



**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**

**(Olarias Buriti Alto)**



**PERÍODO: DE 14/03/2011 a 15/04/2011**

**LOCAL:** Gouvelândia-GO.

**COORDENADAS GEOGRÁFICAS:** S 18°38'34.2" e WO 50°10'04.4"

**ATIVIDADE:** Olarias - produção de artefatos cerâmicos (tijolos comuns).

OP 34/2011

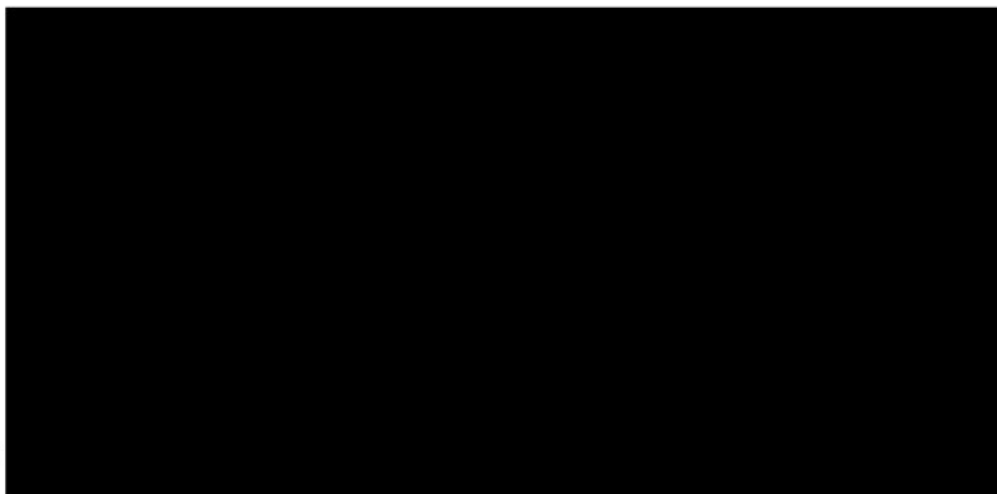
## ÍNDICE

ITEM DO RELATÓRIO	PÁG.
<b>INTEGRANTES DA EQUIPE</b>	03
<b>I- Motivação da Ação Fiscal</b>	04
<b>II- Identificação do empregador</b>	04
<b>III- Dados Gerais da Operação</b>	04
<b>IV- Do Empregador e sua Atividade Econômica</b>	05
<b>V- Descrição Geral da Situação encontrada nas Olarias de Gouvelândia-GO</b>	05
<b>VI- Da Responsabilidade do Empregador</b>	09
<b>VII- Das Irregularidades Específicas e Das Condições Degradantes Constatadas nas Olarias do Empregador</b>	14
<b>VIII- Das Ações Administrativas Executadas:</b>	19
<b>a. Da Interdição das Atividades e das Moradias</b>	19
<b>b. Das Rescisões dos Contratos de Trabalho</b>	19
<b>c. Do Pagamento das Verbas Rescisórias</b>	20
<b>d. Da Emissão das Guias de Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado</b>	20
<b>e. Dos Autos de Infração Lavrados</b>	21
<b>IX – Relação de trabalhadores resgatados</b>	22
<b>X- Da Duração das condições de degradância</b>	22
<b>XI- Caracterização do Trabalho Análogo à Condição de Escravo</b>	23
<b>1. Conceitos de Trabalho Escravo à Luz da Organização Int. do Trabalho</b>	24
<b>2. Conceito de Trabalho Escravo no Ordenamento Jurídico Nacional</b>	24
<b>3. Espécies de Trabalho Escravo. Figuras Típicas</b>	27
<b>3.1. Condições Degradante</b>	28
<b>3.2. Conceito de Condições Degradantes</b>	28
<b>XII- Conclusão</b>	28
<b>XIII- Resultado da Ação Fiscal</b>	29
<b>XIV- Outras infrações e Sugestão de Envio de Cópia Deste</b>	32
<b>XV- Relação de Documentos Anexos</b>	33

## GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

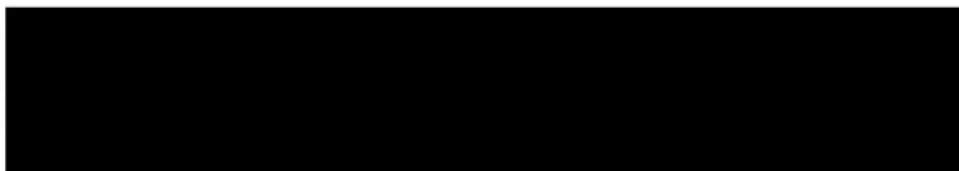
### MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.



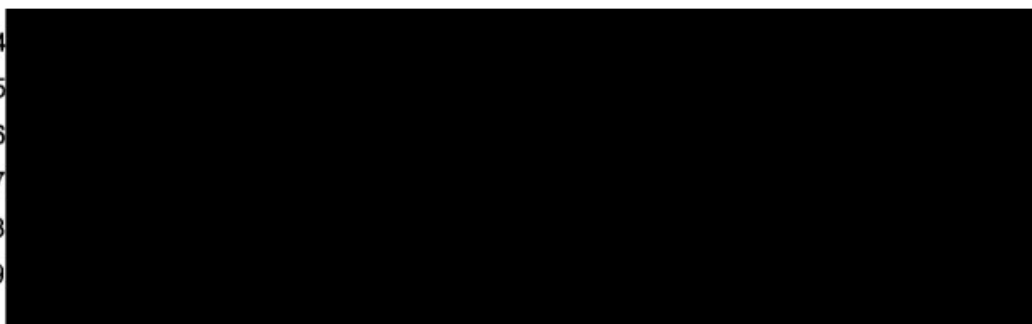
### MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

- 11.
- 12.
- 13.



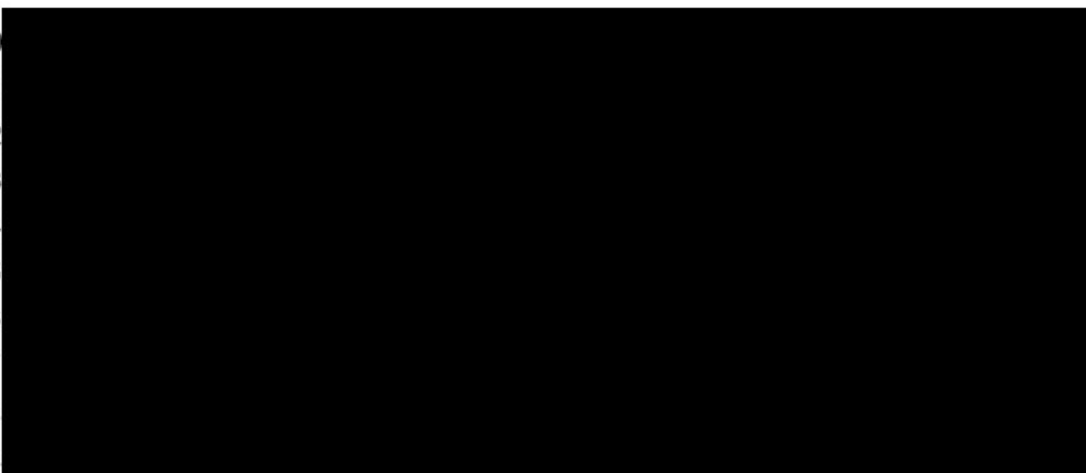
### DEPARTAMENTO DE POLÍCIA RODoviÁRIA FEDERAL:

- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.



### DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL:

- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 26.
- 27.
- 28.
- 29.



**I - MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:**

Apuração de denúncias feitas à Superintendência de Regional do Trabalho e Emprego em Goiás (SRTE-GO), noticiando a existência de trabalho infantil em várias Olarias do município de Gouvelândia, localizadas basicamente em 03 (três) regiões: Lagoa do Caracol, Lagoa do Buriti Alto e Lagoa Bonita.

As solicitações de fiscalização originaram do Ministério Público Estadual da Comarca de Quirinópolis-GO, do Ministério Público do Trabalho Ofício de Rio Verde-GO e do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Quirinópolis-GO (cópias das denúncias em anexo).

