

MINISTÉRIO  
DO **TRABALHO**  
E **EMPREGO**

Secretaria de Inspeção do Trabalho  
Grupo Especial de Fiscalização Móvel

**RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO  
AÇÃO DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO**



**PAGRISA S/A**

**Ulianópolis – PA**

**28/06 a 08/07/2007**

## **I - GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL**

- 1 – **Humberto Célio Pereira da Silva** – Auditor-Fiscal do Trabalho - **Coordenador**
- 2 – **Lucas Silva de Castro** – Auditor-Fiscal do Trabalho - **Subcoordenador**
- 3- **João Bosco Correa** – Auditor-Fiscal do Trabalho
- 4 – **Flávio Alexandre Luciano de Azevedo** – Auditor-Fiscal do Trabalho
- 5 – **José Venilton Dorneles Romero** – Auditor-Fiscal do Trabalho
- 6 – **Alexandre Aldighieri Soares** – Auditor-Fiscal do Trabalho
- 7 – **Aureliano Ferreira de Sousa** – Agente Administrativo - MTE
- 8 – **Luiz Antonio Fernandes Nascimento** – Procurador do Trabalho
- 9 – **Alexandre Vieira Filho** – Agente de Polícia Federal
- 10 – **Douglas Lourenço Caetano** – Escrivão de Polícia Federal
- 11 - **Nelson Richard Burton Melo Tolentino** – Agente de Polícia Federal
- 12 – **Edmilson Pimentel** – Escrivão de Polícia Federal
- 13 – **Hildebrando Borba Neto** – Agente de Polícia Federal

## **II - DENÚNCIA**

Não houve denúncia formal. O Coordenador do Grupo de Fiscalização, quando da passagem pela cidade de Ulianópolis/PA para atender outras denúncias de trabalho escravo na região, recebeu informações de trabalhadores, que por motivo de segurança não podem ter seus nomes revelados, sobre as condições de trabalho existentes na empresa PAGRISA. Informaram sobre pagamento de salários baixíssimos, consumo de água poluída, alimentação de baixa qualidade, jornada exaustiva e péssimo tratamento dispensado a eles pelos prepostos da empresa.

## **III - IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**

### **a) NOME DA PROPRIEDADE:**

- PAGRISA S/A

### **b) RAZÃO SOCIAL:**

- PAGRISA – Pará Pastoral e Agrícola S/A.

### **c) CNPJ:**

- 05.459.177/0001-74

### **d) CEI:**

- Nada consta.

e) **CNAE:**

- 01130-00

f) **LOCALIZAÇÃO:**

- A empresa PAGRISA localiza-se na Rodovia BR-010, km 1565, estrada da Cauaxi, Caixa Postal 25, zona rural do município de Ulianópolis-PA. Coordenadas geográficas: Latitude 03º, 41', 29,0'' S e Longitude 47º, 46', 40,9''W.

g) **DIRETORES:**

- WILSON ZANCANER

Diretor-Presidente

- MURILO VILLELA ZACANER

Diretor

- MARCOS VILLELA ZACANER

Diretor

- FERNÃO VILLELA ZACANER

Diretor

#### **IV - DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA**

A fazenda em que se localiza a PAGRISA tem uma área de aproximadamente 17.000 ha (Dezessete mil hectares), também pertencente ao Grupo, que tem como atividade principal o cultivo de cana-de-açúcar, para posterior fabricação de álcool A produção atual, conforme informação de um dos proprietários é de 300.000 litros por dia, que são comercializados com a Petrobrás, Ipiranga, Shell, dentre outras revendedoras. A empresa também esta investindo na produção de açúcar, contando com incentivos fiscais fornecidos pelo Estado do Pará. Os trabalhadores foram contratados para trabalhar no plantio e corte de cana. Havia ainda empregados da Fazenda Granada, de propriedade de um dos diretores da empresa, que prestavam serviços na empresa PAGRISA, nas mesmas condições dos demais obreiros.

#### **V - OPERAÇÃO (resumo)**

<b>FATOS</b>	<b>VALOR/QUANT.</b>
Empregados alcançados	1630
Empregados registrados sob ação fiscal	00
Empregados resgatados	1064
Valor líquido recebido	R\$ 1.152.093,37
Autos de infração lavrados	23
CTPS emitidas	00
Seguros-desemprego requeridos	1064

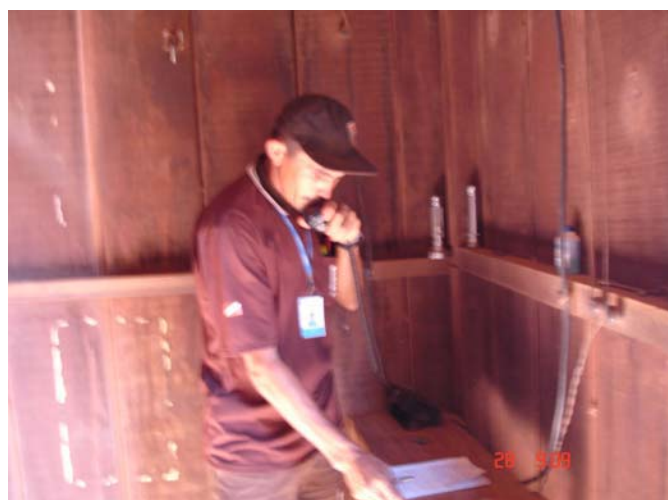
## VI - DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO ENCONTRADA

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel realizou inspeção no período de 28 de junho a 08 de julho de 2007, na empresa PAGRISA.



*Foto 01 – Portaria da PAGRISA;*

Ao chegarmos à fazenda no dia 28/06/2007, por volta das 09:00 horas, o grupo se identificou na portaria da fazenda. O funcionário que lá se encontrava comunicou à administração, via rádio, a chegada da equipe de fiscalização. Depois de passar pela portaria, ainda percorremos



*rádio, a chegada da equipe de fiscalização;*

cerca de onze quilômetros em uma estrada de terra. O grupo acredita que nesse intervalo de tempo, tenha sido feito um aviso para todos os empregados de que a inspeção do trabalho havia chegado e tenha sido tentado descaracterizar algumas infrações. Uma delas foi a entrega de Equipamentos de Proteção Individual depois da chegada dos Auditores-Fiscais. *Foto 02 – Vigilante comunica, via*

O grupo se dirigiu até à sede da fazenda, identificou-se e solicitou ao funcionário AUGUSTO, controller administrativo da empresa, que nos acompanhasse ou indicasse algum preposto da usina para nos conduzir até os alojamentos dos trabalhadores e às frentes de trabalho.

