

SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NA BAHIA

GERÊNCIA REGIONAL EM VITÓRIA DA CONQUISTA

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

FAZENDA SÂNDALUS



ATIVIDADE: CULTURA DO CAFÉ

ATIVIDADE : CULTURA DO CAFÉ

Op. 68/2013

1. Índice

A) Equipe	03
B) Localização da Fazenda	03
C) Identificação do empregador	04
D) Relação de autos de infração	05/07
E) Aspectos da Cultura do café	07/09
F) Da Ação Fiscal realizada	09/17
G) Análise de Documentos	17/18
H) Das medidas adotadas	18/19
I) Do conceito de trabalho escravo e degradante	19/23
J) Conclusão e encaminhamento	23/24

Anexos

ANEXO I - Fotos

ANEXO II - Autos de Infração

ANEXO III - Termo de Interdição / Relatório Técnico e Termos de Depoimento.

ANEXO IV - TRCT – Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho

ANEXO V - Requerimentos dos Seguros Desemprego

2. Auditores Fiscais



3. Da localização

Fazenda Sândalus, situada na localidade denominada Lagoa de Melquíades, distrito de Inhobim, zona rural de Vitória da Conquista-BA.



● Fazenda Sândalus

FAZENDA SANDALUS

Endereço: V. da Conquista, Lagoa de Melquíades, Inhobim, Z. rural

CEI nº : 32.000.01629-87

CNAE: 0134-2-00

Dados Gerais da Ação Fiscal

Empregados alcançados	26
Trabalhadores Registrados durante ação fiscal	25
Trabalhadores Resgatados	24
Valor bruto das rescisões	R\$ 27.441,84
Número de Autos de Infração lavrados	23
Número de mulheres	06
Número de homens	18
Número de CTPS emitidas	06
PIS regularizados	06
Guias de Seguro Desemprego Emitidas	24
Rescisões Homologadas	24

4. Identificação do Empregador

CPF: [REDACTED]

CEI: 32.000.01629-87

CNAE: 0134-2-00

ENDEREÇO DA FAZENDA: Fazenda Sândalus, Lagoa de Melquíades, distrito de Inhobim, Zona Rural, Vitória da Conquista-BA.

ENDEREÇO DO EMPREGADOR:

5. Autos Lavrados - Ver anexo II

	Nº do AI	Ementa	Capitulação	Descrição Ementa
1	201.159.198	000010-8	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	201.159.368	000005-1	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
3	201.161.311	131464-5	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.20.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual.
4	201.161.389	131373-8	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.
5	201.161.443	131374-6	Art. 13 da Lei nº	Deixar de dotar o alojamento de

			5.889/1973, c/c item 31.23.5.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	armários individuais para guarda de objetos pessoais.
6	201.161.508	131475-0	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.
7	201.161.516	131037-2	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.
8	201.161.532	131023-2	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de submeter trabalhador a exame médico admissional, antes que assuma suas atividades.
9	201.161.559	131378-9	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.
10	201.161.583	131363-0	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.	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.
11	201.161.613	131372-0	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.
12	201.161.699	131342-8	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	201.161.711	131346-0	Art. 13 da Lei nº	Manter áreas de vivência que não

			5.889/1973, c/c item 31.23.2, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	possuam condições adequadas de conservação, asseio e higiene.
14	201.161.745	131344-4	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar local adequado para preparo de alimentos aos trabalhadores.
15	201.161.761	131469-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.1, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar lavanderia aos trabalhadores.
16	201.161.834	131353-3	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalações sanitárias sem vaso sanitário ou com vasos sanitários em proporção inferior a uma unidade para cada grupo de 20 trabalhadores ou fração.
17	201.161.869	131355-0	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.
18	201.161.923	131359-2	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalação sanitária que não possua água limpa e papel higiênico.
19	201.161.940	131357-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de disponibilizar instalações sanitárias separadas por sexo.
20	201.161.966	131360-6	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alínea "e", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter instalação sanitária que não esteja ligada a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente.
21	201.162.237	131361-4	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alínea "f", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Deixar de dotar as instalações sanitárias de recipiente para coleta de lixo.
22	201.162.288	131371-1	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.

			nº 86/2005.	
23	201.162.300	131383-5	Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.6.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.	Manter local para preparo de refeições com ligação direta com os alojamentos.