**II- IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR:**

- a) Nome: [REDACTED] Alcunha: "Seu [REDACTED]"  
 b) CPF: [REDACTED]  
 c) R.G.: [REDACTED]  
 d) Endereço estabelecimento: GO-206, km 90, mais 32 km à direita (Gouvelândia sentido Inaciolândia), Olaria Região Buriti Alto, Zona Rural de Gouvelândia-GO.  
 e) Endereço para correspondência: [REDACTED]  
 Fone: [REDACTED]

**III - DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:**

Empregados em atividade no estabelecimento: 09		
Homens: 09	Mulheres: 00	Menores: 03
Registrados durante ação fiscal: 07		
Homens: 07	Mulheres: 00	Menores: 01
Resgatados: 09		
Homens: 09	Mulheres: 00	Menores: 03
Menores do sexo masculino (0-16): 02 Menores (16-18): 01		
Adolescente com mais de 16 anos exercendo atividade proibida: 01		
Valor bruto da rescisão R\$	20.363,88	
Valor líquido recebido R\$	20.363,88	
Número de Autos de Infração lavrados: 10		
Termos de Apreensão e Guarda lavrados: 00		
Número de CTPS emitidas: 03		
Número de Guias de Seguro Desemprego emitidas: 07*		
Número de CAT emitidas: 00		
Termos de interdição/embargo lavrados: 01		

\* **Obs.1:** dos 09 empregados, não foram emitidas Guias de Seguro Desemprego para 02, uma vez que possuíam idade inferior a 16 anos.

\* **Obs.2:** Foram emitidas também, em nome do Sr. [REDACTED] mais 04 Guias de Seguro Desemprego para os trabalhadores do S [REDACTED], uma vez que este se negou a fazer os pagamentos rescisórios e aquele, como co-responsável, providenciou a quitação das verbas e a formalização dos vínculos empregatícios. O Relatório referente ao empreendimento dos Sr. Onivaldo Paracatu está confeccionado à parte.



#### IV– DO EMPREGADOR E SUA ATIVIDADE ECONÔMICA:

O Sr. [REDACTED] é proprietário de um pequeno imóvel rural, com 05 alqueires de área (aproximadamente 20 hectares), na zona rural de Gouvelândia.

Dentro de sua propriedade há uma grande lagoa, cujo solo é apropriado para a produção de tijolos tendo em vista a composição do solo local (argila).

Sua principal atividade econômica é a produção de tijolos comuns em 02 (duas) olarias próprias.



Foto 01 –Tijolos em processo de queima.

Além das duas olarias empreendidas diretamente pelo Sr. [REDACTED] havia ainda mais 03 (três) instaladas dentro de sua fazenda, numa espécie de sociedade de fato com outros empregadores, apesar de intitularem os acordos de “contratos de arrendamento”. Em relação a essas olarias o Sr. [REDACTED] recebe dos supostos arrendatários 18% (dezoito por cento) sobre a produção de tijolos.

#### V - DESCRIÇÃO GERAL DA SITUAÇÃO ENCONTRADA NAS OLARIAS DE GOUVELÂNDIA-GO<sup>1</sup>:

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás (SRTE-GO) recebeu, por parte do Ministério Público do Trabalho, solicitação de fiscalização nas Olarias do município de Gouvelândia. O pedido inicial teria partido do Ministério Público Estadual da Comarca de Quirinópolis, após recebimento de relatórios do Conselho Tutelar do município de Gouvelândia noticiando a existência de trabalho infantil nas referidas Olarias.

Então, em 14.02.2011, uma equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho realizou um levantamento parcial da situação nas principais olarias do município. Dias depois, compareceram na Superintendência Regional do Trabalho em Goiás um grupo de cerca de 8 (oito) empregadores, acompa-

<sup>1</sup> Os fatos narrados neste item, bem como as fotografias apresentadas, referem-se à situação geral encontrada pela Auditoria-Fiscal nas olarias de Gouvelândia, não sendo específica de uma ou de outra. No entanto, a situação era semelhante em todas elas, principalmente naquelas pertencentes aos 13 (treze) empregadores onde houve a caracterização de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo. A diferença estava apenas na menor ou maior gravidade da situação. Por exemplo: em algumas olarias as instalações sanitárias constituíam-se de latrinas “imundas”, noutra sequer havia tais instalações, sendo as necessidades fisiológicas feitas no meio do mato.



nhados do prefeito de Gouvelândia, Sr. [REDACTED] solicitando informações e prazo para se adequarem à legislação trabalhista (Vide carta de solicitação em anexo).

Depois de várias discussões entre os Auditores-Fiscais do Trabalho integrantes da equipe de fiscalização rural e os chefes de fiscalização da SRTE-GO ficou acertado na SRTE-GO que inicialmente seria feito um seminário na cidade de Gouvelândia. Para isso os empregadores seriam notificados pela fiscalização para comparecer a tal evento e receber todas as orientações necessárias. Então, os Auditores-Fiscais deslocaram para a região na data de 14.03.2011. No dia seguinte, iniciamos um levantamento mais aprofundado dos fatos. Durante 04 (quatro) dias visitamos todas as olarias do município. Foram entrevistados trabalhadores, bem como inspecionadas suas condições de trabalho e de moradia.

Ao final do levantamento mais aprofundado da situação, as equipes de fiscalização da SRTE-GO não apenas identificaram a existência de trabalho infantil em várias olarias, como também constataram que quase todos os trabalhadores oleiros estavam trabalhando e vivendo em condições subumanas, num total desrespeito aos direitos fundamentais mínimos do ser humano. Moradias com estruturas precaríssimas; telhados cobertos com lona; paredes rachadas, escoradas com pedaços de madeiras e com sérios riscos de desabamento; ausência de instalações sanitárias (as necessidades eram feitas no meio do mato ou em privadas extremamente fétidas); falta de locais para banho (o banho era tomado com o uso de uma balde); a água para beber tinha aparência turva e era tirada de poços abertos; ausência de fossas sanitárias; esgoto a céu aberto; e ausência de condições mínimas de higiene e conforto formava o panorama geral da situação encontrada nas mais de 30 (trinta) olarias inspecionadas.



**Foto 02:** moradias precárias, sem condições de habitação.



**Foto 03:** trabalhadores dormindo de forma deplorável.



**Foto 04:** instalação sanitária improvisada.



**Foto 05:** cisterna aberta (água usada para beber e cozinhar)



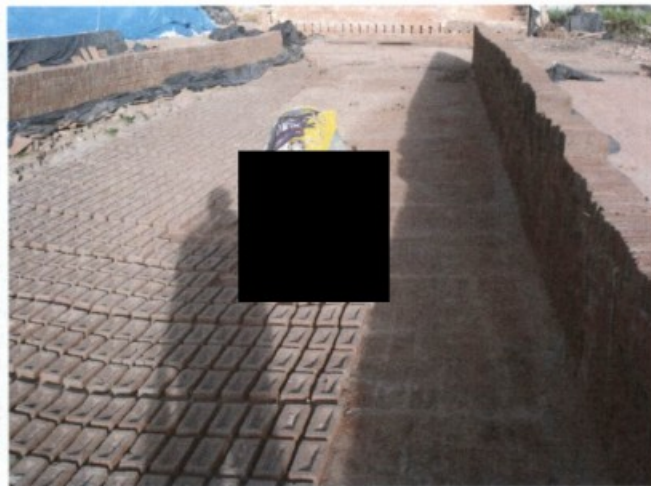
Além dos fatos acima narrados, vários outros problemas foram identificados, tais como: falta de fornecimento de equipamentos de proteção para o trabalho (EPIs); trabalhadores com problemas de saúde (e desamparados pela Previdência Social, uma vez não eram registrados), certamente em consequência dos processos arcaicos de produção (principalmente dores na coluna decorrentes de posturas incorretas durante o trabalho e dos inúmeros movimentos de agacha-levanta realizados diariamente); endividamento dos trabalhadores durante o período das chuvas, quando a produção é consideravelmente reduzida, gerando uma espécie de coação moral e psicológica dos empregadores em relação aos oleiros (algumas famílias tinham dívidas de até R\$ 16.000,00 para com os empregadores), caracterizando, assim, em alguns casos, a servidão por dívida; condições de trabalho insalubres, penosas e perigosas; instalações elétricas com riscos de choque; falta de realização exames médicos, dentre muitas outras infrações.

Em regra, o processo de produção de tijolos nessas olarias é totalmente arcaico: a argila é extraída manualmente da lagoa; em seguida a mesma é transportada em carroças puxadas por animais (ou tratores velhos); depois a terra é preparada (misturada e amassada) numa engenhoca chamada de “pipa”, a qual é movimentada por animais (algumas possuem a maromba, mas o processo de produção não deixa de ser rude); em seguida, a argila é carregada em blocos para um terreiro aonde é cortada, manualmente, utilizando-se de formas; em seguida, já moldurados, os tijolos são esparramados no terreiro para secar; após secos, são empilhados em grandes caieiras e queimados por 03 a 04 dias, ficando prontos para venda.

Veja nas fotos a abaixo a sequência parcial do processo de produção de tijolos, atentando-se para a falta de fornecimento de EPIs, posturas inadequadas e prejudiciais à saúde dos trabalhadores, movimentos repetitivos, etc.



Fotos 06 e 07: argila sendo transportada numa carroça e sendo preparado na “pipa”, puxada por um cavalo.