Antes de sairmos para as frentes de trabalho, fomos abordados por alguns empregados que estavam prestes a ter seus contratos de trabalho rescindidos pela empresa. Aqueles afirmavam que não estavam pedindo demissão, mas em suas rescisões contratuais constava a dispensa a pedido do empregado. Solicitamos aos funcionários da empresa que suspendessem as rescisões que seriam feitas e depois da inspeção inicial, alguns auditores solicitaram da funcionária responsável pelo setor de recursos humanos, que as referidas rescisões fossem refeitas, uma vez que não havia solicitação dos empregados pela dispensa.

Durante a inspeção nos alojamentos, nas frentes de serviço, na cozinha e refeitórios, em entrevistas com os empregados, através de termos de declarações dos obreiros e analisando os documentos apresentados, o Grupo constatou diversas irregularidades, que caracterizaram o trabalho em condições degradantes na empresa, que relataremos a seguir:

#### **DA DEGRADÂNCIA:**

Trabalho degradante é toda relação trabalhista que desconsidera os direitos inerentes à cidadania. A degradância é contrária à promoção humana da pessoa; Enquanto a promoção humana promove o trabalhador à categoria de cidadão, o trabalho degradante o degrada (despromove) a uma condição de não-cidadão, ou seja, o faz parecido com um escravo.

No caso em epígrafe, a degradância se caracteriza nas condições ambientais de



trabalho, tais como alojamentos, frentes de serviço e transporte, conforme veremos a seguir:

*Foto 03 - Alojamento*

#### **- ALOJAMENTOS:**

O grupo foi levado aos alojamentos dos trabalhadores. Apesar de atenderem o exigido pela Norma Regulamentadora 31 no tocante ao material com o qual são feitos, os alojamentos eram superlotados. Em lugares com capacidade para trinta trabalhadores, foram alojados cinquenta obreiros. As redes dos empregados, além de não serem fornecidas pela





*alojamento*

empresa, estavam dispostas muito próximas e sobre as outras, não proporcionando as mínimas condições para uma noite de repouso que recuperasse os empregados que passavam o dia em uma atividade desgastante como é o corte da cana-de-açúcar.

***Foto 04 – Esgoto correndo a céu aberto próximo ao alojamento***

Havia reclamações também pelo fato de trabalhadores que laboravam em turnos diferentes serem abrigados no mesmo local, pois muitos empregados saíam de madrugada para trabalhar e acordavam os que estavam na metade do repouso noturno. Os instrumentos de trabalho também eram guardados nos alojamentos, nos mesmos armários utilizados por alguns empregados para depositar suas roupas e demais pertences pessoais. Como se vê, o conforto nos alojamentos era artigo de luxo para os empregados.

A própria empresa reconheceu em nota que havia superlotação de alojamentos, sob a justificativa de que um gerador de energia havia quebrado dias antes. Tal alegação, entretanto, não foi apresentada perante a fiscalização antes da divulgação da nota, nem coincide com as declarações dos obreiros, que, em seus Termos de Declarações afirmaram que, desde as suas respectivas contratações, convivem com a superlotação dos alojamentos. Trecho do depoimento da própria Engenheira de Segurança da empresa, CÍNTIA LOBO DO NASCIMENTO, anexo ao relatório, confirma a situação dos obreiros nas áreas de vivência:



relatório, confirma a situação dos obreiros nas áreas de vivência:

“QUE tem conhecimento que os alojamentos estavam acomodando um número de trabalhadores superior ao permitido pelas normas regulamentadoras;”

***Foto 05 – Auditor-Fiscal do Trabalho verifica a capacidade do alojamento;***

A questão da superlotação dos alojamentos, portanto, foi verificada pelos auditores *in loco*, confirmada pelos empregados e reconhecida pela empresa.



**Foto 06 – Alojamento;**

Um dos alojamentos era conhecido pelo sugestivo nome de LAMEIRO. No local havia um esgoto a céu aberto que era despejado diretamente na represa ao lado, utilizada pelos empregados para tomar banho e lavar suas roupas. Tal prática de tomar banho na represa era estimulada pelo fato de faltar água nos horários em que os empregados tomavam

banho, conforme consta das declarações do obreiro CRISTIANO COSTA MARTINS:



**Foto 07 - Alojamento**

“que em seu alojamento apenas posteriormente foi colocado um bebedouro e este nunca funcionou, motivo pelo qual todos tomavam água da torneira, sem filtragem e sem resfriamento; que os banheiros dos alojamentos são muito sujos, a maioria das descargas não funcionava e que muitas vezes faltava água quando os empregados chegavam do

serviço e alguns tinham que tomar banho no rio;”

Os empregados, como exposto no depoimento acima, eram unânimes em reclamar que a maioria das descargas dos sanitários não funcionava e que não era disponibilizado papel higiênico para que estes pudessem fazer suas necessidades fisiológicas, conforme consta no depoimento acima e nos demais Termos de Declarações. (Anexo IV)





*Foto 08 – Sanitário de um dos alojamentos cuja descarga não funcionava*

Não havia armários individuais suficientes para a guarda de objetos pessoais dos empregados, em face da superlotação já citada. Os que conseguiam a sorte de possuir tal armário ainda tinham que abrigar junto com os seus pertences pessoais, as ferramentas de trabalho. Os depoimentos dos obreiros citados abaixo relatam bem a situação nas áreas de vivência:

“QUE foi alojado em um galpão feito de madeira com uma lotação excessiva de trabalhadores; QUE além das redes estarem muito próximas umas das outras, ainda havia redes em cima de outras, por não haver espaço suficiente para todos os empregados; **QUE havia reclamações, entretanto os representantes da empresa falavam que não havia mais locais para abrigar os empregados;**” (Antonio Gonçalves da Silva) **(Grifo nosso)**

