mudança paradigmática: o tipo penal não está somente a proteger o 'trabalho livre', mas também o 'trabalho digno'.

Então, hodiernamente, temos quatro principais formas típicas de sujeição de trabalhador à condição análoga à de escravo, 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.

6 - Condições Degradantes. Conceito:

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

Vamos aqui nos ater somente à questão do trabalho degradante, por tratar-se do principal elemento caracterizador da situação em epígrafe.

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

A concepção do que confere dignidade passa pelo exame dos direitos humanos relativos ao trabalho. O desrespeito ao chamado “patamar civilizatório mínimo”⁴, 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 básico dos direitos trabalhistas que se desrespeitados passam da simples violação de regra para grave atentado à dignidade do trabalhador. São condições de trabalho básicas que não permitem, sequer, a transação em negociação coletiva.

Estas condições podem ser classificadas conforme leitura do art. 7º da Constituição. Este artigo elevou uma série de direitos humanos do trabalhador ao patamar de direitos fundamentais desta República. Em relação a parte deles admitiu-se a negociação coletiva. Doutra banda, proibiu qualquer temporização 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.

Dentro desta concepção contemporânea de trabalho escravo, poderíamos, a título de exemplificação, enumerar algumas características recorrentes nesta forma vil de exploração do trabalho humano:

- a) utilização de trabalhadores, através de intermediação de mão-de-obra pelos chamados “gatos” ou prepostos inidôneos economicamente, formalmente constituídos como prestadores de serviços;
- b) aliciamento de trabalhadores em outros Municípios e Estados, através dos “gatos” ou diretamente pelos tomadores;

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

- c) trabalho em localidades distantes e inóspitas, de difícil acesso, muita das vezes somente acessível por via aérea ou carros especialmente adaptados ao trajeto;
- d) configuração do regime da “servidão por dívidas” (truck system), que consiste no endividamento ilícito dos trabalhadores, como mecanismo de inviabilizar o rompimento da relação de trabalho;
- e) alojamentos sem as mínimas condições de habitação e falta de instalações sanitárias;
- f) falta ou fornecimento inadequado de boa alimentação e de água potável;
- g) falta de fornecimento gratuito de instrumentos para a prestação de serviços;
- h) falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual de trabalho;
- i) falta de fornecimento de materiais de primeiros socorros;
- j) não utilização de transporte seguro e adequado aos trabalhadores;
- k) inobservância da legislação trabalhista (a ausência de registro do contrato de trabalho na CTPS e o descumprimento dos direitos sociais dos obreiros);
- l) falta de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais;
- m) exploração do trabalho infantil, indígena, da mulher e do idoso, sem a observância das normas proibitivas e tutelares da legislação pertinente;
- n) prestação de serviços sob vigilância armada e/ou com retenção de documentos ou objetos pessoais;
- o) emprego de outros métodos de coação física, moral e psicológica, além de casos de castigos físicos e abuso sexual; entre outras.

Quando se observa, nas inspeções laborais, estas violações, após o levantamento do conjunto das mesmas, o homem médio conclui que o ser humano, naquele estabelecimento, 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.

Oportuno aqui ressaltar que a simples inobservância de uma dessas regras não significa estar configurado o trabalho em condições degradantes. Em regra, essa conduta constitui-se simples infração trabalhista, mesmo que porventura grave. Na prática, o que tem configurado a existência de condições degradantes de trabalho é o descumprimento de um conjunto dessas regras mínimas, mostrando-se nítido o intuito superexploratório do empregador, bem como seu descaso para com a dignidade do trabalhador.

Destarte, 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 leis pátrias, e vários por convenções internacionais que o Brasil ratificou. Tudo isso, por configurar trabalho degradante, coloca os trabalhadores em situação semelhante à escravidão, isto é, eles são submetidos a violações de direitos sem poderem reagir e sem buscar a proteção das instituições públicas. Isso, inegavelmente, é viver como se escravo fosse. Nenhum

de nós, cidadãos, aceitaríamos tais condições de trabalho e de vida, afora se estivéssemos como eles. Desta forma, dependem totalmente do aparelho estatal para terem assegurado o direito à busca da cidadania através do trabalho digno.

7 - Jornadas de Trabalho Exaustivas. Conceito:

Jornada de trabalho exaustiva é que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade ainda decorrente de situação que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua expressão de vontade. É, por sua vez, diferente de jornada excessiva, de 12h (doze horas), por exemplo, que por si só não caracteriza trabalho análogo ao de escravo. Assim, uma jornada exaustiva não significa necessariamente uma longa jornada de trabalho⁵.

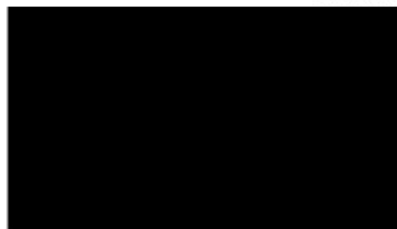
Dito de outra forma, é “toda jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, cause esgotamento das capacidades corpóreas e produtivas da pessoa do trabalhador, ainda que transitória e temporalmente, acarretando, em consequência, riscos a sua segurança e/ou a sua saúde”⁶;

XV - CONCLUSÃO:

Analisando a situação fática descrita acima, podemos concluir que a mesma se subsume na figura jurídica de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo (aqui meramente para fins administrativos), na sua modalidade de jornadas exaustivas de trabalho.

É o relatório.

Goiânia/GO, 05 de novembro de 2011.



⁵ Ata da reunião da CONAETE (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho), 12/2009.

⁶ Art. 3º, § 1º, alínea “b” da Instrução Normativa nº 91, de 05.10.2011 do MTE.