



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SUPERINTENDENCIA REGIONAL EM GOIÁS – SRTE/GO
GRUPO DE FISCALIZAÇÃO RURAL

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDACTED] **E OUTROS**
GRUPO YPAGEL

PERÍODO: DE 23/02/2012 a 03/03/2012



Local: Rio Verde-GO.

Coordenadas Geográficas da sede – Faz. Pinbaíbas: S 17°31'56.9" e WO 51°13'25.1"

Atividade econômica principal: cultivo de soja.

OP 15/2012

GRUPO INTERINSTITUCIONAL DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DE GOIÁS

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (SRTE/GO):

1. [REDACTED] CIF [REDACTED] (Auditor-Fiscal do Trabalho) – Coordenador
2. [REDACTED] CIF [REDACTED] (Auditor-Fiscal do Trabalho);
3. [REDACTED] (Motorista da SRTE-GO);

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO:

4. [REDACTED] (Procuradora do Trabalho, PTM Rio Verde, PRT 18ª Região);
5. [REDACTED] (Motorista, PTM Rio Verde, PRT 18ª Região)

DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL:

6. [REDACTED], Matrícula [REDACTED] (Agente de Polícia Federal)
7. [REDACTED] Matrícula [REDACTED] (Escrivão de Pol. Rod. Federal)
8. [REDACTED] Matrícula [REDACTED] (Ag. de Pol. Rod. Federal)

R

ÍNDICE

ITEM DO RELATÓRIO	PG
1 Motivação da ação fiscal	04
2. Identificação dos responsáveis	04
2.1. Identificação dos empregadores	04
2.2. Identificação da propriedade rural sede	05
3. Dados gerais da operação	06
4. Da principal atividade econômica desenvolvida no local	07
5. Descrição da ação fiscal	07
6. Das irregularidades trabalhistas constatadas - Das condições degradantes de trabalho:	9
6.1. Sujeição dos trabalhadores a jornadas exaustivas de trabalho	9
6.2. Falta de controle de jornadas de trabalho	11
6.3. Alojamentos extremamente precários	11
6.4. Falta de instalações sanitárias nas frentes de trabalho	16
6.5. Inexistência proteção contra intempéries por ocasião das refeições	16
6.6. Inexistência de materiais de primeiros socorros	16
6.7. Operadores de máquinas sem capacitação	16
6.8. Falta de constituição de SESTR	16
6.9. Outras infrações	16
7. Das Ações Administrativas Executadas:	17
8.1. Da interdição das atividades	17
8.2. Dos autos de infração lavrados	17
8.3. Das rescisões dos contratos de trabalho	18
8.4. Do pagamento das verbas rescisórias	18
8.5. Da emissão das guias de seguro desemprego de trabalhador resgatado	19
8. Relação dos trabalhadores resgatados	19
9. Da Qualificação dos empregados resgatados	20
10. Considerações acerca do conceito de condições análogas às de escravo	21
10.1. Conceito de Trabalho Escravo ou Forçado	21
10.2. Aplicação do Conceito de Trabalho Escravo no Direito do Trabalho	23
10.3. Conceito de Trabalho Escravo à luz da Organização Internacional do Trabalho	24
10.4. Conceito de Trabalho Escravo no Ordenamento Jurídico Nacional	24
10.4.1. Conceito de trabalho análogo à condição de escravo para o Ministério do Trabalho e Emprego	27
10.5. Espécies de Trabalho Escravo. Figuras Típicas	28
10.6. Conceito de trabalho em condições degradantes	29
10.7. Conceito de jornadas exaustivas de trabalho	31
11. CONCLUSÃO	31

ANEXOS

Número	Documento
A001	Cópia Ofício de solicitação de fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho
A002	Cópia Termo de interdição das atividades.
A003	Cópia dos autos de infração lavrados.
A004	Termo de depoimento de trabalhadores colhido pelo Ministério do Trabalho.
A005	Termos de depoimento colhidos pelo Ministério Público do Trabalho.
A006	Cópias de Planilha de cálculos – Verbas rescisórias e notificação do empregador
A007	Cópias das GSDTR- Guias Seguro Desemprego Trabalhadores Resgatados.
A008	Cópia dos Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho dos “resgatados”.
A009	Cópia Certidão de Matrícula imóvel rural (Fazenda Cacheira do Montividiu).
A010	Cópia documento pessoal do principal empregador (Sr. Valdemar).
A011	DVD com Fotos, vídeos e o Relatório Digitalizado da ação fiscal.

1. MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL:

Solicitação da ação fiscal por parte do Ministério Público do Trabalho da 18ª Região, PTM de Rio Verde, com a finalidade de apurar denúncia de trabalho análogo à condição de escravo em desmatamento existente na Fazenda Monte Alegre, pertencente ao Grupo Ypagel.

2. IDENTIFICAÇÃO DOS RESPONSÁVEIS:

Trata-se de uma sociedade de fato, constituída pelo grupo econômico familiar denominado pelo nome fantasia de “Grupo Ypagel” (www.grupoypagel.com.br), constituído por dois irmãos e duas filhas, cada uma delas filha de um daqueles. A administração geral ficava a cargo do Sr. [REDACTED]

Todos os proprietários possuem o seguinte end. para correspondência:

End. escritório: Av. PW, 121, Setor César Bastos, Rio Verde-GO. CEP 75.905-220, Fone: [REDACTED]
[REDACTED]



Foto 1- Escritório do Grupo em Rio Verde-GO.

2.1. IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADORES:

A seguir, relação dos proprietários/empregadores do Grupo Ypagel, todos membros da Família [REDACTED]

2.1.1. [REDACTED] CPF [REDACTED], R.G N° [REDACTED]
PR: [REDACTED]

Principal gestor do Grupo YPAGEL, o Sr. [REDACTED] possuía 53 (cinquenta e três) trabalhadores rurais registrados no CEI (Cadastro Específico do INSS) nº 32.580.00437/87 (Fazenda Pindafba, localizada na zona rural de Rio Verde-GO).

2.1.2. [REDACTED] CPF: [REDACTED]

Participava, juntamente com seu irmão [REDACTED] da gestão das atividades do grupo e mantinha 20 (vinte) empregados registrados nos **CEIs nº 50.018.88998/87** (Fazenda Monte Alegre-Chivas, localizada na Zona Rural do município de Rio Verde-GO) e **CEI nº 50.022.59016/88** (Fazenda Ponte da Pedra, localizada na zona rural do município de Paraúna-GO).

2.1.3. [REDACTED] CPF: [REDACTED]

Engenheira Agrônoma, a Sr. [REDACTED] trabalhava como tal, além de auxiliar o Sr. [REDACTED] seu pai, na administração do grupo YPAGEL. A mesma mantinha 08 (oito) empregados registrados no **CEI 50.020.28316-87** (Fazenda Cachoeira do Montividiu, localizada na zona Rural de Montividiu-GO).

2.1.4. [REDACTED], CPF: [REDACTED]

Filha do Sr. [REDACTED] também auxiliava na administração do grupo YPAGEL e mantinha 07 (sete) empregados registrados no **CEI 51.207.00175/83** (Fazenda Monte Alegre, localizada na zona Rural de Rio Verde).