QUE foi alojado em um galpão feito de madeira com aproximadamente outros setenta trabalhadores; QUE além das redes estarem muito próximas umas das outras, ainda havia redes em cima de outras, por não haver espaço suficiente para todos os empregados; QUE a maioria das descargas dos banheiros dos alojamentos não funcionava; QUE não havia papel higiênico disponível para os empregados, que tinham que comprar tal mercadoria; (Francis Vanicolla de Sousa Oliveira)”

**- FRENTE DE TRABALHO:**



– Alguns trabalhadores tinham que esperar os ônibus que os levavam para as frentes de serviço já a partir das 04:30 horas, chegando, na volta do trabalho, aos seus alojamentos por volta das 18:00 h ou até mais tarde. Pelo fato de não haver ônibus suficientes para levar todos os empregados às 06:00 horas, horário do início da jornada praticada na PAGRISA, os trabalhadores eram obrigados a acordar mais cedo para garantir o transporte para o local de trabalho. Os obreiros afirmaram em seus termos de depoimento que era comum chegarem às frentes de trabalho antes do



sol nascer, o que lhes impossibilitava iniciar o corte de cana.. Tal afirmação leva à presunção de que os empregados chegavam antes das 06:00 horas nas frentes de serviço, depois de enfrentarem pelo menos trinta minutos para percorrer o trajeto que as separava dos alojamentos. Tal período, apesar de caber perfeitamente na hipótese da chamada hora “in itinere” e, como tal,



ser parte integrante da jornada, conforme o parágrafo segundo do art. 58 da CLT, não era, no entanto, computado pela empresa como horário trabalhado (Auto de infração n 014239868).

**Foto 09 – Refeitório**

**Foto 10 – Frente de trabalho**

A inexistência de ônibus suficientes para atender a todos os empregados simultaneamente levava uns a chegarem mais cedo do que os outros à frente de trabalho, apesar da jornada de trabalho estar prevista para começar no mesmo horário.

Foram construídos locais para refeição em algumas frentes de trabalho, onde os empregados almoçavam diariamente; entretanto, não havia assentos suficientes para todos nem proteções laterais que os livrassem da poeira que atingia suas refeições. Há relatos de empregados que faziam suas refeições nas próprias frentes de serviço sentados sobre suas garrafas térmicas ou no chão e embaixo de caminhões, quando as frentes de trabalho estivessem distantes de algum refeitório. Segue trecho da nota da PAGRISA que reconhece tal fato: ***“Eventualmente, alguns operários, que estão executando alguma operação isolada, optam por fazerem suas refeições no***

**ponto onde se encontram, fora do controle dos fiscais.”** A justificativa para tal infração é o fato de ser uma “operação isolada”. Ora, se os empregados fazem suas refeições nas frentes de trabalho, algum preposto da empresa leva a comida para o referido local. Cabe à empresa zelar pela segurança e saúde de seus trabalhadores, incluída nessa responsabilidade a de zelar para que as refeições sejam tomadas nos lugares próprios, nas condições previstas na norma legal; e não a



céu aberto, com exposição às intempéries e à contaminação por agentes diversos. Tal infração é conexa ao fato de não haver ônibus suficientes para o transporte de todos os empregados. Muitos obreiros deixavam de fazer as refeições nos refeitórios porque não havia transporte para levá-los a esses locais e para ir de algumas frentes de trabalho até um refeitório a

pé seria necessário caminhar por aproximadamente uma hora.

***Foto 11 – Trabalhadores indo a pé para um dos refeitórios***

Alguns trabalhadores foram flagrados pela equipe de fiscalização indo para um dos refeitórios a pé. Inquiridos, afirmaram que era comum o ônibus demorar muito e em determinados dias não ir pegá-los nas frentes de trabalho, para fazer a refeição. Em nota publicada na página da empresa na internet, a PAGRISA afirma que **“alguns empregados optam pelo deslocamento a pé, quando estão próximos de seus alojamentos, prática que ocorre só no encerramento da jornada de trabalho, jamais no início. Nada há de errado nisso, muito pelo contrário, pois demonstra que a empresa não obriga quem quer que seja a valer-se do transporte que disponibiliza. Isso é liberdade de escolha, pura e simples.”** Ao contrário, depreende-se da publicação que a empresa não assume qualquer responsabilidade pela segurança, saúde e conforto de seus trabalhadores e tampouco demonstra preocupação com o cumprimento das normas trabalhistas em vigor. Conforme relatos dos obreiros, alguns só conseguiam almoçar por volta de 15:00 horas, horário em que, de acordo com os mesmos, as refeições já se encontravam “azedas”, ou seja, em processo de deterioração. Patente, portanto, o descaso da PAGRISA com a garantia da adequada reposição nutricional dos obreiros, fundamental, especialmente, considerando o esforço despendido nas atividades de corte e plantio de cana, desenvolvidas a céu aberto, sob sol causticante, em região de clima tropical.