6. Aspectos da Cultura do Café

As plantações de café foram fundadas em grandes propriedades monoculturais trabalhadas por escravos, substituídos mais tarde por trabalhadores assalariados: as grandes fazendas de café.

O desenvolvimento da produção cafeeira esteve intimamente relacionado com a quantidade de mão-de-obra disponível. Para incentivar a produção de café, a administração do Estado de São Paulo fez da questão imigratória o projeto central de suas atividades, estabelecendo um sistema que oferecia auxílio formal à imigração européia, principalmente à italiana. Por meio de um programa que cuidava da propaganda em seu país de origem, os imigrantes eram trazidos desde seu domicílio na Europa até a fazenda de café.

Com a mão-de-obra imigrante a cultura ganhou impulso e durante três quartos de século, quase toda riqueza do país se concentrou na agricultura cafeeira. O Brasil dominava 70% da produção mundial e ditava as regras do mercado. Nessa época os fazendeiros de café se tornaram a elite social e política, formando umas das últimas aristocracias brasileiras. A opulência dos plantadores de café permitiu a construção dos grandes e bonitos casarões das fazendas e de mansões na cidade de São Paulo e financiou a industrialização no sudeste do país.

Atualmente o Brasil é o maior produtor mundial de café, sendo responsável por 30% do mercado internacional, volume equivalente à soma da produção dos outros seis maiores países produtores. É também o segundo mercado consumidor, atrás somente dos Estados Unidos.

As áreas cafeeiras estão concentradas no centro-sul do país, onde se destacam quatro estados produtores: Minas Gerais, São Paulo, Espírito Santo e Paraná. A região Nordeste também tem plantações na Bahia, e da região Norte pode-se destacar Rondônia.

O Café em Vitória da Conquista

Até a década de 1960, a maior parcela da zona rural de Vitória da Conquista ainda era ocupada por pastagens, pela agricultura de subsistência e pelo cultivo de mandioca e de mamona.

Em 1972, Vitória da Conquista foi contemplada pelo Plano de Renovação e Revigoração da Cafeicultura, do Governo do General Médici. O objetivo do plano era ampliar a área semeada de café, produto bastante valorizado nesse período. Foram oferecidos subsídios aos interessados em abrir cafezais. Isso fez com que muita gente passasse a cultivar café nos municípios de Vitória da Conquista, Planalto, Poções e no recém-criado Barra do Choça, entre outros.

As lavouras de café multiplicaram-se em poucos anos. Em 1975, em Conquista, foram colhidas 840 sacas; em 1983, este número subiu para 13.179. Muitos cafeicultores enriqueceram.

Pressionados pelo poderio dos novos produtores, pequenos agricultores foram tirados de suas terras, seja por meio da compra e venda, quando eram proprietários, seja pela expropriação, no caso dos não-proprietários.

Homens, mulheres e crianças eram contratados temporariamente, com proventos que variavam de acordo com a fase trabalhada, entre o plantio e a colheita.

Em abril de 1980, trabalhadores rurais de Vitória da Conquista e Barra do Choça realizaram um grande movimento grevista, exigindo diária mínima de Cr\$ 2.000,00 (dois mil cruzeiros); equiparação salarial entre homens e mulheres; hora extra e benefícios; escolas e água potável. Números inexatos dão conta de dez mil grevistas. Os cafeicultores foram obrigados a reconhecer os direitos dos trabalhadores.

Fonte: Prefeitura Municipal de V. da Conquista

ABIC – Associação Brasileira da Indústria do café.

7. Da Ação Fiscal

A ação fiscal foi iniciada no dia 11/06/2013, quando foram realizadas as inspeções nas frentes de trabalho e nos alojamentos. No momento da fiscalização foram procedidas as entrevistas com os trabalhadores e com o preposto da empresa, Sr. [REDACTED], Gerente da fazenda. Nesta mesma data também foi entregue diretamente ao empregador, Sr. [REDACTED] a NAD - Notificação para Apresentação de Documentos, para comparecimento à Gerência do Ministério do Trabalho e Emprego em Vitória da Conquista no dia 17/06/2013, às 08:00hs, para proceder o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores resgatados.