2.2. Identificação da Principal Fazenda: “Fazenda Pindaíbas”

Apesar de os empregados resgatados terem sido encontrados laborando na Fazenda Cachoeira do Montividiu (no município de Montividiu-GO), os mesmos estavam registrados em várias fazendas diferentes, todas de propriedades dos supra citados empregadores ou por ele arrendadas. Na Fazenda Cachoeira não existe sede, e sim na Fazenda Pindaíbas (município de Rio Verde-GO), onde o grupo mantém toda a estrutura de apoio para as demais fazendas onde mantêm atividades.

End.: Rod. GO-174, km 35, à direita mais 15 km, zona rural de Rio Verde-GO.

Coordenadas geográficas da Fazenda Pinbaíbas:

- a) Ponto 01 (Saída de GO-174, à esquerda): S 17°31'45.8" e WO 51°06'40.7"
- b) Ponto 02 (Ponto intermediário – seguir reto): S 17°32'16.5" e WO 51°08'34.7"
- c) Ponto 03 (Ponto intermediário – seguir reto): S 17°32'23.3" e WO 51°09'35.4"
- d) Ponto 04 (Ponto intermediário – seguir reto): S 17°32'37.0" e WO 51°10'17.0"
- e) Ponto 05 (Ponto intermediário – seguir reto): S 17°33'06.6" e WO 51°12'01.0"
- f) Ponto 06 (Ponto intermediário – seguir reto): S 17°33'02.8" e WO 51°12'40.6"
- g) Ponto 07 (Entrada da Fazenda – virar à direita) S 17°32'50.6" e WO 51°13'15.8"
- h) Ponto 08 (Sede da Fazenda Pindaíbas): S 17°31'56.9" e WO 51°13'25.1"

Os 24 (vinte e quatro) trabalhadores resgatados da colheita de soja e plantio de milho na Fazenda Cachoeira do Montividiu (no município de Montividiu) tinham formalmente como empregadores: a) 09 (nove) eram registrados pelo Sr. [REDACTED] na Fazenda Ponte da Pedra, do município de Paraúna; b) 02 (dois) eram registrados pelo Sr. [REDACTED] na Fazenda Pindaíbas, do município Rio Verde; c) 10 (dez) eram registrados pelo Sr. [REDACTED] na Fazenda Monte Alegre-Chivas, do município Rio Verde; d) 02(dois) eram registrados pelo Sra. [REDACTED] na Fazenda Monte Alegre no município Rio Verde; e) e 04 (quatro) eram registrados pelo Sra. [REDACTED] na Fazenda Cachoeira do Montividiu, no município de Montividiu-GO.

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO:

Empregados alcançados	112
Registrados durante ação fiscal	00
Resgatados – total	24
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres (resgatadas)	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores Estrangeiros	00
Trabalhadores Estrangeiros Registrados durante ação fiscal	00
Trabalhadores Estrangeiros Resgatados	00
Trabalhadores Estrangeiros – Mulheres - Resgatadas	00
Trabalhadores Estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores Estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	24
Valor bruto das rescisões	175.003. 81
Valor líquido recebido	150.941.27
Valor Dano Moral Individual	0,00
Nº de Autos de Infração lavrados	15
Termos de Apreensão de Documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	01
Termos de Suspensão de Interdição	01
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

4. DA ATIVIDADE ECONÔMICA DESENVOLVIDA NO LOCAL:

A principal atividade do Grupo Ypagel é o cultivo de soja, tendo plantado na atual safra cerca de 6.300 ha (seis mil e trezentos hectares) desta oleaginosa. Além da soja, plantam também o milho safrinha (plantado logo em seguida à colheita da soja, no mesmo período chuvoso) e cultivam cerca de 320 ha (trezentos hectares) de café.

Esses cultivos são feitos em terras arrendadas e em algumas fazendas de propriedade do próprio Grupo Ypagel, nos municípios de Rio Verde, Montividiu e Paraúna.

Além dessas atividades agrícolas, o grupo possui também mais duas empresas:

- transportadora de cargas, denominada “**YPAGEL Transportes Ltda**”, CNPJ: 04.871.972/0001-02, em Rio Verde-GO.
- E a **Ypê Armazéns Gerais Ltda**, CNPJ: 25.720.532/0001-97, em Montividiu-GO.

5. DESCRIÇÃO DA AÇÃO FISCAL:

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Goiás (SRTE-GO), juntamente com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Polícia Federal, deu início a presente operação para apurar suspeita de prática de submissão de trabalhadores à condição análoga a de escravo.

A denúncia relatava a existência de 08 (oito) trabalhadores laborando em condições degradantes numa área em desmatamento dentro de propriedade rural dos Irmãos [REDACTED] e [REDACTED] denominada Fazenda Monte Alegre. A informação era que tais trabalhadores estavam abrigados no meio da mata, em barracos de lona, sem as mínimas condições para servir como moradias.

Ao chegarmos ao local do desmatamento, constatamos que os serviços já haviam sido encerrados. Então, deslocamos até a sede de outro estabelecimento rural, também de propriedade dos mesmos denunciados. Tratava-se da Fazenda Pindaíbas, localizada no município de Rio Verde-GO.

Ao chegarmos naquela fazenda fomos recebidos pelo gerente agrícola [REDACTED] responsável pelas plantações de café, numa área de 320 ha (trezentos e vinte hectares), fazendo uso de mão-de-obra de 35 (trinta e cinco) trabalhadores rurais. Em inspeção no local, constamos diversas irregularidades trabalhistas, merecendo destaque a falta de controle de jornada e a não observância das normas de segurança e saúde no manuseio e aplicação de agrotóxicos.

Em seguida, após obtermos notícias das condições de trabalho noutra fazenda dos referidos empregadores, deslocamos para a Fazenda Cachoeira do Montividiu, pertencente ao mesmo grupo econômico familiar (Grupo Ypagel), localizada a cerca de 30 km daquele local, no município de Montividiu-GO, onde se estava realizando a colheita de soja.

A informação era de que os alojamentos desta fazenda estavam muito ruins e a jornada de trabalho extremamente excessiva e extenuante, com casos de até 18 horas diárias de labor.

Ao chegarmos nesta outra fazenda (Cachoeira do Montividiu), fomos recebidos pelo Sr. [REDACTED], gerente agrícola do setor de soja e irmão dos proprietários.

Lá encontramos a seguinte situação: um grupo de 24 (vinte e quatro) trabalhadores laborando na colheita da soja e no plantio de “milho safrinha” nas áreas de soja recém-colhidas. A maioria deles era operadores de máquinas (tratores e colhedoras de soja).

Ao entrevistarmos esses trabalhadores, os mesmos não quiseram, inicialmente, dizer a verdade sobre a real jornada de trabalho exigida pelo empregador. Tudo indicava que haviam sido instruídos para não falar a verdade. Diziam que trabalhavam das 7h às 17h ou no máximo até as 19h. Porém, um deles, mesmo com certo receio, “abriu o jogo”, pedindo que seu nome não fosse divulgado com sendo a fonte daquelas informações. Tal trabalhador afirmou que desde quando iniciou a atual safra de colheita da soja, em 30.01.2012 (portanto a 25 dias daquela data), estavam laborando das 6h/7h às 22h, sendo que já chegaram a trabalhar até as 23h. Disse também que não havia intervalo para repouso, sendo este apenas o tempo necessário para “engolir a comida”; que trabalhavam de segunda a domingo, inclusive feriados; que durante esses 25 dias após o início da colheita de soja só folgaram um único dia, e mesmo assim porque choveu e não deu para trabalhar. Afirmou ainda que não era todos os dias que a jornada de trabalho era de 12h a 18h diárias, pois quando chovia a colheita começava mais tarde porque tinha que esperar a umidade da planta baixar (secar), pois somente assim as colhedoras de soja conseguem colher o grão.