A água para o consumo era levada pelos trabalhadores em garrafas térmicas. Aqueles abasteciam tais garrafas em torneiras que ficavam próximas aos alojamentos ou até mesmo nas torneiras dos banheiros, não havendo qualquer tratamento antes do consumo. Tal prática, de acordo com alguns empregados se justificava pelo não funcionamento de alguns bebedouros existentes. A própria empresa, depois de iniciada a ação fiscal, afirmou, em nota (Anexo IX), que comprou dez bebedouros elétricos com capacidade para duzentos litros cada um, para resolver o problema da água, o que confirma os depoimentos dos obreiros e a prática de tal infração. Durante a jornada, um caminhão pipa, utilizado para molhar a terra e abafar a poeira, era utilizado pelos empregados para reabastecerem suas garrafas térmicas, o que gerava uma reclamação unânime: a água chegava quente e com gosto de ferrugem, *vide depoimentos em anexo* (Anexo IV). A empresa, em nota (Anexo IX), reconheceu que havia problemas de ferrugem no tanque de um caminhão, confirmando as declarações dos empregados. Segue trecho da nota da usina, anexa ao relatório, *in verbis*: ***“Um caminhão utilizado para abastecer as garrafas térmicas nas frentes de trabalho apresentou ferrugem no tanque. Imediatamente foi reconicionado com jateamento e pintura epóxi.”*** Em outra nota a empresa reconhece que a água não chegava potável para os obreiros afirmando que ***“O problema da água foi equacionado com a eliminação do caminhão de distribuição (antes tentamos melhorar a qualidade da água revestindo o tanque com epóx).”*** A reclamação dos empregados procede, portanto, e foi, inclusive, reconhecida pela empresa, que novamente apresenta como justificativa ser este fato um caso isolado. O almoço, de acordo com os empregados causava infecções intestinais na maioria dos obreiros. A empresa mais uma vez reconhece tal fato em sua nota, que assim relata a presente situação: ***“A respeito da qualidade das refeições, que teriam provocado infecções intestinais, a empresa informa que no mês de junho o ambulatório médico registrou 38 casos de sintomas de diarreia que poderiam estar relacionados à alimentação.”*** A empresa reconhece trinta e oito casos, mas inúmeros obreiros queixaram-se perante a fiscalização de problemas intestinais. O coordenador da fiscalização e o representante do Ministério Público do Trabalho estiveram, através de denúncias de empregados, em um açougue que estocava a carne consumida pelos empregados e sentiram um mau cheiro insuportável exalando no local. Acompanham este relatório, comprovantes de compras de medicamentos, dentre estes, alguns utilizados para combater infecções intestinais, que comprovam a venda de remédios, ainda que estes fossem necessários para combater males que poderiam estar relacionados à alimentação fornecida pela empresa. (Anexo III)



**Foto 12 – Carne estocada para consumo dos obreiros**

Muitos empregados faziam suas refeições e logo depois voltavam para o corte de cana, para poder produzir mais, não gozando de um intervalo razoável para recuperar suas energias e voltar para o campo. A pressão para produzir era tão grande, que havia proibição expressa de os empregados fazerem lanche nas

frentes de serviço, pois o tempo gasto nesse intervalo prejudicaria a produção da empresa. O depoimento do empregado JOSÉ WILSON CARDOSO RAMOS retrata bem tal situação:

“QUE depois de iniciado o corte, páram para almoçar por volta de 11:00 h; QUE se o corte for realizado nas proximidades de um dos refeitórios do campo, os empregados são levados para este local, que possui mesas e bancos, que entretanto não comportam todos os empregados; QUE não há proteção lateral nesses refeitórios e a comida e os trabalhadores são atingidos pela poeira do local; **QUE se o local do corte for distante desses refeitórios, os trabalhadores almoçam no próprio local de trabalho, sentados no chão ou em cima da garrafa térmica; QUE o intervalo para o almoço é de menos de uma hora; QUE** muitos empregados já tiveram problemas intestinais em face do mau acondicionamento da comida; QUE os trabalhadores são proibidos pela empresa de levar comida para o lanche nas frentes de serviço, sob a justificativa de que vão atrasar o serviço se pararem para comer;” **(Grifo nosso)**

– **DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL:**

– Durante a inspeção nas frentes de trabalho a equipe fiscal constatou que muitos empregados não estavam utilizando equipamentos de proteção individual. A maioria daqueles não utilizava óculos de proteção, o que, além de, normalmente, aumentar consideravelmente os riscos da atividade desenvolvida, era ainda mais perigoso em face da exigência da empresa de fazer o corte do “olho da cana” no ar, conforme depoimento do obreiro RAIMUNDO NONATO MARTINS abaixo:



QUE a empresa faz exigências de corte de cana que outras usinas não fazem, como não deixar qualquer pedaço de cana plantado, o que diminui em muito a produtividade de cada empregado; QUE os fiscais da empresa exigem que os empregados cortem a parte de cima da cana, o chamado “olho da cana”, no ar, não permitindo que a coloque no chão para fazer tal corte, o que segundo o declarante, aumentou o número de empregados cortados com facão;



**Foto 13 – Garrafa Térmica e EPIs entregues momentos antes da chegada dos fiscais;**

– No dia da chegada do grupo de fiscalização, trabalhadores denunciaram que fiscais foram ao campo e distribuíram rapidamente equipamentos de proteção aos obreiros que não o possuíam ou que estavam com o equipamento desgastado. Tal

fato pode ter ligação com o comunicado feito via rádio, quando da chegada da equipe de inspeção na portaria da PAGRISA. O tempo em que nos deslocamos até a sede e logo depois para as frentes de serviço foi o suficiente para tal entrega ser feita aos obreiros. Isso evidencia que alguns obreiros não recebiam os equipamentos de proteção individual. Até mesmo garrafas térmicas foram entregues aos trabalhadores, o que revela a grave infração de empregados sem água disponível nas frentes de trabalho. Segue trecho do termo de declarações do empregado ERISVALDO ALVES DE MACEDO, que confirma tal situação:



**Foto 14 – Trabalhadores acidentados** “...que não sabe o motivo pelo qual alguns trabalhadores não receberam os equipamentos de proteção completos; que muitos trabalhadores chegaram a trabalhar sem equipamentos de proteção; que no dia em que a fiscalização chegou à fazenda, foram distribuídos vários equipamentos de proteção e garrafas térmicas às pressas, inclusive para a

turma da Fazenda Granada;”

– **DA ASSISTÊNCIA MÉDICA:**

Segundo os obreiros, havia muitos casos de acidentes de trabalho na empresa. Na madrugada anterior à chegada da equipe de fiscalização, um empregado que trabalhava recolhendo bitucas de cana, foi atingido por uma barra de ferro de um caminhão, enquanto corria atrás do veículo para jogar a bituca na carroceria do mesmo.

Não havia material para a prestação de primeiros socorros e, tampouco, pessoa capacitada para utilizá-los nas frentes de trabalho.