No Estabelecimento foram encontrados 24 (vinte e quatro) empregados na colheita do café, em condições degradantes de trabalho.

Não foi solicitado acompanhamento da Polícia Federal e do Ministério Público do Trabalho, visto que se tratava de fiscalização de rotina, na modalidade dirigida, para cumprimento da programação de fiscalização rural no município Vitória da Conquista, sem a ocorrência de denúncia que justificasse essa comunicação.

Iniciados os trabalhos, foram feitas inspeções nos alojamentos, nas instalações sanitárias e nas frentes de serviço. As condições encontradas na fazenda Estância consubstanciaram os fatos a seguir relatados, e foram registradas em fotos que constituem o **ANEXO I** deste relatório.

Foram lavrados 23 Autos de infração por infração à legislação trabalhista e às Normas de Segurança e Saúde no Trabalho, ver **ANEXO II**.

Foi procedida a interdição dos alojamentos cujo Termo de Interdição lavrado foi entregue ao empregador juntamente com o Relatório Técnico emitido em 11 de junho de 2013, conforme **ANEXO III**.

1. Transporte de Trabalhadores

Os trabalhadores que não estão alojados no estabelecimento residem, em sua maioria, na Fazenda São Mateus, localizada na região denominada Bate Pé, zona rural do município de Vitória da Conquista. Os trabalhadores foram contratados diretamente pelo Sr. [REDACTED] e realizou o transporte dos trabalhadores para a fazenda Sândalus no dia 02 de junho de 2013, juntamente com o proprietário, Sr. [REDACTED] em ônibus fretado para este procedimento.

2. Informalidade

Os trabalhadores resgatados estavam trabalhando sem as anotações nas CTPS – Carteiras de Trabalho e Previdência Social, e não receberam qualquer documento comprobatório do vínculo de emprego.

3. Jornada de Trabalho

Os depoimentos dos trabalhadores apontaram para uma jornada de trabalho das 07:00hs às 17:00hs , com intervalo médio para descanso e alimentação de uma hora. Declararam que trabalham de segunda a sábado, e que não costumam faltar ao serviço.

4. Salários

Os trabalhadores entrevistados declararam que ganham R\$ 3,00 por lata de café colhida. Declararam que colhem em média 10 latas de café por dia, dependendo da produção da quadra a ser colhida, resultando em um valor médio de R\$30,00 por dia de trabalho.

5. Condições de Trabalho nas Frentes de Serviço:

5.1 - EPI

Em inspeção nas frentes de trabalho, constatou-se que muitos empregados estavam trabalhando descalços ou com calçados impróprios, desprovidos de equipamentos de proteção individual – botas, chapéu e luvas – ficando expostos ao ataque de animais peçonhentos, principalmente cobras, que são frequentemente encontradas em toda a região.

O não fornecimento de capa e chapéu deixa o trabalhador exposto às variações climáticas. Nos dias de chuva trabalham a uma temperatura média de 10º a 16º C, e nos dias de sol, em decorrência da elevada altitude da região, ficam expostos à insolação excessiva.

NR 31 item 31.20.1 - É obrigatório o fornecimento aos trabalhadores, gratuitamente, de equipamentos de proteção individual (EPI), nas seguintes circunstâncias.

5.2 - Abrigos nas frentes de trabalho

Nas frentes de trabalho também não são disponibilizados abrigos contra as intempéries. Os trabalhadores são obrigados então a guardar alimentos em baixo das plantações de café. Realizam as refeições a céu aberto, sentados no chão, buscando apenas a sombra da plantação de café. Sem local para aquecer os alimentos, acendem pequenas fogueiras nas frentes de trabalho, sem as mínimas condições de higiene, conforto e segurança.

NR 31 item - 31.23.4.3 Nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou moveis, que protejam os trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições.

NR 31 item - 31.23.4.2 Em todo estabelecimento rural deve haver local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores.