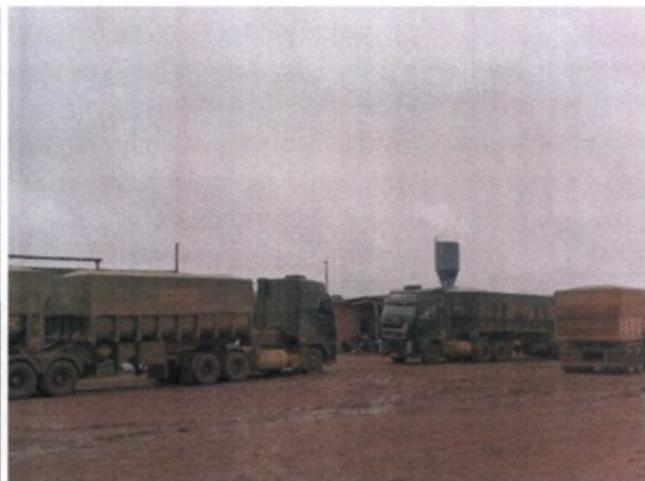
Todas essas informações foram posteriormente confirmadas em depoimentos prestados aos Auditores Fiscal do Trabalho e à Procuradora do Trabalho que participava da fiscalização, Dra. [REDACTED] do Ofício de Rio Verde-GO. Algumas informações, inclusive, foram confirmadas pelo próprio administrador da atividade (Sr. [REDACTED]), a exemplo da realização das atividades de segunda a segunda, sem descanso semanal remunerado.

Constatamos também que nas frentes de trabalho não havia instalações sanitárias, materiais de primeiros socorros, proteção contra intempéries por ocasião das refeições e nem fornecimento regular de água fresca e potável.

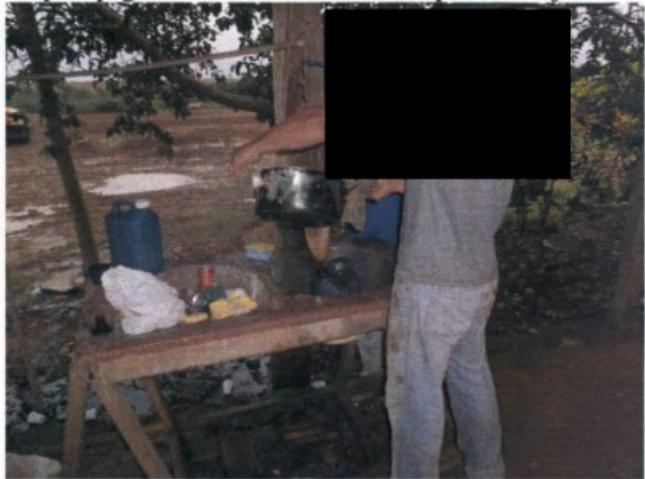
Próximo às frentes de trabalho havia um barraco improvisado e, há cerca de uns 500m, uma casa velha, locais onde o grupo de 24 (vinte e quatro) trabalhadores estava alojado. Esses locais estavam em péssimas condições. Eram sujos e sem higiene, não tendo nenhuma estrutura para servir como moradias. Os únicos móveis existentes no local eram as camas velhas. Era uma situação de total degradância.

Ou seja, a jornada de trabalho exigida pelo empregador era totalmente exaustiva e as condições de moradias totalmente degradantes. Por outro lado, boa parte do maquinário usado na colheita e transporte da soja, bom como no plantio do “milho safrinha” era de última geração. Eram 13 (treze) colhedoras de soja e outras dezenas de tratores e caminhões.

Em resumo, havia um “abismo” entre o tratamento dado aos trabalhadores e a tecnologia usada no campo pelos empregadores, com meios de produção Séc. XXI e condições de trabalho características do Brasil - Colônia.



Fotos 02 e 03 – Máquinas e caminhões modernos do Grupo Ypagel usados na colheita e transporte da soja.



Fotos 04 e 05 – Condições precaríssimas de alojamento dos operadores de máquinas do Grupo Ypagel: à esq. camas e colchões velhos no alojamento da Fazenda Cachoeira de Montividiu - Ypagel; à direita, improvisação para fazer café.

6. DAS IRREGULARIDADES TRABALHISTAS CONSTATADAS – DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO:

Durante as inspeções foi constatado que o grupo de 24 (vinte e quatro) trabalhadores rurais envolvidos na colheita da soja e plantio do milho para o Grupo Ypagel estava sendo submetido a condições subumanas, especialmente no que concerne às jornadas exaustivas de trabalho e às condições de alojamento.

As principais irregularidades constatadas no meio ambiente de trabalho de colheita de soja e plantio de milho do Grupo Ypagel (Fazenda Cachoeira do Montividiu), incluindo as condições de alojamento, estão abaixo elencadas. Tais infrações, em seu conjunto, caracterizam, sem dúvida, condições degradantes de trabalho, uma das formas de submissão de trabalhador à condição análoga às de escravo. Citemo-las:

6.1. Sujeição dos trabalhadores a jornadas exaustivas de trabalho:

O cultivo da soja possui, como qualquer outra cultura, algumas peculiaridades que necessitam de determinados cuidados especiais. Isso, consequentemente, gera algumas dificuldades para os agricultores que se arvoram no desenvolvimento dessa atividade.

Um dos principais problemas diz respeito à colheita da referida oleaginosa, que para tal precisa estar com o caule e a folhagem secos e com baixa umidade. A dessecagem geralmente é feita aplicando-se produtos agroquímicos (dessecantes), através de pulverização aérea ou terrestre, com uso de tratores, ou através de processo natural, após o amadurecimento dos grãos.

Quanto à baixa umidade, ideal para a realização da colheita, está é totalmente dependente das condições climáticas do tempo. Como o período de colheita de soja coincide com o período chuvoso, (aqui em Goiás, ocorre nos meses de fevereiro e março), existe certa dificuldade de se realizar a colheita, uma vez que quando se chove não é possível realizá-la. E como, após atingir o ponto ideal de colheita, os grãos não podem aguardar muito tempo, pois ocorrem grandes perdas, os agricultores costumam aproveitar ao máximo aqueles dias em que as condições climáticas estão ideais para tal (dias ensolarados). E é justamente aí que se encontra o núcleo problemático da questão trabalhista neste tipo de atividade. Trata-se da exigência de jornadas de trabalho extremamente excessivas, que geralmente se iniciam em torno das 7h e se prolongam até por volta das 20h/23h. Soma-se a isso, o descumprimento quase que total de todos os intervalos para repouso e alimentação.