*Fotos 15 e 16 – Trabalhador atingido por uma*

*barra de ferro do caminhão ao lado*

Os empregados também relataram as pressões que sofriam quando eram acometidos por enfermidades. Segundo estes, era raríssimo um obreiro conseguir atestado médico quando estava enfermo; e havia ameaças diárias de descontos de dias parados, caso os empregados não fossem trabalhar sob a justificativa de estar doentes. Os medicamentos utilizados pelos empregados eram descontados do pagamento dos obreiros. De acordo com as folhas de pagamento, no mês de abril o valor descontado dos funcionários a título de farmácia foi de mais de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), já no mês de maio, os descontos chegaram a quase R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Sobre tais descontos a empresa não fazia os recolhimentos a título de FGTS e INSS. Seguem anexos ao relatório, comprovantes de cobrança de medicamentos (Anexo III). O depoimento do obreiro ANTONIO DA CONCEIÇÃO AMARAL confirma tal situação:

“QUE os empregados são obrigados a trabalhar, ainda que estejam doentes, para não receberem falta e correrem o risco de serem dispensados; QUE mesmo com enfermidades, os trabalhadores têm dificuldades para conseguir atestado médico no posto de saúde da empresa;”

O pior, entretanto, eram os preços pelos quais eram vendidos os medicamentos. Havia casos de ágio de mais de cem por cento. Seguem abaixo algumas diferenças de preços entre

os valores de remédios vendidos na fazenda, comparados aos de uma farmácia do município de Marabá-PA, que seguem no Anexo III deste relatório:

MEDICAMENTO	PREÇO MARABÁ	PREÇO PAGRISA
SERINGA	R\$ 0,50	R\$ 1,00
SEDILAX	R\$ 3,00	R\$ 8,00
PARACETAMOL CARTELA	R\$ 2,00	R\$ 2,50
PARACETAMOL GOTAS	R\$ 3,50	R\$ 6,47
AAS	R\$ 0,50	R\$ 2,50
AZITROMICINA 500 MG	R\$ 13,00	R\$ 23,21
SOLUÇÃO GLICOFISIOLÓGICA 500 MG	R\$ 2,78	R\$ 3,80
AMOXICILINA	R\$ 9,00	R\$ 15,50
BIOTÔNICO	R\$ 8,00	R\$ 11,45
AMPICILINA (CAIXA)	R\$ 9,00	R\$ 13,50

#### **- DA RETENÇÃO DOLOSA DE SALÁRIOS:**

O pagamento de salários, da forma como era feito pela empresa, feria de morte a dignidade dos obreiros. Estes chegaram ao grupo de fiscalização com contracheques zerados ou com valores irrisórios, que em alguns casos não chegavam a R\$ 10,00 (dez reais). Quando recebiam um pagamento com um valor tão acanhado, nem recebiam a referida verba, em face da insignificância. A empresa não garantia o salário mínimo aos empregados que recebiam por produtividade. Tal fato, somado aos descontos de alimentação e de medicamentos que os empregados consumiam, fazia com que, em muitos casos, empregados recebessem apenas o suficiente para pagar os seus gastos com comida e medicamentos. Não eram raros os casos de obreiros que não produziam o suficiente para custear as despesas de alimentação, o que levou a empresa a criar a rubrica de CRÉDITO DE COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO, para que os holerites não gerassem um valor negativo de salário para os empregados. O valor creditado pela empresa a título de ajuste seria descontado dos empregados no mês posterior, caso o trabalhador produzisse o suficiente para ter um saldo de salário positivo. Assim, muitos obreiros já iniciavam um mês de trabalho com débitos referentes ao mês anterior. A PAGRISA, novamente em nota, reconhece tais descontos e exalta tal ação, afirmando que esta é digna de encômios, conforme consta do documento anexo aos autos (Anexo IX): *“Quanto à rubrica de crédito de complementação de salário, indicada no documento, justifica-se plenamente pela retirada antecipada dos salários pelo empregado, seja por vale ou mesmo qualquer outro benefício a seu*

*favor, o que pode, ocasionalmente, resultar em saldo negativo no valor que lhe é devido, o que não é possível. Quando isso ocorre, a empresa credita o valor necessário para “zerar” o contracheque e procede ao desconto respectivo no mês seguinte. Esse é mais benefício disponibilizado pela empresa, que deveria merecer encômios e não ser execrado, já que nada lhe favorece, muito pelo contrário.”* Tal alegação não reflete a realidade, uma vez que a empresa não logrou apresentar os mencionados vales, supostamente concedidos a título de adiantamento salarial. A própria empresa reconhece que os empregados começam a trabalhar no mês seguinte com dívidas. Como já mencionado, tal fato não se devia a retirada antecipada de salários ou benefícios aos trabalhadores, mas sim ao fato de a produção do obreiro não atingir o suficiente sequer para pagar seus gastos com alimentação e medicamentos. A prática inibia, inclusive, um possível pedido de dispensa do obreiro, uma vez que este temia não conseguir o valor suficiente para pagar uma passagem de volta para sua cidade de origem, ou pior, sentia-se no dever de continuar a trabalhar para pagar tal débito, em caracterização clássica de endividamento ilegal e servidão por dívidas; ou seja, na PAGRISA, muitos empregados trabalhavam e ganhavam somente o suficiente para comer, e outros nem conseguiam tal “proeza”, tendo que pagar nos meses seguintes um débito gerado pelas irregularidades praticadas pela empresa. Seguem anexas ao relatório as folhas de pagamento dos meses de abril e maio, que comprovam tal situação (Anexos VI, VII e VIII).

Alguns trabalhadores afirmaram não receber o valor relativo à produção, quando não fizessem o mínimo exigido pela empresa, conforme consta no depoimento do empregado RAIMUNDO NONATO MARTINS:

“QUE se os empregados não atingirem a produção exigida pela empresa não recebem o valor referente à produtividade que fizeram e são dispensados pela fazenda ou vão trabalhar recebendo pagamentos através de diária, que depois de efetuados os descontos, o salário se resume a um valor irrisório;”

Tal depoimento explica o porquê de tantos empregados não receberem nada ou baixíssimos salários, ainda que trabalhando durante todo o mês.

Os empregados laboravam doze ou mais horas diárias e muitos não garantiam o suficiente nem para comer ou pagar os remédios que precisassem utilizar. Um cortador de cana não se submete a trabalho tão árduo para ganhar apenas um salário mínimo. Os empregados iam à PAGRISA com o compromisso de receber por produtividade e com isso pensavam em garantir pelo menos, dois salários mínimos mensais, que é a média salarial de obreiros que realizam tal função. Alguns declararam que o acordo inicial era o pagamento de salário mínimo acrescentado



do valor da produtividade. No entanto, conforme já demonstramos, muitos empregados não recebiam sequer o salário mínimo. Tal fato sinaliza a prática de aliciamento de empregados, que seduzidos pela promessa de ganhos de R\$ 380,00 (Trezentos e oitenta reais) somados ao valor de sua produção deslocavam-se até a empresa, sem saber o que lhes esperava no pagamento do mês trabalhado.