5.3 - Instalações Sanitárias nas frentes de trabalho

A empresa não disponibiliza nas frentes de trabalho instalações sanitárias, obrigando os trabalhadores a realizarem suas necessidades fisiológicas no mato, desprovidos de segurança, privacidade e higiene.

Saliente-se que as instalações sanitárias nas frentes de serviço devem ser separadas por sexo e dispor de água, lavatório, papel higiênico e coletor de lixo.

NR 31 item 31.23.3.4 Nas frentes de trabalho, devem ser disponibilizadas instalações sanitárias fixas ou móveis compostas de vasos sanitários e lavatórios, na

proporção de um conjunto para cada grupo de quarenta trabalhadores ou fração, atendidos os requisitos do item 31.23.3.2, sendo permitida a utilização de fossa seca.

5.4 - Água potável nas frentes de trabalho

Constatou-se que a empresa não disponibiliza água potável aos trabalhadores contratados para a colheita do café, implicando danos à saúde dos trabalhadores..

A atividade rural na colheita do café acarreta aos trabalhadores desgaste físico intenso. A água é alimento indispensável para a vida, sendo recomendada a sua ingestão de 1,5 a 2 litros por dia. Parte das toxinas do organismo é eliminada pela urina. O órgão responsável por esse trabalho é o rim. Se o trabalhador ingere pouco líquido, o rim fica sobrecarregado e não tem as condições para realizar esse processo de filtração.

O não fornecimento de água potável expõe os trabalhadores à fadiga, à desidratação e intoxicação, caracterizando uma condição degradante de trabalho.

NR 31 item 31.23.9 O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho

6. Exames médicos Admissionais

Nenhum trabalhador foi submetido a exame médico admissional antes que assumissem suas funções. Deixar de submeter o trabalhador ao exame médico admissional é expô-lo aos riscos de agravamento de patologias pré-existentes, principalmente as doenças silenciosas como hipertensão arterial e cardiopatias.

NR 31 item 31.5.1.3.1 O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames

médicos, obedecendo aos prazos e periodicidade previstos nas alíneas abaixo:

- a) exame médico admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades.

7. Inspeção nos Alojamentos

Foi procedida verificação física nos alojamentos e instalações sanitárias do estabelecimento. Verificou-se que as condições dos alojamentos eram desumanas e degradantes.

Os trabalhadores estavam instalados em alojamentos feitos de alvenaria de bloco, sem janelas e desprovidos de camas ou qualquer utensílio doméstico.

A nenhum trabalhador alojado foi fornecido cama, colchão, ou roupa de cama, sendo obrigados a dormir em camas improvisadas com tijolos, tábuas, papelão e colchonetes que foram levados para a fazenda pelos próprios trabalhadores alojados.

As instalações não dispunham de armários, local para guarda de alimentos, mesa, banco, cadeira ou qualquer utensílio.

Alimentos e objetos pessoais estavam expostos diretamente no chão, sem nenhuma higiene, expostos à ação de moscas, insetos e animais roedores.

Pedaços de carne em estado de putrefação foram encontrados nos alojamentos, para serem consumidos pelos trabalhadores, uma vez que não havia no alojamento local para guarda e conservação de alimentos.

NR 31 item 31.23.5.1 Os alojamentos devem:

- a) ter camas com colchão,
- b) ter armários individuais para guarda de objetos pessoais;
- c) ter portas e janelas capazes de oferecer boas condições de vedação e segurança
- d) ter recipientes para coleta de lixo;

8. Fornecimento de Água Potável nos alojamentos

Constatou-se que não era fornecida água potável aos trabalhadores alojados.

A água que estava sendo utilizada pelos trabalhadores estava sendo trazida em tambores, puxados por tratores, da localidade denominada Lagoa de Melquiades. A água, de cor amarelada, continha muitos resíduos em suspensão, visivelmente imprópria para consumo humano.

Esta mesma água era utilizada pelos trabalhadores para beber, para o preparo de alimentos, para banho e higiene pessoal.

Observe-se que a água poluída pode causar diversos efeitos prejudiciais à saúde humana, tais como: febre tifóide, cólera, disenteria, hepatites A e B, além de vetores de parasitoses e verminoses.