Outro fator que também corrobora para a prática de jornadas de trabalho muito além do limite legal é a busca pelo aproveitamento máximo das máquinas usadas na colheita da soja. Geralmente são equipamentos de última geração e de alto custo que, por serem usados anualmente durante curto período de tempo, há uma busca incansável pela máxima otimização de uso destes recursos (máquinas e equipamentos).

Em regra, a colheita da soja no sudoeste de nosso estado é feita num período compreendido entre 45 a 60 dias, nos meses de fevereiro a março. Como são várias lavouras a serem colhidas, seja através de máquinas próprias ou contratadas (terceirização), há uma corrida contra o tempo para se conseguir cumprir esse objetivo.

Além disso, há também a necessidade de se realizar a rápida colheita da soja para que, imediatamente após, seja plantado o “milho safrinha” a tempo de este se desenvolver ainda no mesmo período chuvoso.



Todos esses problemas têm que ser enfrentados pelo seguimento agrícola correspondente para que soluções sejam encontradas, sem que isso implique em desrespeito às normas trabalhistas.

No entanto, ao invés se buscar soluções legais para esses problemas, como por exemplo, contratação de mais empregados, adotando, se necessário, dois turnos de trabalho na operação das máquinas envolvidas na colheita de grãos, os empregadores optam por oferecer um salário um pouco maior durante este período. Em contrapartida, exigem jornadas de trabalho muito além do limite constitucionalmente estabelecido, agravado ainda pelo descumprimento de praticamente todos os intervalos inter e intrajornada.

Como se não bastasse, muitas das vezes os trabalhadores envolvidos na colheita da soja são alojados em condições precárias, nas proximidades das lavouras onde se está realizando a colheita. Ou seja, depois de uma longa e árdua jornada de trabalho, os rurícolas são levados para abrigos improvisados em péssimas condições de habitabilidade, sem higiene e sem um mínimo de conforto. Às vezes, sequer têm direito a um colchão decente, dormindo em pedaços de espumas velhas e fétidas.

E foi justamente este o “cenário” encontrado pela equipe de fiscalização na Fazenda Cachoeira do Montividiu, de propriedade/posse do Grupo Ypagel. Conforme vários depoimentos colhidos, os trabalhadores que desenvolviam a colheita da soja e plantio de milho na referida propriedade rural estavam sendo submetidos a jornadas de trabalho que chegavam a variar entre 10h e 16h diárias, sem intervalo mínimo para refeição, sem descanso semanal e sem intervalo mínimo de 11h interjornadas. Além disso, estavam abrigados em condições desumanas, em dois alojamentos situados nas proximidades das lavouras de soja.

Vários depoimentos foram colhidos pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho, sendo que todos confirmam os excessos de jornadas praticados.

Vejamos trechos de alguns depoimentos colhidos durante a ação fiscal dos trabalhadores encontrados naquelas condições (a íntegra de todos os depoimentos encontra-se nos Anexos A-005 e A-006).

Depoimento de [REDACTED] prestado para a Procuradora do Trabalho, Dra. [REDACTED]

“(...) QUE durante a safra de soja trabalha das 6h às 22hs; Que a empresa faz reunião e explica que o horário de término da jornada, durante a safra, é aquele que o clima permitir; QUE durante a safra não tem horário de almoço; QUE, nesse período, somente suspende o serviço durante o tempo estritamente necessário para a refeição e retorna logo em seguida; QUE durante a safra cumpre o mesmo horário todos os dias, inclusive sábados, domingos e feriados; QUE, no ano de 2011 (“sic” 2012), a safra de soja (“sic” colheita de soja) iniciou em 29 de janeiro; (...) QUE na safra anterior chegou a trabalhar até 23hs; (...)QUE somente existe controle de horário em liga e desliga a máquina; QUE quando trabalha domingos e feriados não tem folga em outro dia da semana; QUE não recebe pagamento pelos domingos e feriados trabalhados (...)”

Depoimento de [REDACTED] prestado para o Auditor Fiscal do Trabalho [REDACTED]

“(...) QUE começa a trabalhar na colheita de soja às 07h, pára às 11h para refeição, retorna assim que comem, sem descanso após a refeição; QUE comem e já voltam rapidinho para o trabalho e labora na maioria das vezes até as 21h no período de safra que duram em média quarenta dias; QUE desde o dia 29.01.2012, período que se iniciou a safra, trabalha o dia todo e pára por volta das 21h; QUE trabalha no mesmo ritmo todos os dias da semana (incluindo sábado, domingo); QUE está na turma do plantio e trabalha direto, sem folga, desde o dia 02.02.2012; QUE na safra de 2011 foi na mesma jornada de 07h às 21h; QUE na época da safra não tem folga, ou seja, como a safra dura quarenta dias, terão que ficar trabalhando todos os dias sem folga; não sabe o dia da sua folga; QUE faz horas extras todos os dias e é paga por fora; QUE na safra não tem horário determinado;

QUE ordem do gerente é pra trabalhar até segunda ordem quando ele passa com o carro a noite ligando o pisca alerta; QUE o pisca alerta da caminhonete é o sinal para eles pararem de trabalhar; QUE enquanto o gerente não passa com o carro dando o sinal é pra continuar trabalhando; QUE o que determina é o tempo, porque quando chove não tem como colher; (...)"

Praticamente todos os demais depoimentos são no mesmo sentido, comprovando a realização de jornadas de trabalho muito além do limite legalmente permitido.

Toda essa gama de infrações fere a dignidade do ser humano, violando uma série de normas internacionais de proteção ao trabalho das quais o Brasil é signatário, a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional, configurando trabalho em condições análogas às de escravo, notadamente nas suas modalidades de jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho.

Convém aqui ressaltar que a jornada exaustiva de trabalho está aqui sendo avaliada e conceituada não apenas pela análise quantitativa, mas de forma integral e conjugada com todos os aspectos já acima mencionados (condições precárias de moradia; alimentação deficiente, principalmente o café da manhã; ausência de pausas para descanso; não concessão folgas semanais, etc). Ressaltamos ainda que a maioria dos trabalhadores eram operadores de máquinas agrícolas (tratores e colhedoras de soja), atividade que, apesar de não exigir grande esforço físico, gera considerável desgaste mental, dada a necessidade de constante atenção na condução do equipamento.

6.2. Falta de controle de jornadas de trabalho:

Como explicado acima, apesar de os mais de 100 (cem) trabalhadores rurais estarem registrados em empregadores diferentes (CEIs de fazendas distintas, todas elas arrendadas ou de propriedade do Grupo Ypagel), a maioria laborava em quaisquer dos estabelecimentos, constituindo na verdade, empregados do grupo econômico familiar.

E mesmo com esse grande número de trabalhadores, não havia nenhum tipo de controle efetivo de jornada. Tal irregularidade, além de favorecer a realização de jornadas de trabalho muito além do limite legal, prejudicava a apuração e o consequente pagamento das horas extraordinárias trabalhadas. Além disso, dificulta a fiscalização por parte da auditoria fiscal do trabalho. O mesmo ocorria com os domingos e feriados, onde se exigia trabalho sem a correspondente compensação noutro dia da semana e até mesmo sem o pagamento dobrado pelo trabalho em tais dias de descanso semanal.