Fotos 08 e 09: Tijolos sendo moldurados manualmente e colocados para secar à luz do sol





**Fotos 10 e 11:** Tijolos empilhados, formando caieiras com 100 mil unidades, e tijolos já em processo de queima.

Durante a realização de nossos trabalhos, dois problemas paralelos nos foram apresentados e merecem destaque: 1º) além de alguns trabalhadores que se encontravam doentes e sem condições de trabalho, apareceram outros casos de ex-oleiros que haviam trabalhado muitos anos naquelas olarias e também estavam doentes. Como sempre trabalharam na informalidade (sem registro e sem a carteira de trabalho anotada) não eram segurados da Previdência Social e, conseqüentemente, não faziam jus a nenhum benefício previdenciários como o auxílio doença ou aposentadoria por invalidez. Estavam totalmente desamparados, alguns sobrevivendo de favores de parentes; 2º) Era comum os oleiros se endividarem no período das chuvas (pois só recebiam se produzissem), “pegando” adiantamentos ou vendendo antecipadamente, a preços menores, sua parte da produção de tijolos. Com isso, muitos ficavam “presos” ao empregador, impedidos moral e psicologicamente de deixar a olaria, enquanto não quitadas as dívidas. Apesar de inexistir coação física, foram constatados casos de retenção de objetos pessoais dos trabalhadores como forma de garantia de pagamento das dívidas. Num dos casos, o irmão de um trabalhador-vítima [REDACTED] nos procurou quando estávamos numa olaria e os objetos foram devolvidos na nossa presença, para o irmão do trabalhador, [REDACTED]. Tratava-se de roupas, panelas, banheira infantil e até um berço. A retenção se deu para garantia de uma suposta dívida de R\$ 200,00 (duzentos reais) oriunda de adiantamento para aquisição de gêneros alimentícios. Já em outro caso, o ex-oleiro [REDACTED] teve os seus objetos pessoais e sua mobília também retida por um dono de olaria para garantia de pagamentos de dívidas. Tratava-se de um fogão quatro bocas, um fogão de duas bocas, dois botijões, uma televisão colorida de 20 polegadas, uma antena parabólica Centurty, a maioria de suas roupas pessoais e de sua família, uma cama beliche, uma cama de casal com colchão, roupas de cama, uma caixa grande de enxoval, uma mesa, panelas, pratos e talheres e demais utensílios de cozinha, bem como um armário de madeira e várias ferramentas (machado, machadão, alavanca, um tambor de 200 litros de plástico). Tais objetos estavam de posse do empregador, Sr. [REDACTED] em sua própria casa, há mais de 02 anos, desde dez/2008 e só foram entregues ao Sr. [REDACTED] na presença de nossa equipe (Auditores-Fiscais e Policiais Federais).

Aparentemente, ambos os casos tratava-se de situações pontuais. No entanto, representam uma carga intimidatória muito maior, possuindo uma dimensão coletiva. Isso porque atingia, indiretamente, toda a comunidade de oleiros da região, uma vez que as olarias ficavam próximas umas das outras e era comum o oleiro mudar de uma para outra. Assim, tais atos causavam temor em boa parte dos demais oleiros endividados que temiam sofrer represálias semelhantes caso optassem por romper os contratos e abandonar o local.

Diante da gravidade da situação encontrada nas referidas olarias os Auditores-Fiscais da SR-TE-GO não vislumbraram outra solução senão o resgate desses trabalhadores daquela situação de degradância a que estavam sendo submetidos. Tal posição foi corroborada pelos membros do Ministério Público do Trabalho, ofício de Rio Verde-GO, que também participaram da operação. Nossa



convicção se deu pela quantidade e gravidade das lesões aos direitos fundamentais dos trabalhadores oleiros, posição ainda fortalecida pelo fato de que a situação em que se encontravam os oleiros não era passível de correção imediata, demandando inclusive, em muitos casos, a construção de novas moradias.

## VI- DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR:

A atividade de fabricação de tijolos se desenvolvia da seguinte forma: o Sr. [REDACTED], além de proprietário do imóvel rural, era também dono de toda a estrutura das olarias (moradias, animais e demais bens de produção); para operacionalizá-las firmava, verbalmente, um suposto contrato de meação com um encarregado da exploração do negócio, que, a seu turno, contratava e mantinha informalmente outros trabalhadores para a produção de tijolos. No pacto ficava estabelecido que o fazendeiro cederia a olaria para exploração da argila e fabricação de tijolos, recebendo em troca, um percentual, de 50% da produção. Em cada uma das olarias havia um gerente, encoberto pelo manto de um suposto contrato de meação.

**Primeiro gerente comissionista (suposto meeiro)** [REDACTED]: uma das olarias de propriedade do Sr. [REDACTED] era administrada pelo Sr. [REDACTED]. Este, aparentemente, atuava como se empregador fosse, contratando e remunerando outros empregados oleiros. Atuava como suposto meeiro, mas na realidade não passava de um empregado/gerente do Sr. Quincas, percebendo remuneração de 50% da produção. Em entrevista aos Auditores Fiscais, o Sr. [REDACTED] declarou que ficava com o encargo de pagar os salários dos trabalhadores, enquanto o Sr. [REDACTED], suposto parceiro, ficava com os demais encargos, dentre os quais os de fornecer insumos, matéria-prima, equipamentos, maquinários e animais.

No mais, além de exercer a função de gerente de uma das olarias do Sr. [REDACTED], o trabalhador [REDACTED] tinha por atribuição controlar a produção das demais olarias instaladas na Fazenda do empregador, o que por si só já é suficiente para configurar o vínculo empregatício entre ambos.

Veja trecho de depoimento do suposto meeiro [REDACTED] prestado ao Ministério Público do Trabalho:

*"QUE trabalha na olaria do [REDACTED]; QUE trabalha como meeiro; QUE trabalha com o Sr. [REDACTED]; QUE o Sr. [REDACTED] é empregado do depoente; QUE paga R\$ 13,00 ao Sr. [REDACTED] para amassar e puxar o barro; QUE também trabalham na olaria o [REDACTED] que tem 17 e 15, respectivamente; QUE já trabalhou o [REDACTED] na olaria, que tinha 15 anos quando trabalhava para o depoente ano passado; QUE os adolescentes frequentam a escola no período vespertino; QUE os menores começam a trabalhar às 5h30 e param às 10hs; QUE vende sua parte da produção para a Sarico e também outras pessoas, com quem oferece o melhor preço; QUE conhece os Srs. [REDACTED] que são motoristas da Sarico; QUE os motoristas carregam os tijolos, com auxiliares trazidos de fora; QUE os motoristas também pagam pessoas do local para carregar; QUE vende os tijolos por R\$ 150,00; QUE é livre para vender a sua parte para quem quiser; QUE a única despesa que paga na olaria é a energia; QUE o Sr. [REDACTED] sempre paga em produção; QUE quando precisa de dinheiro, o Sr. [REDACTED] antecipa o valor e depois fazem o acerto; QUE toda semana o Sr. [REDACTED] está na fazenda, porque possui casa no local; QUE quando produz tijolos liga para o Sr. [REDACTED] avisando o montante; QUE o depoente é quem controla a produção de tijolos de todos os meiros, anotando tudo no caderno para passar para o Sr. [REDACTED] QUE faz esse controle quando o caminhão vem carregar os tijolos; QUE desde quando chegou na olaria faz esse serviço de controle da produção para o Sr. [REDACTED], para que este possa cobrar o percentual do arrendamento; QUE o Sr. [REDACTED] pediu ao depoente para tomar conta da renda, remunerando o serviço por cerca de R\$ 1,00 cada milheiro que sair das olarias; QUE o Sr. [REDACTED] disse que não poderia sair caminhão de carregamento sem que o depoente fizesse o controle; (grifei).*

**Segundo gerente comissionista (suposto meeiro)** [REDACTED]: a outra olaria de propriedade do Sr. [REDACTED] era operacionalizada pelo Sr. [REDACTED]. Este suposto meeiro prestou à auditoria, os seguintes esclarecimentos: Que veio para a Fazenda Buriti Alto em outubro de 2009,

através do Sr. [REDACTED] um arrendatário do Sr. [REDACTED] ( [REDACTED] ); Que é comissionista em duas olarias, a do Sr. [REDACTED] e na que é administrada diretamente pelo Sr. [REDACTED] Que desenvolve a atividade na condição de gerente comissionista, na razão de 50% da produção da olaria; Que sua moradia é precária, não tendo água encanada; Que não detém qualquer meio de produção e não tem recursos para melhorias das condições de trabalho; que mora num casebre completamente sem estrutura, na própria olaria; Que o pagamento de salário é feito pelo Sr. [REDACTED] o qual repassa recursos financeiros ao suposto meeiro; Que apenas entra com a força de trabalho; Que o Sr. [REDACTED] controla, fiscaliza, dirige a prestação pessoal de serviços do Sr. [REDACTED] Que entra nessa negociação apenas com a força de trabalho, nada mais.