9. Inspeção nas Instalações Sanitárias dos alojamentos

Havia no local apenas uma instalação sanitária destinada aos trabalhadores. As instalações eram precárias, desprovidas de vaso sanitário, chuveiros, lavatórios, água, papel higiênico e de coletores de lixo.

Em substituição ao vaso sanitário, havia na instalação sanitária um buraco revestido de cimento para a realização de necessidades fisiológicas, exalando continuamente odores fétidos e propiciando a infestação de insetos e bactérias, uma vez que a estrutura adotada não viabilizava sequer a higienização adequada, conforme pode ser observado nas imagens em anexo.

Os trabalhadores declararam que também realizavam suas necessidades fisiológicas no mato. Os trabalhadores mais uma vez ficam expostos à falta de privacidade, ao desconforto e falta de higiene e ao ataque de animais peçonhentos.

NR 31 item 31.23.3.1 As instalações sanitárias devem ser constituídas de:

- a) lavatório na proporção de uma unidade para cada grupo de vinte trabalhadores
- b) vaso sanitário na proporção de uma unidade para cada grupo de vinte trabalhadores
- c) mictório na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores
- d) chuveiro na proporção de uma unidade para cada grupo de dez trabalhadores

NR 31 item 31.23.3.2 As instalações sanitárias devem:

- a) ter portas de acesso que impeçam o devassamento e ser construídas de modo a manter o resguardo conveniente;
- b) ser separadas por sexo;
- c) estar situadas em locais de fácil e seguro acesso;
- d) dispor de água limpa e papel higiênico;
- e) estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente;
- f) possuir recipiente para coleta de lixo.

10. Local para preparo de Alimentos nos alojamentos.

Constatou-se que os trabalhadores alojados preparam seus alimentos em fogões a lenha ligados diretamente aos alojamentos, e em fogões instalados precariamente no interior dos mesmos. Estes trabalhadores ficam expostos aos poluentes liberados pela combustão da madeira e à fumaça que se espalha pelo alojamento, potencializando o desenvolvimento de doenças respiratórias, asma, catarata, câncer de pulmão, e tuberculose.

Não dispunham de mesa, armários, cadeiras, água e nem coletor de lixo, sendo notória a falta de higiene em todas as instalações. Os alimentos são preparados em cima de pedaços de tábua colocados diretamente no chão, ou em bancadas improvisadas com bloco e madeira. Também não havia local

para guarda e conserva dos alimentos, ficando expostos à putrefação, e à ação de insetos e roedores.

NR31 item 31.23.5.2 O empregador rural ou equiparado deve proibir a utilização de fogões, fogareiros ou similares no interior dos alojamentos.

NR 31 item 31.23.6.1 Os locais para preparo de refeições devem ser dotados de lavatórios, sistema de coleta de lixo e instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos.

NR 31 item 31.23.6.2 Os locais para preparo de refeições não podem ter ligação direta com os alojamentos.

11. Materiais de Primeiros Socorros

Constatou-se que o estabelecimento não dispunha de materiais de atendimento ou de primeiros socorros em caso de acidente com trabalhadores. O estabelecimento está localizado na zona rural, distante de postos de saúde ou de hospitais. Portanto, faz-se imperiosa a manutenção no estabelecimento de materiais destinados à prestação de primeiros socorros em caso de acidente, como preceitua a NR-31 do MTE.

NR 31 item 31.5.1.3.6 Todo estabelecimento rural, deverá estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida.

8. Da Análise dos Documentos

1. Registro de Empregados

Através da análise dos Livros de Registro de Empregados, constatou-se que os empregados trabalhavam sem os respectivos registros no livro competente.

Também não foram fornecidos aos trabalhadores quaisquer documentos comprobatórios do vínculo de emprego.

Os empregados foram registrados mediante ação fiscal, atendendo prazo concedido na Notificação emitida pela fiscalização.

2. CAGED

A empresa foi notificada para informar os vínculos no CAGED.

3. Rescisões dos Contratos de Trabalho

A empresa apresentou os Termos de Rescisão dos Contratos de trabalho e os Termos de Homologação das rescisões do 24 trabalhadores resgatados, conforme documentos no **ANEXO IV**. Nas Homologações a empresa abateu das verbas devidas nas rescisões dos contratos de trabalho valores pagos aos trabalhadores a título de adiantamento.