Os apontamentos diários de presença e produção, anotados pelos fiscais, nos quais deveriam constar a produção diária dos obreiros não possuíam registros do que fora produzido por cada empregado. (Anexos X e XI)

Depois que os empregados mostraram à equipe de fiscalização contracheques zerados e com valores irrisórios, a empresa mais uma vez afirmou, em nota, que a infração foi um caso isolado, conforme o trecho de comunicado a seguir descrito: ***“Sobre contracheques com valores muito baixos, isso não existe. O que houve foi um caso isolado e pontual, decorrente de uma falha no processamento dos salários, na área de recursos humanos, o que resultou em erro no contracheque de apenas e tão somente menos de 1% de um universo de 1.600 empregados. Isso não pode justificar que se generalize e tome como verdadeira a informação de que os empregados da empresa recebem valores irrisórios de salários.”*** E prossegue: ***“A empresa reitera os termos da nota oficial divulgada no último dia três, informando que, de um universo de mais de 1.600 empregados, apenas cerca de seis contracheques foram emitidos com falha, que já foi reparada.”*** Tal “falha”, entregar um contracheque zerado para um obreiro que passou o mês se dedicando a árdua tarefa de cortar cana, nem seria tão grave se os trabalhadores tivessem recebido, apesar do documento equivocado, os valores devidos pelo trabalho executado. No entanto, a referida “falha” não é apenas documental. O que se verificou é que os trabalhadores, de fato, não receberam a remuneração a que faziam jus. Causa espécie, ainda, o fato de a empresa só ter descoberto o suposto equívoco que chamou de “falha” após a chegada da fiscalização. Corroboram a prática ilícita o fato de a empresa ter afirmado que a “falha” havia sido corrigida, sem, no entanto, ter informado o número exato de contracheques com erros ou ter apresentado os documentos corrigidos. A expressão **“cerca de seis”**, utilizada no comunicado, denota desconhecimento do número exato de empregados prejudicados. A análise das folhas de pagamento referente aos meses de abril e maio do corrente ano revela uma situação diferente da descrita pela nota oficial da empresa. Vejamos a seguir exemplos dos **“cerca de seis contracheques”** emitidos com falha pela PAGRISA, conforme valores informados nas mencionadas folhas de pagamento e referentes a apenas uma amostra dos trabalhadores:

#### **FOLHA DE PAGAMENTO DE ABRIL/2007**

➤ ALDENOR RODRIGUES AGOSTINHO – Salário Líquido – R\$ 0,00;

- ALESSANDRO SALES FERREIRA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ALFREDO GABRIEL DA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ANTONIO GONÇALVES DA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ANTONIO PEDRO DOS ANJOS BASTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ANTONIO SOUSA DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ARLINDO DE OLIVEIRA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- DANILO DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- EDILSON DA COSTA FRANÇA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- EDIVALDO ALVES DE LIMA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ENOQUE TEIXEIRA NETO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FÁBIO NASCIMENTO CRUZ – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FRANCISCO ALVES DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FRANCISCO DOS SANTOS RAMOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FRANCISCO JOSÉ DA COSTA LIMA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FERNANDO CONCEIÇÃO PEREIRA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- HELINALDO ANUNCIATO DA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- IDERLANDIO FÉLIX DE OLIVEIRA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- IVAR PEREIRA COSTA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOÃO DOS SANTOS NASCIMENTO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOÃO RODRIGUES DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JORGE LUIZ DA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOSÉ DE RIBAMAR CARDOSO SOUSA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOSÉ DO CARMO MARTINS DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOSÉ FRANCISCO LAUNE FERREIRA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOSÉ RIBAMAR DA LUZ SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOSÉ ROBERTO PEREIRA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JUVENAL CARDOSO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ORLANDO SILVA DA CONCEIÇÃO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- RAIMUNDO GOMES DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- SEVERINO ALVES VELOSO – Salário Líquido – R\$ 0,00;

#### **FOLHA DE PAGAMENTO DE MAIO/2007**

- ALDENOR RODRIGUES AGOSTINHO – Salário Líquido – R\$ 0,00;  
(Trabalhador com saldo zerado nas duas competências analisadas).
- ANTONIO BARBOSA – Salário Líquido – R\$ 0,00;

- ANTONIO DA CONCEIÇÃO PONTES – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- CARLOS PEREIRA DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- CHILOMARQUE SILVA COSTA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FÁBIO ALVES DE SOUSA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FÁBIO NASCIMENTO CRUZ – Salário Líquido – R\$ 0,00; (Trabalhador com saldo zerado nas duas competências analisadas).
- FRANCINALDO DA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- FRANCISCO LEONILSON FERREIRA DA SILVA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- ISAÍAS MORAES DE CARVALHO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- JOSÉ DE SOUSA DOS SANTOS – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- LUIS CLÁUDIO MARINHO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- MIGUEL PESTANA MACHADO – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- PAULO COSTA RODRIGUES (Rescisão) – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- RINALDO DA COSTA – Salário Líquido – R\$ 0,00;
- WILSON DOS SANTOS FRAZÃO – Salário Líquido – R\$ 0,00;

Citamos acima apenas alguns exemplos de contracheques zerados, como ilustração do ilícito descrito. Há outros casos de pagamentos de salários irrisórios e outros incontáveis de pagamentos de salário bruto abaixo do mínimo. Tal “falha” não contemplava apenas os cortadores de cana, pois um dos obreiros acima citados trabalhava na função de Auxiliar Industrial I, FÁBIO NASCIMENTO CRUZ, que nada recebeu da empresa nos dois meses analisados. A empresa alegou que sua folha fecha todo dia vinte e cinco e que paga o salário mínimo aos seus empregados que só recebem a menor nos respectivos meses de admissão, quando recebem salário proporcional aos dias trabalhados naquele mês. Apresentamos a seguir uma tabela, apenas exemplificativa, com nome, salários bruto e líquido dos empregados e data de admissão de alguns trabalhadores. Tal tabela não demonstra todo o universo de empregados prejudicados, mas comprova a infração da PAGRISA no tocante à garantia de pagamento do salário mínimo total ou proporcional para os obreiros:

<b>FOLHA DE PAGAMENTO MAIO/2007</b>			
<i>NOME</i>	<i>ADMISSÃO</i>	<i>SAL. BRUTO</i>	<i>SAL. LÍQUIDO</i>
ADAILTON PEREIRA LEÃO	10/05/2007	R\$ 115,26	R\$ 39,87
ADRIANO COSTA ROCHA	10/05/2007	R\$ 137,36	R\$ 47,60

AGNALDO MAGNO ARAÚJO	08/05/2007	R\$ 67,25	R\$ 11,39
ALESSANDRO SALES FERREIRA	12/02/2007	R\$ 168,79	R\$ 85,18
ÁLVARO AUGUSTO O. DE SOUSA	10/05/2007	R\$ 140,12	R\$ 64,17
ANTONIO CARLOS DOS SANTOS	27/04/2007	R\$ 139,05	R\$ 26,97
ANTONIO CARLOS O. MACHADO	10/05/2007	R\$ 151,63	R\$ 55,40
ANTONIO CRISOMAR RODRIGUES LIMA	11/05/2007	R\$ 97,93	R\$ 33,38
ANTONIO DA SILVA	10/05/007	R\$ 143,09	R\$ 29,78
ANTONIO DE JESUS DA SILVA PEREIRA	11/05/2007	R\$ 164,00	R\$ 97,56
ANTONIO DE JESUS ROCHA	11/05/2007	R\$ 155,93	R\$ 94,86
ANTONIO DE LIMA	10/05/2007	R\$ 147,19	R\$ 61,43
ANTONIO DE SOUSA DA SILVA	05/05/2007	R\$ 148,10	R\$ 52,76
ANTONIO DOS SANTOS SENA	02/05/2007	R\$ 255,01	R\$ 162,59
ANTONIO ESCOCIO SANSÃO	10/05/2007	R\$ 115,46	R\$ 44,81
ANTONIO GONÇALVES DA SILVA	16/04/2004	R\$ 304,00	R\$ 127,76
ANTONIO JOSÉ MARQUES DA SILVA	16/04/2007	R\$ 289,26	R\$ 79,80
ANTONIO LEÃO DA COSTA	10/05/2007	R\$ 77,05	R\$ 1,42
ANTONIO MOURÃO RODRIGUES	10/05/2007	R\$ 124,28	R\$ 29,52
ANTONIO RODRIGUES DE OLIVEIRA	27/04/2007	R\$ 338,38	R\$ 183,92
ANTONIO SOARES ARAÚJO NETO	03/05/2007	R\$ 242,48	R\$ 109,24
ARLINDO DE JESUS MARINHO MARTINS	15/05/2007	R\$ 48,72	R\$ 10,13
BELARMINO DE JESUS MENDES DUTRA	11/05/2007	R\$ 64,14	R\$ 10,09
BENEDITO DOS SANTOS CARVALHO	11/05/2007	R\$ 138,55	R\$ 77,23
BERNARDO SOEIRO REIS	14/05/2007	R\$ 94,32	R\$ 15,18
CARLOS MAGNO GARCIA	08/05/2007	R\$ 168,43	R\$ 61,95
CESAR COSTA DE MATTOS	26/04/2007	R\$ 246,72	R\$ 117,87
CÍCERO VIANA DA COSTA FILHO	26/04/2007	R\$ 286,33	R\$ 175,68



CRISTIANO COSTA MARTINS	10/05/2007	R\$ 96,51	R\$ 3,54
CRISTIANO GOMES DE SOUSA	10/05/2007	R\$ 160,55	R\$ 64,26
DOMINGOS BANDEIRA G. FILHO	11/05/2007	R\$ 165,46	R\$ 98,91
DOMINGOS DA SILVA BATISTA	11/05/2007	R\$ 174,19	R\$ 103,80
DOMINGOS NASCIMENTO DOS SANTOS	10/05/2007	R\$ 143,10	R\$ 59,24
DOMINGOS TAVARES SOUSA	11/05/2007	R\$ 145,30	R\$ 83,46
EGNALDO MENEZES DE OLIVEIRA	02/05/2007	R\$ 97,92	R\$ 25,44
ELENILSON MATOS SILVA	02/05/2007	R\$ 173,16	R\$ 72,39
ELISVALDO DE OLIVEIRA LOPES	08/05/2007	R\$ 159,30	R\$ 61,04
ELISVALDO SOUSA DO NASCIMENTO	10/05/2007	R\$ 109,43	R\$ 28,15
ERALDO CAMPELO MENDES	11/05/2007	R\$ 142,98	R\$ 51,95
ESPEDITO RODRIGUES DE OLIVEIRA	18/05/2007	R\$ 65,23	R\$ 44,39
IVALDO NEVES SILVA	10/05/2007	R\$ 140,42	R\$ 45,67
FLÁVIO LUIZ DA SILVA RODRIGUES	10/05/2007	R\$ 123,82	R\$ 13,64
FRANCISCO ALVES DE SOUSA	18/05/2007	R\$ 58,06	R\$ 29,84
FRANCISCO BRAGA MESQUITA	18/05/007	R\$ 66,31	R\$ 26,37
FRANCISCO CARLOS S. DE SANTANA	02/05/2007	R\$ 217,45	R\$ 146,93
FRANCISCO CHAGAS DE L. PIMENTEL	10/05/2007	R\$ 130,20	R\$ 67,93
FRANCISCO DAS CHAGAS GOMES	10/05/2007	R\$ 123,85	R\$ 87,48
FRANCISCO GOMES DE ARAÚJO	10/05/2007	R\$ 124,44	R\$ 36,26
FRANCISCO JOSÉ DA COSTA LIMA	16/04/2007	R\$ 228,64	R\$ 48,26

Existem outros inúmeros casos de não pagamento do salário mínimo aos obreiros, seja referente a todo o mês, seja referente à proporção de dias trabalhados. A relação acima e os demais casos podem ser encontrados nas folhas de pagamento da empresa, que seguem anexas a este relatório. (Anexos VI, VII e VIII)

Havia ainda rescisões contratuais zeradas, que também constam nas referidas folhas de pagamento. A empresa descontava dos empregados valores a título de indenização por quebra de

contrato sem demonstrar o prejuízo que os empregados haviam causado ao pedir demissão. Na verdade, seria praticamente impossível para a PAGRISA comprovar tal prejuízo, uma vez que sempre havia empregados na “Casa Branca”, local onde os empregados esperavam por um chamado da PAGRISA, para começar a trabalhar, querendo laborar no corte de cana. Os pagamentos zerados ou irrisórios efetuados nas rescisões contratuais inibiam o desejo de outros empregados de pedir demissão, visto que percebiam que poderiam receber valores que não garantiriam sequer a passagem de volta para sua cidade de origem.