Agora, veja trecho de depoimento do suposto meeiro [REDACTED] prestado ao Ministério Público do Trabalho:

*"Que trabalha há um ano como cortador na olaria do Sr. Quincas; QUE a produção feita pelo depoente, às vezes, é controlada pelo Sr. [REDACTED], empregado do Sr. [REDACTED] QUE a produção do depoente é vendida para o Sr. [REDACTED] do depósito Sarico; Que o depoente mantém contato com o Sr. [REDACTED] por telefone; QUE o depoente recebe o dinheiro da venda das mãos do motorista que é empregado do Sr. [REDACTED] Que metade do que o depoente recebe é repassada pelo próprio depoente ao Sr. [REDACTED]; QUE na última carreira vendida, o depoente, após pagar os demais empregados e o Sr. [REDACTED] percebeu R\$ 1.800,00; QUE o depoente demorou aproximadamente 60 dias para produzir a última carreira" (grifei).*

Vejam agora trecho do depoimento do Sr. [REDACTED]

*"QUE o declarante possui 2 olarias no local, nas quais trabalham o Sr. [REDACTED] e o Sr. [REDACTED]; QUE o Sr. [REDACTED] também trabalha para outras pessoas e produz alguns tijolos; QUE possui 5 empregados na olaria em que o Sr. [REDACTED] trabalha como meeiro; QUE nenhum dos empregados e tampouco o Sr. [REDACTED] possui CTPS anotado; QUE a estrutura onde funciona a olaria administrada pelo Sr. [REDACTED] foi construída pelo declarante; QUE a estrutura administrada pelo Sr. [REDACTED] também foi construída pelo declarante; QUE somente fez as melhores casas, sendo que as demais foram construídas pelos próprios trabalhadores; QUE somente fez instalação sanitária na casa do Sr. [REDACTED] QUE tinha conhecimento que existiam trabalhadores morando nas outras casas, sem instalações sanitárias; QUE nunca forneceu EPI aos trabalhadores" (grifei).*

Pela situação fática apurada (contrato realidade) tanto o Sr. [REDACTED] quanto o Sr. [REDACTED] não passavam de empregados do Sr. [REDACTED], atuando como meros prepostos. O verdadeiro empregador, ao invés de contratar e remunerar seus empregados, passou tal incumbência aos seus gerentes, numa tentativa de encobrir as verdadeiras relações jurídicas existentes e, conseqüentemente, afastar a incidência das normas trabalhistas.

Denominam o referido pacto de contrato de parceria rural (meação). Todavia da espécie não se trata, conforme adiante se esclarece, porque a atividade econômica exercida enquadra-se como industrial, dado que a argila, matéria-prima para produção de tijolos, transforma-se na aparência e na qualidade num novo produto, agora industrializado. Isso porque, após se submeter ao elevado calor (queima), modifica-se a natureza constitutiva originária da matéria-prima.

Outrossim, não há falar-se também em atividade industrial em estabelecimento agrário, porque para ser considerada como tal, consoante Decreto n. 73.626 de 1974, somente poderia compreender o primeiro tratamento dos produtos agrário in natura, sem transformá-los em sua natureza, tais como: o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda.

Também não há falar-se em contrato de parceria, posto que esta modalidade contratual diz respeito a um ato jurídico de natureza agrária.

### **Do empregador aparente:**

Dentro do contexto que ora se discute, urge a premente necessidade de esclarecimento da figura do empregador aparente.

O suposto meeiro foi o tempo todo considerado o verdadeiro empregador. Ele próprio, moralmente sentia-se no dever de cumprir as obrigações derivadas das contratações por ele levadas a efeito, embora o poder diretivo fosse exercido o tempo todo pelo suposto parceiro, o Sr. Quincas. Veja-se o que a abalizada doutrina a respeito se pronuncia.

Segundo o magistério de Paulo Emílio R. de Vilhena – Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos, LTr 3ª edição:

*“Dos mais contraditórios em Direito, são os casos de aparência que gera eficácia jurídica. Sua significação consiste na eficácia jurídica que as situações aparentes, normalmente, contêm, como se encontrassem integradas por todos os elementos da realidade fática que, juridicamente, as deveria compor.*

*Não se desconhece que a relação de emprego funda-se em uma situação nitidamente real, e entre o real e o declarado dá-se indiscutível prevalência ao primeiro, se não coincidem. A hipótese de empregador aparente existe, quase sempre, em decorrência de suposição do empregado e das circunstâncias que o rodeiam quanto às formas de relacionamento. Essas circunstâncias levam o julgador à convicção de que aquele que se toma por empregador reúne todos os requisitos inerentes a essa qualidade.*

*Tais requisitos principiam pelo exercício do poder de comando, a colheita dos resultados da atividade, a personificação do explorador do negócio, o pagamento da remuneração etc. Nada estranha seja resultante de uma situação simulatória, engendrada pelo empregador real, com o intuito de ocultar-se.*

*Acontece, porém, de outro lado, que em legislação tutelar, como o é a do trabalho, essas situações prestam-se na maioria das vezes à fraude, e essa fulmina a relação aparente. Aplica-se, aqui, o preceito do art. 9º da CLT, com a declaração da nulidade e a reposição dos fatos em sua realidade e desta extraindo-se os devidos efeitos.”*

### **Meeiros. Enquadramento como prepostos do empregador. Vínculo configurado.**

Em face das especificidades que se incrustam na presente relação, deflui coerentemente a natureza jurídica da figura do meeiro.

Tanto o Sr. [REDACTED] quanto o Sr. [REDACTED] executaram com desenvoltura a única função que lhes foi permitido operacionalizar. Exerceram a função de meros prepostos do empregador. Em verdade, fê-los agindo como gerente ou líder de equipe. Não detinham capacidade econômico-financeira para assumir quaisquer riscos ou ônus da produção. Também faltava um elemento imprescindível na configuração da prefalada sociedade, qual seja o *affectio societatis*. Em momento algum os supostos meeiros sentiam sócios do Sr. [REDACTED]. Logo, sócios jamais foram. Empregados eram e não sabiam.

Em razão de tudo que já foi exposto, tem-se finalmente que o contrato formulado pelas partes de parceria agrícola, na modalidade de ‘meação’, da espécie não se trata. Restou peremptoriamente demonstrado que a relação jurídica entabulada entre as partes foi de vínculo de emprego e, como tal deve ser considerada. Insta observar o teor do artigo 9º da CLT já mencionado, verbis: “*Serão nulos*



*de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”*

O suposto arrendatário utilizou-se de todo tipo de subterfúgio na condução da relação jurídica originariamente firmada. Aproveitou-se da simplicidade e da falta de conhecimento dos meandros societários, por parte dos supostos meeiros, os quais ingressaram tão-somente com sua força de trabalho, laborando de sol a sol, iludidos.

A propósito da teoria do contrato-realidade, nos ensina o renomado professor Zangrando: “No Brasil, o direito trabalhista não possui disposição expressa determinando a prevalência da realidade sobre o acordo de vontades consubstanciado no contrato de trabalho, como ocorre com a lei mexicana. No entanto, ao determinar que o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego (CLT, art. 442), e, ao anular expressamente os atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas (CLT, art. 9º), ficou à meia distância entre a corrente contratualista e a corrente realista, não rejeitando nem uma, nem outra.

O escólio dos Insignes Professores Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho (Novo Curso de Direito Civil, vol. 4, Saraiva, 2ª Ed., pg. 47, são elucidativos: “Em um primeiro plano, a socialização da idéia de contrato, na sua perspectiva intrínseca, propugna por um tratamento idôneo das partes, na consideração, inclusive, de sua desigualdade real de poderes contratuais. Nesse sentido, repercute necessariamente no trato ético e leal que deve ser observado pelos contratantes, em respeito à cláusula de boa-fé objetiva. E nessa perspectiva temos que a relação contratual deverá compreender os deveres jurídicos gerais e de cunho patrimonial (da dar, fazer, ou não fazer), bem como deverão ser levados em conta os deveres anexos ou colaterais que derivam desse esforço socializante. Com isso, obrigações até então esquecidas pelo individualismo cego da concepção clássica de contrato ressurgem gloriosamente, a exemplo dos deveres de informação, confidencialidade, assistência, lealdade etc. E todo esse sistema, é, sem sombra de dúvidas, informado pelo princípio maior de proteção da dignidade da pessoa humana. Em um segundo plano, o contrato é considerado não só como um instrumento de circulação de riquezas, mas, também, de desenvolvimento social. Mais adiante, alertam os professores: “Consoante inferimos linhas acima, como cancelar como válido, por exemplo, um negócio que, posto atenda aos seus pressupostos formais de validade, **desrespeite leis ambientais ou pretenda fraudar leis trabalhistas?** (grifou-se).