6.3. Alojamentos extremamente precários:

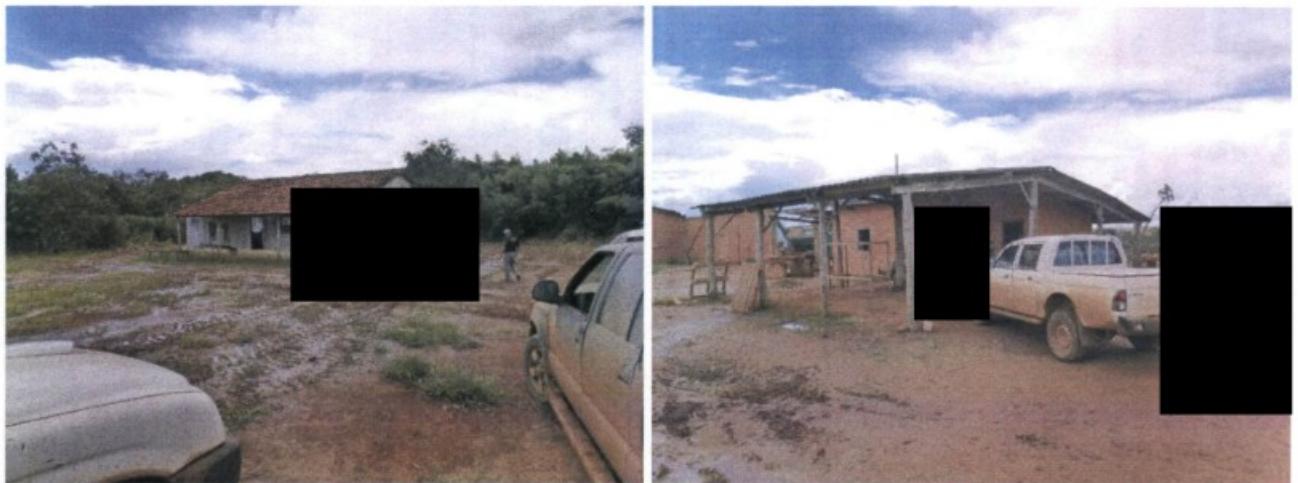
Como havia plantações de soja em várias fazendas (próprias e arrendadas), as frentes de trabalho iam mudando de local à medida que a soja ia sendo colhida.

Devido a vários fatores, tais como a distância das frentes de colheita de soja até às cidades mais próximas e ao fato de as jornadas de trabalho terminar muito tarde (em regra em torno das 20h, mas em alguns dias prolongavam até por volta das 22h), os trabalhadores eram alojados em casas velhas ou barracos improvisados que ficavam nas propriedades onde se estava colhendo a soja.

Acontece que algumas dessas moradias não tinham nenhuma condição para servir como abrigo de trabalhadores. Eram barracos velhos e abandonados que, pelo estado de conservação em que se encontravam, não poderiam estar sendo usados como abrigos de trabalhadores.

No dia da inspeção, 23.02.2012, a colheita da soja estava sendo realizada na Fazenda Cachoeira do Montividiu. No local havia 24 (vinte e quatro) trabalhadores realizando a colheita da referida oleaginosa e o plantio do “milho safrinha”.

Esse grupo de trabalhadores estava abrigado em duas casas velhas, com uma série de irregularidades, das quais destacamos:



Fotos 06 e 07 – Casa velha e barraco improvisado usados para abrigar os colhedores de soja e plantadores de milho.

6.3.1. Paredes, piso e telhado inadequados: as paredes eram de tijolos sem reboco e sem pintura, com frestas permitindo entrada de poeira e insetos; o telhado não propiciava proteção contra intempéries (telhas muito antigas e madeiramento empenhado); o piso era irregular, com algumas partes de chão batido e com muita lama. Havia ratos, morcegos, baratas e outros insetos dentro dos barracos.



Fotos 08 e 09 – à esquerda, local onde os trabalhadores tomavam refeição; à direita, telhado de um dos alojamentos onde foram encontrados vários morcegos pendurados no local.



Fotos 10 e 11 – Devido às más condições das moradias, tinha trabalhador que preferia dormir no chão, dentro de barracas de “camping”.

6.3.2. Manter áreas de vivência sem condições adequadas de conservação, asseio e higiene: a precariedade dos abrigos, o excesso de trabalhadores alojados, o esgoto a céu aberto e a falta de locais para guarda de objetos pessoais eram alguns dos fatores que contribuíram para a sujeira e total falta de higiene no local.



Fotos 12 e 13 – Muita sujeira e alimentos acondicionados sem nenhuma higiene.

6.3.3. Falta de fornecimento de colchões: o empregador não fornecia colchões, sendo que os próprios trabalhadores tinham que levá-los para as fazendas onde fossem dormir. Muitos deles estavam bastante sujos e/ou eram muito finos. Tinha trabalhador que praticamente estava “dormindo na tábua”.



Fotos 14 e 15 – Colchonetes finos (menos de 5 cm de espessura), furados e velhos, onde dormiam os operadores de máquinas.

6.3.4. Falta de fornecimento roupas de cama: não havia fornecimento de roupas de cama. Cada trabalhador tinha que providenciar seus lençóis, travesseiros, fronhas e cobertores. As poucas roupas de cama encontradas no local pertenciam aos próprios trabalhadores. Além do desconforto, tal irregularidade fazia com que alguns colchões ficassem totalmente imundos de sujeira por falta de forros e lençóis, podendo causar doenças de pele.