9. Das Medidas Adotadas

- Emissão da Notificação para o empregador comparecer no dia 17/06/2013 na GRTE/VC - Gerência regional do Trabalho e Emprego em Vitória da Conquista, na Rua Góes Calmon, 279, Centro - para apresentar documentos.
- Lavratura dos Autos de Infração por infração à legislação trabalhista e às Normas de Segurança e Saúde no Trabalho.
- Lavratura do Termo de Interdição dos alojamentos.
- Emissão do Relatório Técnico embasando o Termo de Interdição.
- Homologação das Rescisões dos Contratos de Trabalho.

- Emissão dos Requerimentos de Seguro Desemprego para trabalhadores resgatados – **ANEXO V**.
- Emissão CTPS para 05 trabalhadores .
- Cadastramento e regularização de dados dos trabalhadores resgatados no PIS.

10. Do conceito de trabalho escravo e trabalho degradante

Desde o advento da Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que modificou o artigo 149 do Código Penal Brasileiro, o conceito e a caracterização do trabalho degradante estão a desafiar os operadores do Direito. Com essa modificação, o legislador elevou a nove os tipos penais caracterizadores do trabalho análogo à escravidão: submeter o trabalhador a trabalhos forçados; submeter o trabalhador a jornada exaustiva; **sujeitar o trabalhador a condições degradantes de trabalho**; restringir, por qualquer meio, a locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador; restringir, por qualquer meio, a locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com preposto do empregador; cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; manter vigilância ostensiva no local de trabalho, com o fim de retê-lo no local de trabalho; apoderar-se de documentos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; apoderar-se de objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Para compreender o fenômeno antissocial, anti-humano e antijurídico conhecido como trabalho análogo à escravidão é necessário despir-se da ideologia escravocrata dominante que se esconde nos recônditos

da alma de interesses mesquinhos que dominam a humanidade desde as sociedades tribais e que na antiguidade empurravam o trabalho para os escravos, a fim de que os cidadãos pudessem ter uma mente sã num corpo sã, e que hoje se manifesta na aceitação tácita que a sociedade outorga a esta abominável prática. Tal aceitação se configura no silêncio das pessoas de bem ante os porões e senzalas que são mantidos a céu aberto nos dias atuais em todas as regiões do Brasil, atingindo todos os quadrantes do nosso País. Pouquíssimas pessoas de bem ficam indignadas com a neoescravidão e não tomam eficazmente nenhuma medida política, jurídica, econômica ou moral contra ela. Tal inércia equivale a aceitar a escravidão.

Para entender o conceito de trabalho escravo é também necessário compreender que o modo escravo de produção jamais deixou o nosso País, pois os escravos negros, com a chamada Lei “Áurea”, não foram promovidos a cidadãos; somente os seus corpos deixaram de pertencer fisicamente aos escravocratas, mas sua mão-de-obra continuou a servir os antigos senhores tal como sempre servira, e ainda de forma mais vantajosa, uma vez que os antigos senhores podiam pagar – como ainda pagam – míseros salários, sem ter nenhuma outra obrigação com o neo-escravo ou com sua família.

Entre os tipos penais do artigo 149 do Código Penal Brasileiro, dois merecem ser debatidos com urgência: jornada exaustiva, em virtude das mortes ocorridas nos canaviais, e o trabalho degradante por ser a forma mais comum de crimes contra o ser humano praticado no âmbito da relação de trabalho.

O que é trabalho degradante? Como identificar um trabalho degradante? Degradante é sinônimo de humilhante e deriva do verbo degradar; é o ato ou fato que provoca degradação, desonra. Degradação é o ato ou o

efeito de degradar. Degradar é privar de graus, títulos, dignidades, de forma desonrante. Degradar é o oposto a graduar, a promover; degradar é despromover. Degradante é o fato ou ato que despromove, que rebaixa, que priva do status ou do grau de cidadão; que nega direitos inerentes à cidadania; que despromove o trabalhador tirando-o da condição de cidadão, rebaixando-o a uma condição semelhante à de escravo, embora sem ser de fato um escravo. Portanto, trabalho degradante é aquele cuja relação jurídica não garante ao trabalhador os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados à prestação laboral.