Ao tratarem dos defeitos do negócio jurídico, os professores prosseguem na pg. 56: “A nítida preocupação socializante do novo Código, cuidou-se ainda de se disciplinar dois outros defeitos do negócio jurídico, intimamente conectados à idéia de solidarismo social: a lesão e o estado de perigo, e que também têm reflexo na seara contratual. De fato, ao prever essas duas espécies de vício, pretendeu-se amparar um dos contratantes da esperteza ou ganância do outro, resguardando-se, assim, o propósito maior de se impedir, a todo custo, **o abuso de direito** (sem grifos no original). Pode-se conceituar a lesão como sendo o prejuízo resultante da desproporção existente entre as prestações de um determinado negócio jurídico, em face do abuso da inexperiência, necessidade econômica ou leviandade de um dos declarantes. Traduz, muitas vezes, o abuso do poder econômico de uma das partes, em detrimento da outra, hipossuficiente na relação jurídica.

Os mestres trazem ainda a diferenciação existente entre boa-fé subjetiva e boa-fé objetiva.

A **boa-fé subjetiva** (regulada apenas pelo Código de 1916) consiste em uma situação psicológica, um estado de ânimo ou de espírito do agente que realiza determinado ato ou vivência de dada situação, sem ter ciência do vício que a inquina. Citam a preleção de GISELDA HIRONAKA: “o homem de boa-fé tanto diz o que acredita, mesmo que esteja enganado, como acredita no que diz. É por isso que a boa-fé é uma fé, no duplo sentido do termo. Vale dizer, é uma crença ao mesmo tempo



que é uma fidelidade. É crença fiel, e fidelidade no que se crê. É também o que se chama de sinceridade, ou veracidade, ou franqueza, é o contrário da mentira, da hipocrisia, da duplicidade, em suma, de todas as formas, privadas ou públicas, da má-fé. Mais adiante finaliza: “enquanto princípio informador da validade e eficácia contratual, a principiologia deve orientar-se pelo viés objetivo da conceito de boa-fé, pois visa garantir a estabilidade e a segurança dos negócios jurídicos, tutelando a justa expectativa do contratante que acredita e espera que a outra parte aja em conformidade com o avençado, cumprindo as obrigações assumidas. Trata-se de um parâmetro de caráter genérico, objetivo, em consonância comas tendências do direito contratual contemporâneo, e que significa bem mais que simplesmente a alegação da ausência de má-fé, ou da ausência da intenção de prejudicar, mas que significa, antes, uma verdadeira ostentação de lealdade contratual, comportamento comum ao homem médio, o padrão jurídico standard.

*Em todas as fases contratuais deve estar presente o princípio vigilante do aperfeiçoamento do contrato, não apenas em seu patamar de existência, senão também em seus planos de validade e de eficácia. Quer dizer, a boa-fé deve se consagrar nas negociações que antecedem a conclusão do negócio, na sua execução, na produção continuada de seus efeitos, na sua conclusão e na sua interpretação. Deve prolongar-se até mesmo para depois de concluído o negócio contratual, se necessário.”*

A respeito da **boa-fé objetiva** o NCC, no artigo 422, *in litteris*: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

Como sabido, o contrato não se esgota apenas na *obrigação principal de dar, fazer ou não fazer*.

Ladeando, pois, esse dever jurídico principal, a boa-fé objetiva impõe também a observância de deveres jurídicos anexos ou de proteção, não menos relevantes, a exemplo dos deveres de lealdade e confiança, assistência, confidencialidade, confiança, informação etc.

Não há falar-se ainda no postulado da força obrigatória dos contratos (*pacta sunt servanda*). Sabe-se que modernamente há de se invocar a teoria da imprevisão, quando as condições perpetradas tornaram-se excessivamente onerosas para uma das partes, promovendo tremendo desequilíbrio contratual.

Extraem-se dos elementos fáticos coligidos ao relatório, que os sócios-meeiros executaram as atividades de meros gerentes (prepostos) do sócio-arrendatário, posto que a ele subordinaram-se juridicamente.

Exsurge cristalino a força do poder diretivo, a estrutura do empreendimento, os custos da produção e os riscos do negócio suportados exclusivamente pelo suposto arrendatário, que inclusive remunerava os empregados contratados, através do repasse aos prepostos, supostos meeiros. Laboravam com pessoalidade e subordinação (vide termos de depoimentos onde o suposto arrendatário cobrava a aceleração da produção), jornada de segunda a sábado (e até aos domingos, eventualmente), era remunerado pelo regime de produção – 50% do número de tijolos confeccionados.

A bem da verdade, os supostos meeiros ingressaram apenas com a força do seu trabalho. Desconsidera-se a prefalada sociedade de fato que as partes pretenderam ter. Entre ambos (suposto arrendatário versus supostos meeiros) a única relação jurídica consistente foi a de emprego.

O regime justrabalhista define a figura do empregador e do empregado. Na espécie, restaram perfeitamente enquadradas ambas as figuras nos preceitos que as regulam. Se não, vejamos. Artigo

2º, verbis: “*Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*”

Já o conceito de empregado, encontra-se no artigo subsequente: Artigo 3º: “*Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.*”

O princípio da proteção incide na matéria, afastando a relação entabulada pelas partes de sociedade de fato.

Sobre o princípio da proteção, colhe-se a brilhante definição do doutrinador Ministro do TST Augusto César Leite de Carvalho (Direito do Trabalho, pg. 12), que nos ensina que o princípio da proteção “*relativiza o princípio da autonomia da vontade individual, que inspira o direito obrigacional comum e, para compensar a inferioridade econômica do empregado, estende-lhe uma rede de proteção, um rol de direitos mínimos e indisponíveis que asseguram a dignidade do trabalhador (dir-se-ia: do trabalho humano). Como afirma Couture, em remissão feita por Plá Rodriguez, “o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades”.*”

Destarte, os princípios juslaborais por serem imperativos, cogentes e de ordem pública, incidem obrigatoriamente sobre a relação jurídica *sub examinen*. Inafastáveis, portanto as regras do direito laboral, por consistirem em essência em normas de direitos fundamentais da pessoa humana.

## **VII- DAS IRREGULARIDADES ESPECÍFICAS E DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES CONSTATADAS NAS OLARIAS DO EMPREGADOR:**

Conforme acima explicado, o Sr. [REDACTED] possuía em sua propriedade rural 05 (cinco) olarias, sendo 02 (duas) operacionalizadas diretamente pelos seus empregados e 03 (três) em sociedade com supostos arrendatários.

Em relação especificamente às 02 (duas) olarias onde mantinha, diretamente, empregados nas atividades de produção de tijolos, foi constatado o total descumprimento das normas de proteção ao trabalhador.

Nenhum dos 09 (nove) trabalhadores estava registrado nem tinha suas Carteiras de Trabalho assinadas; não recebiam e nem gozava férias; não recebiam 13º salário; não tinham assegurados o pagamento de salário mínimo mensal; em fim, não usufruíam de nenhum dos direitos que a legislação trabalhista lhes assegura.

Também, no que concerne às normas de segurança e saúde no trabalho, a situação também era gravíssima, conforme descrição abaixo:

1) Moradias precaríssimas, sem as mínimas condições sanitárias, cujas principais irregularidades listamos a seguir:

a) pé direito abaixo do mínimo necessário: em algumas partes dos barracos a altura estava abaixo de 1,70 (um metro e setenta centímetros), fazendo com que o morador tivesse que inclinar o corpo para conseguir transitar no local;







Fotos 12 e 13: barracos com altura inadequada (pé-direito bem abaixo no mínimo legal de 2,6 metros).

b) estrutura com risco de desabamento: devido à estrutura frágil, algumas paredes estavam rachadas e tortas, com riscos de desabamento. As paredes dos barracos eram levantadas somente com o uso de tijolos assentados no barro:



Fotos 14 e 15: barracos com paredes escoradas, com riscos de desmoronamento.

c) paredes sem reboco e sem pintura: permitindo o possível acúmulo de insetos, como o barbeiro, por entre as frestas e buracos

d) falta de ventilação adequada: barracos com pouca ou nenhuma janela, deixando o ambiente muito quente:



Fotos 16 e 17: barracos sem nenhuma janela, prejudicando a ventilação e aumentando o calor do ambiente.



e) cobertura que não protege contra intempéries: madeiramento empenado, construído com madeira roliça, e as telhas antigas não proporcionavam uma adequada vedação, permitindo a entrada de água durante as chuvas e molhando o interior das moradias. Em algumas moradias foram colocadas lonas plásticas para tentar conter a água das chuvas:



Fotos 18 e 19: telhados construídos com telhas antigas e pedaços de plásticos para conter as águas das chuvas.

f) água de potabilidade duvidosa: a água para beber era proveniente de poços abertos, sem vedação adequada, próximos a esgotos e com água meio turva; havia calçados velhos, sapos e outros animais dentro da cisterna onde era coletada a água para consumo geral:



Fotos 20 e 21: cisternas sem fechamento adequado, permitindo a contaminação da água e riscos de acidentes



Fotos 22 e 23 - água usada para consumo nas residências: aparência barrenta e presença de lixo e animais (sapos)





**g)** ausência de instalação sanitária: as necessidades fisiológicas são feitas num buraco, próximos às moradias, sem nenhuma privacidade, higiene e com riscos de acidentes por animais peçonhentos. Somente numa das olarias havia uma instalação sanitária com vaso, mas mesmo assim a higiene do local era extremamente precária, com forte odor fétido. Além disso, a porta estava quebrada e não garantia a privacidade dos usuários;



**Foto 24** - recipiente com a água e um dos locais usados para tomar banho.

**h)** falta de chuveiros: o banho era tomado com uma balde de água fria, usando um caneco para jogar água no corpo. Os locais usados para tomar banho não possuíam asseio e nem higiene;

**i)** instalações elétricas inadequadas: a fiação ficava exposta, não havendo eletrodutos; as redes eram inadequadas, certamente instaladas por pessoas leigas no assunto;

**j)** falta de canalização das águas servidas: a água usada no banho, na lavagem de utensílios, roupas e demais objetos, era liberada a céu aberto, formando pequenos canais ou poças de muita lama suja e fétida;

**k)** localizadas muito próximas aos locais de trabalho da olaria: a maioria dos barracos usados como moradia ficava próximo aos locais de trabalho;

**l)** ausência de fossas sépticas;

**m)** falta de portas que impeçam o devassamento: várias portas quebradas, sendo usados plásticos e cobertores velhos como portas.

**2)** Não fornecimento de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual): nenhum tipo de equipamento de proteção era fornecido, apesar dos diversos fatores de riscos existentes no meio ambiente de trabalho tais como: poeira de sílica, lamaçais, calor da queima dos fornos, máquinas sem proteção, exposição à insolação, aberturas no piso etc;



**Foto 25 e 26** – Trabalhadores laborando no empilhamento de tijolos sem fazer uso de EPIs.



- 3) Falta de fornecimento de vestimentas de trabalho: todas as atividades da olaria produzem muita sujeira e gera um desgaste anormal das roupas de uso pessoal. Como os trabalhadores não querem ou não podem usar suas roupas pessoais, trabalham com algumas partes do corpo expostas, sujeitando-se a riscos de ferimentos na pele;
- 4) Instalações elétricas com riscos de choque: por toda área da olaria havia fiação elétrica exposta; disjuntores, tomadas e interruptores instalados de forma irregular, expostos a intempéries; redes mal instaladas, com fiação inapropriada; falta de proteção da fiação/componentes elétricos;



Foto 27 e 28 – Disjuntores sem proteção contra intempéries, com partes vivas expostas redes elétricas instaladas em árvores.

- 5) Falta de ações preventivas de saúde: os trabalhadores não eram submetidos a exames médicos ocupacionais, incluindo os exames complementares; não eram encaminhados para órgãos de saúde para aplicação de vacinas e prevenção de doenças; nos locais de trabalho não havia materiais de primeiros socorros;
- 6) Falta de levantamento dos riscos e de adoção de medidas preventivas: o trabalho nas olarias é realizado de forma totalmente rudimentar e artesanal, com procedimentos penosos e com potencial de dano à saúde do trabalhador. Excessos de peso, carregamento manual de argila, contato da pele com o produto que contém toxinas (conhecida como “pó-de-mico”, matéria orgânica em decomposição), exposição ao sol e ao calor dos fornos, exposição à material particulado contendo sílica e posturas inadequadas que causam torção da coluna vertebral são alguns dos problemas enfrentados pelos trabalhadores oleiros no dia-a-dia. No entanto, nenhuma medida preventiva era adotada, no sentido de eliminar e/ou reduzir tais fatores de riscos. Em pesquisa com trabalhadores das olarias da região, foi constatado um alto índice de pessoas com problemas na coluna vertebral, certamente causado pela má postura laboral (movimentos de agacha-levanta, realizados milhares de vezes durante as atividades de fabricação de tijolos), dores nas costas e casos de dores nos pulmões.
- 7) Trabalhadores menores laborando em atividades proibidas, com incidência das seguintes proibições: itens 11, 17, 20, 41, 41, 78, 80 e 81, todos da Lista TIP (Piores Formas de Trabalho Infantil), com redação dada pelo Decreto nº 6.481, de 13.06.2008: somente nas 02 (duas) olarias “tocadas” diretamente pelo Sr. [REDACTED] foram encontrados 03 (três) menores laborando na fabricação de tijolos. Segundo depoimento desses trabalhadores infantis e de seus pais, aqueles começavam a trabalhar por volta das 4h da manhã e paravam somente lá pelas 10h, quando tinham que se preparar para ir à escola. Alguns reclamaram do cansaço que sentiam durante as atividades escolares devido trabalho pesado que executavam nas olarias.





Fotos 29 e 30: menores que laboravam na olaria [REDACTED], 15 anos, e [REDACTED] 16 anos; mais à esquerda, imagem cortada, o menor [REDACTED] 14 anos) e barraco onde moravam sozinhos, ao lado da casa dos pais.

- 8) Máquina de preparação de argila (marombas) com partes móveis sem nenhuma proteção (correias e eixos), com sérios riscos de acidentes graves.

## VIII - AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS:

### a) Da Interdição das Atividades e das Moradias:

Diante da total falta de observância das normas de segurança e saúde no trabalho, bem como pelas péssimas condições de habitabilidade de todas as moradias, foi determinada a paralisação das atividades de fabricação de tijolos, bem como a interdição de todas das moradias da referida olaria. O levantamento está condicionado ao cumprimento das obrigações mínimas elencadas no respectivo Termo de Interdição (Vide cópia em anexo).

### b) Das Rescisões dos Contratos de Trabalho:

Tendo em vista o total descumprimento de preceitos mínimos de dignidade da pessoa humana, concluímos que não poderíamos permitir que os trabalhadores oleiros lá permanecessem em razão da degradância a que estavam sendo submetidos. Por isso, amparados em vários dispositivos constitucionais, dentre eles o da dignidade da pessoa humana, informamos ao empregador a necessidade da retirada de seus empregados daquela condição (conforme preceitua ar. 2º-C<sup>2</sup> da Lei 7998/90 c/c art. 21, § 3º da Instrução Normativa nº 76/2009 do MTE)<sup>3</sup>.

Com efeito, foram propostas ao empregador, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho e pelos Procuradores do Trabalho, as seguintes obrigações: a formalização dos vínculos empregatícios, com o registro retroativo dos contratos de trabalho; assinatura das CPTS, com os devidos recolhimentos dos encargos trabalhistas; a rescisão dos contratos de labor com a conseqüente quitação das verbas rescisórias dos trabalhadores oleiros encontrados em condições degradantes de moradia e trabalho.

<sup>2</sup> "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)"

<sup>3</sup> "§3º O coordenador do grupo/equipe especial notificará o empregador para que providencie a imediata paralisação das atividades; a regularização dos contratos; a anotação nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS); as rescisões contratuais; o pagamento dos créditos trabalhistas; o recolhimento do FGTS; bem como para que tome as providências para o retorno dos trabalhadores aos locais de origem".



**c) Do pagamento das Verbas Rescisórias:**

Sr. [REDACTED] apesar de inicialmente ter se recusado, voltou atrás, tomando todas as providências para efetuar as rescisões dos 09 (nove) trabalhadores. As verbas rescisórias foram pagas em espécie diretamente aos trabalhadores, através de comprovantes provisórios, sendo que os Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho – TRCTs- ficaram para ser apresentados posteriormente à auditoria fiscal do trabalho, juntamente com os demais documentos sujeitos à inspeção trabalhista. Tais obrigações ficaram inseridas também em cláusula do Termo de Ajuste de Conduta firmado como o Ministério Público do Trabalho.



**Foto 31**– pagamento das verbas rescisórias, realizado no centro comunitário Onício Rezende, em Gouvelândia-GO.

**d) Da emissão das Guias de Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado:**

Houve a emissão do formulário para o fim da percepção do benefício “seguro-desemprego”, consoante legislação que regula a matéria: Art. 2 – C da Lei 7.998/90, com redação dada pela Lei 10.608/02.

Ao todo, foram emitidas 13 (treze) requerimentos de seguro desemprego para os trabalhadores resgatados, os quais estavam laborando e residente em situação de total degrandância.