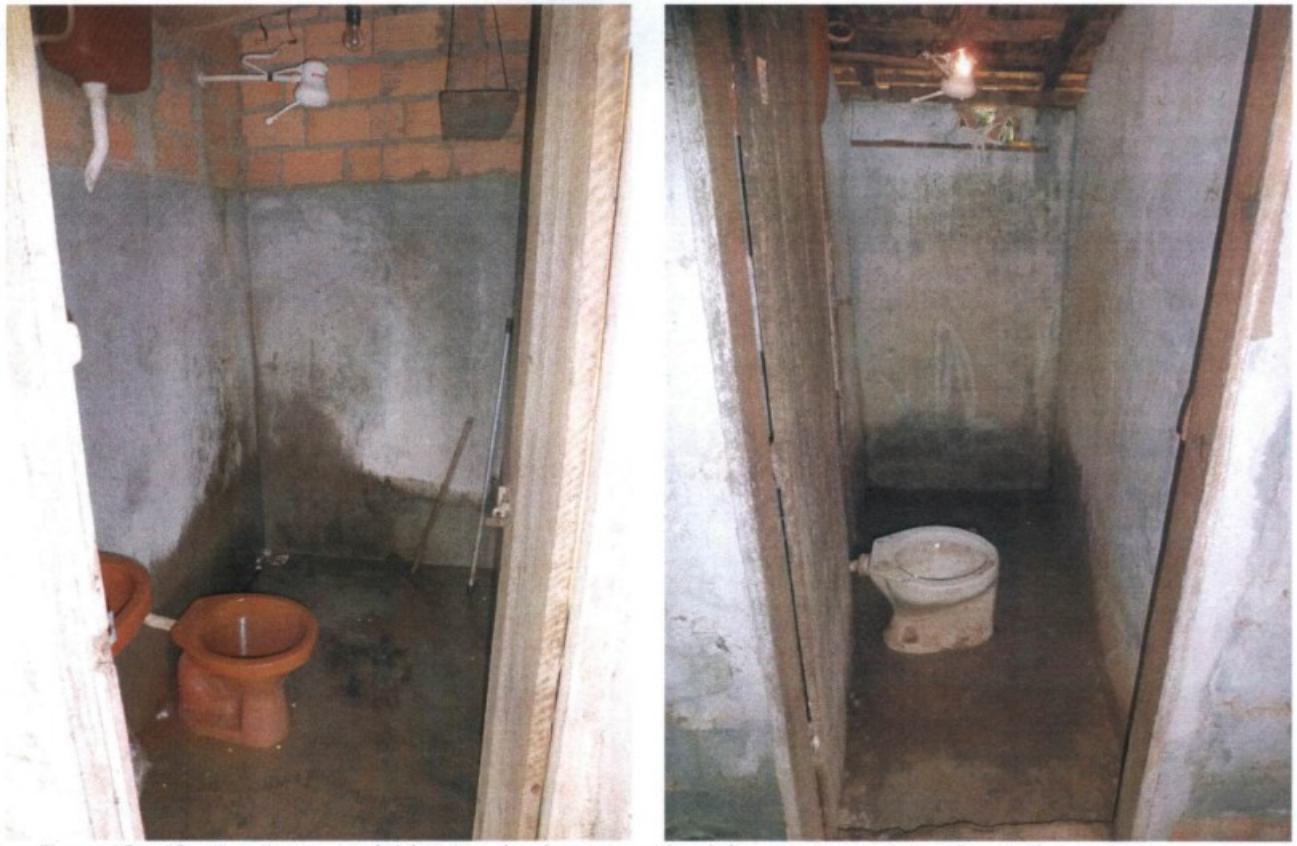
6.3.5. Falta de armários individuais: em nenhum dos dois alojamentos havia armários. Os objetos pessoais eram colocados em varais improvisados, em janelas ou sobre a própria cama. Havia roupas pra todos os lados. Total desorganização. Com isso, os pertences pessoais dos rurícolas ficavam expostos e espalhados pelos alojamentos, expondo a privacidade do trabalhador e prejudicando a organização e limpeza do local.



Fotos 16 e 17 – objetos pessoais espalhados pelos alojamentos da Fazenda Cachoeira do Montividiu - Ypagel.

6.3.6. Chuveiro em quantidade insuficiente: a norma (NR-31) determina que o empregador deve fornecer chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores ou fração. No entanto, num dos barracos usados para abrigar os colhedores de soja havia somente um chuveiro para atender a 21 (vinte e um) trabalhadores, sendo 13 (treze) os alojados e 08 (oito) motociclistas de caminhão que dormiam dentro dos veículos, nas proximidades do alojamento, e também faziam uso do chuveiro.

6.3.7. Instalações sanitárias em condições precaríssimas: o chuveiro era instalado junto com o vaso sanitário, deixando este sempre molhado; não havia limpeza, encontrando-se sob forte odor fétido; num dos barracos a descarga do vaso sanitário não estava funcionando, tendo os trabalhadores que usar o mato para fazerem suas necessidades fisiológicas. Além disso, não havia cesto de lixo com tampa e nem papel higiênico nas instalações sanitárias.



Fotos 18 e 19 – Instalações sanitárias do primeiro e segundo alojamento; num deles (foto á dir.), a descarga sequer funcionava. Além da falta de higiene, não havia papel higiênico, cesto de lixo e nem material de limpeza das mãos.

6.3.8. Fogão dentro de alojamento: num dos barracos, onde dormiam 13 (treze) trabalhadores, havia um fogão velho (usado para fazer café) instalado dentro de um dos cômodos ao lado de camas e das roupas penduradas, com sérios riscos de causar incêndios.



Fotos 20 e 21 – fogão dentro de um dos alojamentos, gerando sujeiras e riscos de incêndios.

6.3.9. Falta de locais para tomar refeições: em nenhum dos locais usados como alojamentos havia locais adequados, com mesa e cadeira para se tomar refeições. Estas eram tomadas dentro do alojamento, sentando nas camas, ou do lado fora dos abrigos, em pé ou sentados em tocos de madeira em meio a embalagens de óleos e lubrificantes.

6.4. Falta de instalações sanitárias nas frentes de trabalho:

Como não havia instalações sanitárias nas frentes de trabalho, as necessidades fisiológicas eram feitas, segundo depoimentos dos trabalhadores, no meio das próprias lavouras, atrás das máquinas agrícolas, sem higiene e sem nenhuma privacidade.

6.5. Inexistência proteção contra intempéries por ocasião das refeições:

Não havia proteção contra intempéries para os trabalhadores rurais das frentes de trabalho de colheita de soja e plantio de “milho safrinha”. Com isso, os trabalhadores não tinham onde tomar refeição, tendo que fazê-lo dentro das próprias máquinas ou a céu aberto, expostos a poeiras e todo tipo de intempéries. Também não havia disponibilização de mesas e cadeiras para se tomar refeições.

6.6. Inexistência de materiais de primeiros socorros:

O empregador deixou de equipar os locais de trabalho (colheita de soja e plantio de milho) com material necessário à prestação de primeiros socorros, para atender seus trabalhadores nas situações de emergência e urgência como as que surgem nos casos de acidentes do trabalho, picadas de animais peçonhentos ou moléstias súbitas. Ressalta-se que os referidos locais de trabalho situavam-se a cerca de 40 km (quarenta quilômetros) da cidade mais próxima, com estradas de terra de difícil acesso.

6.7. Operadores de máquinas sem capacitação:

Alguns operadores de máquinas agrícolas não possuíam treinamento para a utilização segura de tais máquinas;

6.8. Falta de constituição de SESTR (Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural):

A falta de constituição de tal serviço, que no caso de empresa se resume na contratação de um Técnico de Segurança do Trabalho como empregado para prestar assistência na aplicação das normas de segurança e saúde no trabalho, corroborava para a pouca ou quase nenhuma observância das normas de proteção ao trabalhador. A Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31), que trata da segurança e saúde no trabalho rural, determina que o empregador que possua mais de 50 (cinquenta) empregados deve constituir tal serviço (SESTR). No entanto, o Grupo familiar Ypagel possuía mais de 100 (cem) trabalhadores rurais e não estava cumprindo com tal obrigação.

6.9. Outras infrações:

Além das infrações supra elencadas, havia também outras irregularidades¹, tais como: falta de concessão de descanso semanal remunerado; falta de pagamento dobrado dos domingos e feriados trabalhados; falta de concessão de intervalos mínimos inter e intrajornada; falta de regularidade no fornecimento de equipamentos de proteção individual, dentre outras.

¹ Ressaltamos que nem todas as irregularidades foram objeto de autuação, devido, dentre outros motivos, à impossibilidade de comprovação, uma vez que não havia registro de jornada de trabalho.

7. AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS:

7.1. Da Interdição das Atividades:

Tendo em vista que algumas ações e omissões do referido empregador constituía situação de risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores, a exemplo da falta de instalações sanitárias nas frentes de trabalho e as péssimas condições de habitabilidade dos alojamentos daqueles trabalhadores, foi determinada a interdição das atividades colheita de soja e plantio de milho, bem como dos alojamentos da Fazenda Cachoeira do Montividiu. (Anexo A-002). Tal interdição fora levantada no último dia da operação, 02.03.2012, após correção provisória das irregularidades.

7.2 Dos autos de infração lavrados:

Ao todo foram lavrados 15 (quinze) autos de infração, conforme abaixo relacionados (cópias Anexo A-003):

ID	Núm. A.I.	Ementa	Capitulação	Infração
1	020405510	0013960	art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
2	020405529	0000183	art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
3	020405537	1312103	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Permitir que máquina, equipamento ou implemento seja operado por trabalhador não capacitado ou não qualificado.
4	020405545	1314750	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.9 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nos locais de trabalho, água potável e fresca em quantidade suficiente.
5	020405553	1310372	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.6 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros.
6	020405561	1313630	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	eixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.
7	020405570	1313460	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.2, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter áreas de vivência que não possuam condições adequadas de conservação, asseio e higiene.
8	020405588	1313738	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar camas no alojamento ou disponibilizar camas em desacordo com o disposto na NR-31.
9	020405596	131374-6	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "b", da NR-31, com redação da	Deixar de dotar o alojamento de armários individuais para guarda de objetos pessoais.

			Portaria nº 86/2005.	
10	020405600	1313789	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Permitir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.
11	020405618	1314726	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.5.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer roupas de cama adequadas às condições climáticas locais.
12	020405626	1313428	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar locais para refeição aos trabalhadores.
13	020405634	1313720	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, abrigos que protejam os trabalhadores das intempéries durante as refeições.
14	020405642	1313541	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.1, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalações sanitárias sem mictório ou com mictórios em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.
15	020405650	1313550	art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalações sanitárias sem chuveiro ou com chuveiros em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração.

7.3. 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 rurais 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 (fazendeiro) a necessidade da retirada de seus empregados daquela condição (conforme preceituia art. 2º-C² da Lei 7998/90 c/c art. 13 da Instrução Normativa nº 91/2011 do MTE³). Também foi lhe comunicada a necessidade de rescisão dos contratos de trabalho com a consequente quitação das verbas rescisórias dos trabalhadores rurícolas submetidos àquelas condições (Anexo A-006).

7.4. Do pagamento das verbas rescisórias:

O Sr. [REDACTED] acompanhado da advogada Dra. [REDACTED] (AOB/GC [REDACTED]) após ter sido comunicado de que aqueles fatos apurados pela equipe de fiscalização constituíam situação de trabalho degradante, bem como das obrigações a serem tomadas no sentido de rescisão dos contratos de trabalho e pagamento das respectivas verbas rescisórias, assim procedeu.

² “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)”

³ “Art. 13. A constatação de trabalho em condição análoga à de escravo ensejará a adoção dos procedimentos previstos no artigo 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.”

O pagamento foi realizado na noite do dia 24.02.2012, através de cheques visados e com assinatura de recibos provisórios, até que fossem efetuadas os Termos de Rescisão dos contratos de trabalho, o que ocorreu na data de 02.03.2012. As verbas rescisórias resultaram num montante aproximado de R\$ 175.00,00 (cento setenta e cinco mil reais).

7.5. Da emissão das Guias de Seguro Desemprego de Trabalhador Resgatado:

Houve a emissão do formulário para o fim da percepção do benefício “seguro-desemprego trabalhador resgatado”, 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 24 (vinte e quatro) requerimentos de seguro desemprego para os trabalhadores resgatados, os quais estavam residindo e laborando em situação de degradância (cópias, Anexo A-007).

8. RELAÇÃO DOS EMPREGADOS PREJUDICADOS (RESGATADOS):

Nome	Adm	função	Saída
1	04-jan-10	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
2	23-fev-12	Trab. Rural nos Serv. Gerais	24-fev-12
3	14-ago-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
4	01-jan-00	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
5	09-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
6	01-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
7	01-set-03	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
8	04-mar-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
9	24-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
10	09-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
11	19-ago-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
12	09-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
13	18-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
14	01-jan-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
15	04-jul-08	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
16	01-set-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
17	05-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
18	09-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
19	22-out-11	Trab. Rural nos Serv. Gerais	24-fev-12
20	09-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
21	01-mar-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
22	01-set-10	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
23	05-jan-11	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12
24	24-jan-12	Operador de máquinas agrícolas	24-fev-12

9. QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS RESGATADOS:

1	filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	operador de máquina, nascido em 28.07.1963, em Casimiro de Abreu-RJ. Residente na [REDACTED] Rio Verde-GO.
2	DIA, CPF [REDACTED]	, trabalhador rural nos serviços gerais, nascido em 13.04.1988, Bom Jesus da Lapa- filho de [REDACTED]a, Residente na [REDACTED]s, Rio Verde-GO. Fone [REDACTED]
3	filho de [REDACTED]	operador de máquina, nascido em 18.02.1969, em Irecê-BA, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
4	RA, CPF [REDACTED]	filho de [REDACTED] Residente na [REDACTED] GO. Fone [REDACTED]
5	[REDACTED] filho de . Fone [REDACTED]	operador de máquina, nascido em 18.09.1984, em Paraúna-GO, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
6	[REDACTED]	mecânico, nascido em 20.06.1984, em Rio Verde-GO, CPF [REDACTED], filho de Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
7	filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	a, operador de máquina, nascido em 03.04.1963, em Caiapônia-GO, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
8	filho de [REDACTED]	, operador de máquina, nascido em 12.04.1985, em Irecê-BA, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
9	filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 05.04.1989, em Irecê-BA, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
10	filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	erador de máquinas agrícolas, nascido em 21.04.1988, em Acreúna-GO, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
11	dos Montes Belos-GO, CPF [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 04.10.1990, em São Luís- [REDACTED], filho de [REDACTED], Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
12	CPF [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 23.08.1967, em Santa Luzia-PB. [REDACTED], filho de [REDACTED], Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
13	CPF [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 12.03.1963, em São Desidério-BA, [REDACTED], filho de [REDACTED], Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
14	CPF [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 01.04.1973, em Rio Verde-GO. [REDACTED], filho de [REDACTED], Residente na [REDACTED] Fone [REDACTED]
15	[REDACTED] filho de . Fone [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 14.09.1976, em Jaborandi-BA, CPF [REDACTED] [REDACTED]
16	[REDACTED] filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	onador de máquinas agrícolas, nascido em 10.10.1963, em Catolândia-BA, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
17	filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 19.12.1957, em Montividiu-GO, CPF xxxxx, Residente na [REDACTED]
18	[REDACTED] filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 26.01.1991, em Goiás-GO, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
19	[REDACTED] filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	trabalhador rural nos serviços gerais, nascido em 10.02.1975, em Caxias-MA, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]
20	[REDACTED] filho de [REDACTED] Fone [REDACTED]	operador de máquinas agrícolas, nascido em 08.07.1977, em Rio Verde-GO, CPF [REDACTED] Residente na [REDACTED]

	Fone
21	operador de máquinas agrícolas, nascido em 26.06.1975, em Montividiu-GO, CPF filho de [REDACTED], Residente n [REDACTED] Fone
22	[REDACTED] operador de máquinas agrícolas, nascido em 23.05.1974, em Montividiu-GO, CPF filho de [REDACTED] Residente na [REDACTED] Fone
23	[REDACTED] operador de máquina, nascido em 16.07.1990, em Iporá-GO, CPF filho de [REDACTED] Residente [REDACTED] Fone
24	[REDACTED], operador de máquina, nascido em 07.09.1975, em Iporá-GO, CPF filho de [REDACTED] Residente na [REDACTED] Fone

10. CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CONCEITO DE TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO:

10.1 - 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 disponde 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, submette 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 muita 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 de-

gradantes" (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.