O trabalho degradante afronta os direitos humanos laborais consagrados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e abrigados pela Constituição da República Federativa do Brasil, assim como pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelas Normas Regulamentadoras, entre outras normas jurídico-laborais.

Identifica-se um trabalho degradante passando a relação de trabalho pelo crivo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), pela Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pelas Normas Regulamentadoras (NR).

Os artigos XXIII, XXIV e XXV da DUDH dizem que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego; repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas e a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de

desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

A CRFB trata do tema em vários dispositivos, entre eles podemos citar os incisos II, III e IV do artigo 1º, que visa garantir a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Os incisos I, III e IV, do artigo 3º, colocam entre os objetivos fundamentais da República Brasileira uma sociedade livre, justa e solidária, sem pobreza, marginalização e desigualdades, assim como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ainda podemos destacar os seguintes artigos da CRFB que servem para combater a prática do trabalho análogo à escravidão: Art. 4º, II; Art. 5º III; Art. 6º; Art. 7º, XXII, XXVIII; Art. 170, III; Art. 186, III, IV e Art. 193.

Como o trabalho degradante é encontrado nos ambientes de trabalho inadequados que são disponibilizados aos trabalhadores, é de particular importância, para identificá-lo e caracterizá-lo, a compreensão do capítulo V da CLT, bem como das NR, em particular da Norma Regulamentadora 31, pois o descumprimento dessas normas é que, na prática, se configura a negativa da cidadania que o empregador deve garantir aos seus empregados.


AFT, Coordenador de Grupo Móvel

Nesta reflexão vale citar o conceito de José Cláudio Monteiro de Brito Filho: “Se o trabalhador presta serviços exposto à falta de segurança e com riscos à sua saúde, temos o trabalho em condições degradantes. Se as

condições de trabalho mais básicas são negadas ao trabalhador, como o direito de trabalhar em jornada razoável e que proteja sua saúde, garanta-lhe descanso e permita o convívio social, há trabalho em condições degradantes. Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene e na sua moradia, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes”.

11. Conclusão e Encaminhamento

Diante dos fatos descritos, fica evidente a submissão dos trabalhadores a condições degradantes de trabalho e, portanto, análogas às de escravo. Pelo não fornecimento de água potável; pelo não fornecimento de EPI; pela precariedade dos alojamentos; pela inexistência de áreas de vivência; pela indisponibilidade de instalações sanitárias; pelas falta de submissão de trabalhadores a exames médicos admissionais; e pela exposição da saúde e da vida dos trabalhadores a graves e iminentes riscos.

A materialidade resta caracterizada pela documentação e anexos que acompanham este relatório: fotografias, Termos de depoimento, Termos de Rescisão e de Homologação e Requerimentos de Seguro Desemprego de trabalhadores resgatados.

Objetiva-se assim reparar as violações aos direitos dos trabalhadores, inclusive aqueles decorrentes da personalidade, bem definidos por Sílvio Romero Beltrão como “categoria especial de direitos subjetivos que, fundados na dignidade da pessoa humana, garantem o gozo e o respeito ao seu próprio

ser, em todas as suas manifestações espirituais ou físicas”. (BELTRÃO, Sílvio Romero, Direitos da Personalidade, São Paulo: Editora Atlas, 2005, p.25).

Cabe mencionar o art.149 do Código Penal, alterado pela Lei nº. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que definiu com clareza as situações caracterizadoras da redução de alguém à condição de escravo.

“Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo quer submetendo-o a trabalhos forçados ou à 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:

“Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

Por fim, cumpre salientar que todos os atos administrativos praticados, e que consubstanciam este relatório, foram informados ao empregador para que tivesse clara ciência das condutas ilícitas que lhe são imputadas, garantindo-lhe sempre o livre exercício do contraditório e da ampla defesa.

Assim, proponho que seja oficiado o Ministério Público do Trabalho e a Procuradoria Geral da República para adoção das medidas aplicáveis ao caso.

Vitória da Conquista, 08 de julho de 2013