Convém aqui ressaltar que 04 (quatro) desses trabalhadores oleiros eram empregados, *a priori*, do Sr. [REDACTED] suposto arrendatário do Sr. [REDACTED]. Porém, como aquele se recusara a cumprir com suas obrigações trabalhistas, o Sr. [REDACTED] o fez na qualidade de co-responsável, uma vez constatada a existência de uma espécie de sociedade de fato entre o dono da propriedade rural e o suposto arrendatário. Convém ainda ressaltar



que em relação às condições de trabalho e moradia da olaria do Sr. [REDACTED] foi elaborado relatório de fiscalização em separado.

**e) Dos autos de infração lavrados:**

Ao todo foram lavrados 10 (dez) autos de infração abaixo relacionados (cópias anexas):

**RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

ID	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Infração
1	019209355	0000108	art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
2	019209410	2060248	art. 166 da CLT, c/c item 6.3 da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.	Deixar de fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento.
3	019209371	1070592	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.
4	019209380	1090429	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 9.1.1 da NR-9, com redação da Portaria nº 25/1994.	Deixar de elaborar e/ou de implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.
5	019209398	1210360	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 21.6 da NR-21, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Fornecer moradia com condições sanitárias inadequadas ao empregado e sua família.
6	019209363	1070088	art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº 24/1994.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.
7	019209428	2100428	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.1 da NR-10, com redação da Portaria nº 598/2004.	Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.
8	019209401	1242423	art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.7.1 da NR-24, com redação da Portaria nº 3.214/1978.	Deixar de fornecer água potável em todos os locais de trabalho ou fornecer água potável em condições não higiênicas ou permitir o uso de recipientes coletivos para o consumo de água ou deixar de disponibilizar bebedouros de jato inclinado e guarda protetora ou manter dispositivo de fornecimento de água potável em pias ou lavatórios ou

				fornecer bebedouros em proporção inferior a uma unidade para cada 50 empregados.
9	019219768	0014311	art. 405, inciso I, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços insalubres ou perigosos, conforme regulamento.
10	019219776	0014273	art. 403, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter em serviço trabalhador com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos.

## IX - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS PREJUDICADOS (RESGATADOS):

a) empregados do Sr. [REDACTED]

	Nome	Admissão	Função
1	[REDACTED]	24-jan-11	Oleiro
2	[REDACTED]	24-jan-11	Oleiro
3	[REDACTED]	24-nov-10	Oleiro
4	[REDACTED]	20-set-10	Oleiro
5	[REDACTED]	18-fev-11	Oleiro
6	[REDACTED]	22-jan-11	Oleiro
7	[REDACTED]	15-mar-10	Oleiro
8	[REDACTED]	01-out-10	Oleiro
9	[REDACTED]	01-out-10	Oleiro

b) empregados do Sr. [REDACTED] e esses quatro trabalhadores abaixo relacionados eram empregados do Sr. [REDACTED] suposto arrendatário do Sr. [REDACTED]. As Guias de Seguro-Desemprego dos mesmos foram emitidas tendo como empregador o Sr. [REDACTED] porque foi este, como co-responsável, que se responsabilizou pelas obrigações trabalhistas, uma vez que aquele [REDACTED] se recusara.

	Nome	Admissão	Função
1	[REDACTED]	24-jan-10	Oleiro
2	[REDACTED]	24-jan-10	Oleiro
3	[REDACTED]	24-jan-10	Oleiro
4	[REDACTED]	18-mar-11	Oleiro

## X – DA DURAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE DEGRADÂNCIA:

Conforme informações obtidas pela fiscalização, as olarias estão instaladas há várias décadas às margens das Lagoas de Buriti Alto, do Caracol e Lagoa Bonita. Foram constatados casos de trabalhadores, com mais de 30 anos de idade, que relataram ter nascido ali, naquelas olarias.

<sup>4</sup> Esses dados foram aqui inseridos apenas a título de informação. O Relatório de Fiscalização referente ao empregador [REDACTED] está confeccionado à parte.

Especificamente em relação aos trabalhadores resgatados, os mais antigos trabalhavam para o Sr. [REDACTED] há pouco mais de 06 (seis) meses.

## **XI – DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO:**

Na medida em que a doutrina trabalhista avança no sentido de categorizar novas práticas de lesão ao ser humano há, por consequência lógica, a sensibilização do Poder Legislativo que é levado a dar uma resposta protetiva 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 responsabilidade civil alcança tanto o autor da conduta assediante como a empresa que permitiu o vilipêndio ao meio ambiente de trabalho.

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

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

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

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



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

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

### 1. 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.

### 2. 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 ampliadora 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 inflicção de maus-tratos ou sofrimentos ao sujeito passivo’.**

Raquel Dodge aduz que ‘escravizar é grave, porque não se limita a constranger nem a coagir a pessoa limitando sua liberdade. Também isto. Escravizar é tornar o ser humano uma coisa, é retirar-lhe a humanidade, a condição de igual e a dignidade. Não só a liberdade de locomoção é atingida e, às vezes, a possibilidade de locomoção resta intacta. Guiar-se por esse sinal pode ser enganador. A redução à condição análoga à de escravo atinge a liberdade do ser humano em sua acepção mais essencial e também mais abrangente: a de poder ser. A essência da liberdade é o livre arbítrio, é poder definir seu destino, tomar decisões, fazer escolhas, optar, negar, recusar. Usar todas as suas faculdades. O escravo perde o domínio

sobre si, porque há outro que decide por ele. A negativa de salário e a desnutrição calculadas, no contexto de supressão da liberdade de escolha são sinais desta atitude. Assim como a supressão de órgão humano e a submissão de mulheres para fins de tráfico”’. (CAZETTA, Ubiratan. Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007. P. 85) (Grifei).

“Não obstante, à medida que a OIT amplia sua pesquisa, análise e suas campanhas de conscientização sobre questões de trabalho forçado nas diferentes partes do mundo, mais fatos básicos tem de enfrentar. Há um extenso espectro de condições e práticas de trabalho, que vão da extrema exploração, inclusive de trabalho forçado numa ponta, a trabalho decente e plena observância das normas do trabalho, na outra. **Na parte do espectro em que se pode encontrar condições de trabalho forçado, pode ser muito difícil traçar uma linha divisória entre trabalho forçado, no sentido estrito da expressão, e condições extremamente precárias de trabalho.** Mesmo na área legalmente definida como trabalho forçado, **há múltiplas maneiras de empregadores poderem privar seus trabalhadores do pleno gozo de seus direitos humanos e trabalhistas, principalmente da percepção de salários mínimos ou de mercado, mediante a aplicação de uma gama de mecanismos de coação ou engano**”. (Uma Aliança Global Contra o Trabalho Forçado – Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília: OIT, 2005).

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

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

#### ***Redução a condição análoga à de escravo***

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

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

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



VITO PALO NETO<sup>5</sup>, muito embora adote concepção restritiva sobre o trabalho escravo, bem coloca a situação dos trabalhadores brasileiros que são escravizados por consequência de sua condição social:

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

(...)

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

(...)

“A falta de instrução e baixa qualificação desses trabalhadores, além de seu estado de misabilidade, 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**

<sup>5</sup> PALO NETO, Vito. Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008, p. 63 e ss.

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

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

### 3. 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.



### 3.1. Condições Degradantes.

“Ninguém será submetido a 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.

### 3.2. Conceito de Condição Degradante.

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

A concepção do que confere dignidade passa pelo exame dos direitos humanos relativos ao trabalho. O desrespeito ao chamado “patamar civilizatório mínimo”<sup>6</sup>, ou seja, o conjunto de direitos operários de indisponibilidade absoluta (previstos na Constituição, convenções internacionais e normas relativas à Segurança e Saúde do Trabalho na legislação infraconstitucional) viola a dignidade do laborista.

Assim, há um núcleo 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. Parte deles admitiu a negociação coletiva. Doutra banda, proibiu qualquer contemporização em relação aos demais, quais sejam:

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

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

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

Coisificar o ser humano é negar-lhe a condição de homem. É torná-lo simples objeto. Mero insumo na produção. Este conceito escapa ao direito, pois depende de uma verificação no mundo dos fatos. Ou seja, um ser humano pode concluir pela coisificação de outro diante do conjunto de atenta-

<sup>6</sup> “... direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III, e 170, caput, CF/88)” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 117).

dos ao patamar civilizatório mínimo. Conforme a gravidade das violações, conclui-se pela coisificação e pela degradância, por consequência lógica.