10.2. Aplicação do Conceito de Trabalho Escravo no Direito do Trabalho:

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 consequente emissão das guias de seguro-desemprego aos resgatados.

Observa-se que não há conceituação do que seja trabalho escravo na Lei 7998/90. Também não há previsão na lei de que para que haja liberação do seguro-desemprego há de ter havido um crime. O que a lei exige é que 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.

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

10.4. 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, a-

liás, 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 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 NETO⁴, 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 idéia do ‘escravo natural’ como clara demonstração de retrocesso da civilização”.

(...)

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

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, incisos II e LV, da CF, como a seguir explicitado. Sob o ângulo do primeiro preceito, noto que desde o final do século

⁴ PALO NETO, Vito. Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008, p. 63 e ss.

XIX há, no país, norma a inibir o trabalho escravo - a denominada Lei Áurea. A circunstância da abolição desse 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).

10.4.2. Conceito de trabalho análogo à condição de escravo para o Ministério do Trabalho e Emprego:

Depois de mais de 15 (quinze) anos atuando diretamente na repressão a esta forma vil de exploração dos trabalhadores, o Ministério do Trabalho e Emprego editou um instrumento normativo no qual o órgão se manifesta claramente sobre o conceito do que vem a ser trabalho em condições análogas às de escravo. Trata-se da Instrução Normativa nº 91, de 06/10/2011.

O art. 3º do referido instrumento normativo preceitua que

Considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente:

- I – A submissão de trabalhador a trabalhos forçados;
- II - A submissão de trabalhador a jornada exaustiva;
- III – A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho;
- IV – A restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- V – A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
- VI - A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho (grifo nosso).

O parágrafo primeiro do referido dispositivo legal, por sua vez, conceitua o que vem a ser cada uma das figuras típicas consubstanciadoras da caracterização de trabalho escravo. Vejamos:

As expressões referidas nos incisos de I a VI deverão ser compreendidas na forma a seguir:

a) '**trabalhos forçados**' – todas as formas de trabalho ou de serviço exigidas de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente, assim como aquele exigido como medida de coerção, de educação política, de punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente, como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico, como meio para disciplinar a mão-de-obra, como punição por participação em greves ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa;

b) '**jornada exaustiva**' - 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 à sua segurança e/ou a sua saúde;

c) ‘**condições degradantes de trabalho**’ – todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa;

d) ‘**restrição da locomoção do trabalhador**’ - todo tipo de limitação imposta ao trabalhador a seu direito fundamental de ir e vir ou de dispor de sua força de trabalho, inclusive o de encerrar a prestação do trabalho, em razão de dívida, por meios diretos ou indiretos, por meio de e coerção física ou moral, fraude ou outro meio ilícito de submissão;

e) ‘**cerceamento do uso de qualquer meio de transporte com o objetivo de reter o trabalhador**’ – toda forma de limitação do uso de transporte, particular ou público, utilizado pelo trabalhador para se locomover do trabalho para outros locais situados fora dos domínios patronais, incluindo sua residência, e vice-versa;

f) ‘**vigilância ostensiva no local de trabalho**’ – todo tipo ou medida de controle empresarial exercida sobre a pessoa do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho;

g) ‘**posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador**’ – toda forma de apoderamento ilícito de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o objetivo de retê-lo no local de trabalho (grifos nossos).

10.5. 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.

10.6. 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”⁵, 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. Em relação a uma parte deles admitiu-se a negociação coletiva. Doutra banda, proibiu qualquer temporização em relação aos demais, quais sejam:

- a. garantia de salário mínimo e proteção do salário contra retenção ilícita;
- b. duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (salvo, apenas, compensação);
- c. repouso semanal remunerado;
- d. redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- e. 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:

⁵ "... direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa). Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituirão 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).



- 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;
- 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 supereexploratório 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 lite-

ralmente 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.

10.7. 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 trabalho”⁶.

11. CONCLUSÃO:

Analizando a situação fática descrita no item 6 acima, podemos seguramente concluir que a mesma subscreve-se na figura jurídica de submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo (aqui meramente para fins administrativos), nas modalidades de trabalho degradante e jornadas exaustivas de trabalho.

De fato, todos os integrantes da equipe de fiscalização, tanto do Ministério do Trabalho quanto do Ministério Público do Trabalho, foram unânimes no sentido de que as condições de trabalho a que estavam sendo submetidos os trabalhadores da Fazenda Cachoeira do Montividiu 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 (incluído neste conceito as jornadas exaustivas de trabalho), uma das formas de submissão da pessoa humana à condição análoga à de escravo.

O que nos levou a essa conclusão foi a somatória de um conjunto de agressões aos trabalhadores rurais, das quais destacamos: a) as precárias condições de moradia a que eram submetidos os trabalhadores depois de uma longa e árdua jornada de trabalho; b) a realização de jornadas exaustivas de trabalho, incluindo a não concessão de descansos intra e interjornadas, bem como a não concessão de descanso semanal; c) o descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho rural tais como: ausência de instalações sanitárias nas frentes de trabalho, falta de proteção contra intempéries por ocasião das refeições e não fornecimento de água fresca e potável em quantidade suficiente, dentre outras irregularidades.

As ações e omissões do referido empregador violaram vários dispositivos constitucionais, além da legislação própria (CLT, artigos 157 e seguintes e NR 31 do M.T.E) e de tratados internacionais, dentre os quais citamos:

- Convenções de nºs 155 e 161 da OIT, relativas à segurança e medicina do trabalho.
- Artigo 1º, incisos II, III e IV: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

⁶ Ata da reunião 12/2009 da CONAETE (Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho).

- Artigo 3º, inciso III: erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- Artigo 4º, inciso II: prevalência dos direitos humanos;
- Artigo 5º, incisos III, XV e XXIII: vedação de tratamento desumano ou degradante, liberdade de locomoção e função social da propriedade;
- Artigo 7º, inciso, XXII: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de proteção à saúde, higiene e segurança;
- Artigo 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;
- Artigo 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 (negritei); e
- Artigo 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, prevenção de doenças, higiene e conforto.

No entanto, no caso em epígrafe nada disso estava sendo observado. Aliás, sequer condições mínimas de trabalho e moradia eram garantidas.

Portanto, o empregador incorreu na figura típica de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, nas modalidades de trabalho degradante e jornadas exaustivas de trabalho (aqui para fins meramente administrativos, repita-se).

É o relatório.

Goiânia/GO, 08 de março de 2012.