Ocorre a coisificação quando se verifica, por exemplo:

1. locais usados como “alojamentos” ou moradias sem condições mínimas de habitabilidade: falta de camas e colchões adequados, falta instalações sanitárias, falta de asseio e higiene, ausência de locais adequados para preparo de refeições etc;
2. ausência de condições mínimas de segurança e saúde no ambiente trabalho: ausência de água potável; inexistência de EPI (Equipamento de Proteção Individual) ou fornecimento de EPI, em atividade de alto risco de acidentes ou doenças ocupacionais; ausência de instalação sanitária nas frentes de trabalho;
3. falta de assistência médica nas ocorrências de doenças e acidentes do trabalho;
4. desrespeito ao limite de jornada e ao descanso semanal, deixando o trabalhador sem período suficiente de descanso e sem possibilidade de lazer; etc

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 sentia que há trabalho em condições degradantes.

Como se vê, a violência aos trabalhadores decorre de um conjunto de ações e omissões do empregador que ferem os mais básicos direitos da pessoa humana, sendo muitos deles protegidos literalmente por 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.

## **XII - CONCLUSÃO:**

Analisando a situação fática descrita no item “VII” acima, podemos seguramente 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 trabalho degradante.

De fato, todos os integrantes da equipe de fiscalização, tanto do Ministério do Trabalho quanto do Ministério Público do Trabalho, foram unâimes no sentido de que as condições de trabalho a que estavam sendo submetidos os trabalhadores do Sr. Joaquim Gonçalves Rodrigues iam de encontro com a legislação pátria e com os princípios pelos quais se pauta a sociedade brasileira moderna. E mais: por ferir a dignidade do trabalhador como pessoa humana, consubstanciava-se em trabalho degradante, uma das formas de trabalho análogo à condição de escravo.

O que nos levou a essa conclusão foi a somatória de um conjunto de agressões aos trabalhadores oleiros, das quais destacamos: a) as precaríssimas condições de moradia a que eram submetidos os trabalhadores; b) a falta de segurança na realização do trabalho, sem adoção de nenhuma medida preventiva para se evitar danos à sua saúde e integridade física do trabalhador; c) a falta de pagamento, nos períodos chuvosos, do piso salarial mínimo, deixando os trabalhadores sem condições de aquisição dos gêneros alimentícios de primeira necessidade; d) o total descumprimento da legislação trabalhista, até mesmo da obrigação primária de registro do empregado, deixando, assim, os tra-



balhadores desamparados pela Previdência Social por ocasião de infortúnios, como, por exemplo, nos casos de doenças ocupacionais.

O vasto conjunto de infrações encontradas fere vários princípios e dispositivos constitucionais, dos quais elencamos:

- Art. 1º, incisos II, III e IV: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- Art. 3º, inciso III: erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- Art. 4º, inciso II: prevalência dos direitos humanos;
- Art. 5º, incisos III, XV e XXIII: vedação de tratamento desumano ou degradante, liberdade de locomoção e função social da propriedade;
- Art. 7º, incisos VIII, X, XII, XVII, XXII, XXIII e XXVIII que garantem gratificação natalina, proteção constitucional dos salários contra retenção, salário-família, férias, obediências às normas de saúde e higiene, adicional de insalubridade e seguro contra acidentes;
- Art. 170, inciso III - função social da propriedade como princípio garantidor da justiça social que a ordem econômica deve proporcionar com a valorização do trabalho humano e da iniciativa privada;
- Art. 186, caput e incisos II e III: cumprimento da função social da propriedade rural pelo atendimento simultâneo da utilização adequada dos recursos naturais, da preservação do meio ambiente e da observância das disposições que regulam as relações de trabalho;
- Art. 193: o primado do trabalho como base para ordem social e o bem-estar e justiça sociais como objetivos.

O direito brasileiro chegou a um patamar mínimo civilizatório em que o empregador está obrigado a conceder, aos seus empregados, condições plenas de trabalho, propiciando-lhes segurança, salubridade e condições mínimas de higiene e conforto. Mas nada disso estava sendo observado. Aliás, sequer condições mínimas de trabalho e moradia eram asseguradas.

O empregador incidira, então, na figura típica de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, na sua modalidade de trabalho degradante (aqui para fins meramente administrativos, repita-se).

### **XIII- RESULTADO DA AÇÃO FISCAL:**

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

- a) a retirada dos trabalhadores das condições degradantes às quais eram submetidos, com o pagamento, por parte do empregador, das verbas rescisórias a que faziam jus;
- b) Emissão de Guias de Seguro Desemprego para os trabalhadores resgatados, nos termos do art. 2º-C da Lei n. 7998/90 (cópias anexas);
- c) Afastamento dos trabalhadores menores das atividades laborais (cópia anexa);



Foto 32- Menores [redacted] 15 anos, e [redacted] 6, recebendo as verbas rescisórias do responsável legal e de representante do MPT.

d) A formalização dos vínculos trabalhistas dos oleiros, com a conseqüente anotação de suas CPTS com data retroativa ao início da prestação laboral, bem como recolhimento dos encargos incidentes;

e) Interdição das atividades e das moradias, com conseqüente orientação do empregador sobre a forma correta de organização do ambiente de trabalho, nele incluídas as moradias, bem como sobre a forma de cumprimento da legislação trabalhista (cópia Termo de Interdição anexa);

f) Assinatura, por parte do empregador, de um Termo de Ajuste de Conduta – TAC- onde o mesmo se compromete perante o Ministério Público do Trabalho a cumprir as normas de proteção ao trabalhador, dentre elas as obrigações de fornecimento de moradias dignas e de condições seguras de trabalho (cópia do Termo em anexo).

g) Disponibilização, com intermediação do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Quirinópolis, de vagas de trabalho numa usina de álcool da região. Tal empresa se disponibilizou a contratar todos os oleiros resgatados que mantivessem interesse em laborar no cultivo da cana. Dos 64 (sessenta e quatro) trabalhadores resgatados nas 13 (treze) olarias, acredita-se que 30% a 50% manifestaram interesse e já estão trabalhando na referida usina. Além de trabalhar com Carteira de Trabalho assinada e ter garantidos todos os demais direitos trabalhistas, esses trabalhadores terão plano de saúde e remuneração média acima de R\$ 1.000,00 mensais, superior à que recebia nas olarias, trabalhando em condições degradantes.

Além desses resultados, a ação fiscal surtiu efeitos positivos em várias outras regiões de Goiás, principalmente na zona rural dos municípios vizinhos. Isso se deu graças à divulgação da operação nos principais jornais de circulação no estado. Tal afirmação foi corroborada pelo Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Quirinópolis, Sr. [redacted] onde este nos



informara que a procura de orientações naquela entidade acerca registro de trabalhadores rurais e meio ambiente de trabalho havia crescido de forma surpreendente.

#### **XIV- OUTRAS INFRAÇÕES E SUGESTÃO DE ENVIO DE CÓPIAS DESTES:**

Ressaltamos que existem várias olarias na região que extraem argila para fabricação de tijolos. E que além das infrações à legislação trabalhista, foram constatadas indícios de várias outras violações:

- 01) Falta de licença dos órgãos ambientais competentes para exploração da atividade, conforme termo de depoimento do próprio empregador (cópia em anexo);
- 02) Madeira de lei (angico, ipê, pequi, sucupira, baru, etc) usada como lenha na queima de tijolos, sendo que não possuíam documento de origem florestal da lenha;
- 03) Falta de recolhimento de impostos na venda dos tijolos, os quais eram vendidos para vários depósitos dos municípios vizinhos, dentre eles o "Depósito Sarico", no município de Rio Verde-GO.

Assim, sugerimos envio de cópia deste relatório, para, além dos órgãos da *praxe*:

**a) DEMA – Delegacia Estadual do Meio Ambiente.**

End. Rua T-48, Qd. 12, nº 666, Setor Bueno. Goiânia-GO. CEP 74.210-190

Fones: (62) 3201-2637 e Fax (62) 3201-2632;

**b) IBAMA - Inst. Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis.**

End. Rua 229, nº 95, Setor Universitário. Goiânia-GO. CEP 74.605-090.

Fones: (62) 3901-1931 ; (62) 3901-1918 e Fax (62) 3901-1990;

**c) Agência Ambiental de Goiás.**

End.: 11ª Avenida, nº 1.272, Setor Leste Universitário. Goiânia-GO. CEP 74.605-060

Fone: (62) 3265-1300;

**d) Ministério Público do Estado de Goiás, Comarca de Quirinópolis-GO.**

End.: Rua Rui Barbosa, 107, Centro. Quirinópolis-GO. CEP 75.860-000.

Fones: (64) 36651-2188. (Gouvelândia pertence a Comarca de Quirinópolis);

**e) Secretária da Fazenda do estado de Goiás – SEFAZ/GO.**

End.: Av. Vereador José Monteiro, 2233, Setor Vila Nova, Goiânia-GO. CEP 74.643-900

Fone: (62) 3260-2000.

É o relatório.

Goiânia/GO, 15 de maio de 2011.