#### **- DA JORNADA EXAUSTIVA**

Os fiscais eram os responsáveis pelo registro das horas trabalhadas pelos empregados. Nos apontamentos referentes ao mês de maio que nos foram fornecidos pela empresa, não constam horários de entrada, saída e intervalo para as refeições (Anexos X e XI). Havia apenas o número de horas trabalhadas pelos empregados, que sempre eram anotadas como oito horas, sem qualquer fração de minutos ou diferença entre empregados da mesma turma. Em alguns casos eram anotadas horas extras, também sem fração de minutos e igualmente para os trabalhadores do mesmo fiscal. De acordo com as declarações dos empregados, somente ao chegar às frentes de serviço é que forneciam seus crachás aos fiscais, que eram os responsáveis pela verificação de frequência, mas, ainda de acordo com os obreiros, estes não tinham ciência da jornada de trabalho que efetivamente era registrada.

Conforme seus depoimentos, o ônibus apanhava os trabalhadores nos alojamentos a partir das 04:30 h e os transportava para as frentes de serviço, onde chegavam antes das 06:00 h; o que os levava a esperar a luz solar para poder começar o trabalho. A soma desse período de espera e do tempo gasto com o transporte de ônibus não era computada pela empresa como efetiva jornada de trabalho. A empresa não estabelecia meios para o trabalhador repousar o suficiente para desenvolver uma jornada saudável de trabalho. Ao contrário, proibia, inclusive, a pausa dos empregados para fazer lanche que eles mesmos levavam para o campo. Mesmo no almoço, alguns trabalhadores afirmaram que a refeição era feita no menor tempo possível para não diminuir a produtividade dos empregados. Os empregados voltavam para as frentes de trabalho imediatamente após o término da refeição e lá permaneciam em atividade até o pôr-do-sol. Ainda, tinham que esperar a chegada do ônibus que, não raramente, os buscavam já depois das 18:00 horas. Como visto, a jornada dos empregados alcançava facilmente doze horas de trabalho diário, computadas as horas *in itinere*, desconsideradas pela empresa. De acordo com a PAGRISA, o trajeto entre os alojamentos e as frentes de trabalho era percorrido em meia hora, conforme nota da empresa, (Anexo IX): ***“O final do expediente se dá impreterivelmente às 16:00 horas, quando todos retornam aos alojamentos e chegam no máximo após 30 minutos e ficam totalmente***

*liberados para descansar ou mesmo ir para o município ou para onde quiser; muitos têm motocicletas e se valem de seu veículo próprio.*”. Demonstraremos, no tópico seguinte, que seria impossível que todos os ônibus da empresa atendessem a todos os trabalhadores concomitantemente. Portanto, mesmo que as primeiras turmas com alguns trabalhadores retornassem aos alojamentos as 16:00 horas, o que diga-se de passagem contrasta com os depoimentos dos obreiros, outros só poderiam voltar bem mais tarde, quando os ônibus retornassem às frentes de trabalho depois de deixar as primeiras turmas nos alojamentos. Para estabelecer tal realidade, basta confrontar o número de trabalhadores na atividade de corte e plantio de cana (cerca de 1100) com o número de ônibus disponíveis para o transporte (8 veículos com capacidade média de transporte de 45 pessoas) e considerar o tempo de deslocamento entre as frentes de trabalho e os alojamentos como informado pela empresa: 30 minutos para cada trajeto de ida ou de volta. Seguem declarações de empregados que relatam a jornada de trabalho na empresa:

“QUE a jornada de trabalho do declarante no corte de cana é de 05:00 as 17:00 h; QUE o ônibus pega os trabalhadores ainda as 04:30 h e ao chegar as frentes de trabalho o sol ainda não nasceu e os obreiros têm que esperar a luz solar para começar o labor; QUE ao final da jornada em muitos dias os empregados também têm que esperar o ônibus chegar sem trabalhar, porque já escureceu” (Raimundo Nonato Martins)

“... que quando trabalhava no plantio, subia no ônibus perto do refeitório as 05:30 da manhã, chegando às frentes de trabalho por volta de 06:00 horas, parava para almoçar as 11:00 e voltava a trabalhar as 12:00 e trabalhava até as 18:00, chegando ao alojamento por volta de 18:30; **que o ponto era apenas assinado pelos trabalhadores, mas o próprio fiscal anotava o horário, sem o trabalhador saber o horário; há poucos dias começaram a ser usados os coletores, que marcam o**

**horário de trabalho e que os crachás são passados pelo coletor pelos fiscais e que o trabalhador não vê a hora que registra o ponto**” (Leilson de Jesus Costa Barros) **(Grifo nosso)**



*Foto 17 – ônibus sem assentos utilizado para o transporte de trabalhadores*

Há depoimentos ainda de empregados que trabalhavam aos sábados, domingos e feriados, sem receber a remuneração devida, como o vigilante ANTONIO GONÇALVES DA SILVA, que não teve qualquer folga depois que voltou a trabalhar na fazenda:

“QUE sua jornada de trabalho como vigilante é de 16:00 as 21:00 h e de 04:00 as 08:00 h; QUE desde o dia 22/05/2007, quando voltou a trabalhar na empresa não teve um único dia de folga, trabalhando inclusive aos domingos e feriados, apesar da empresa não fornecer o registro de ponto em tais dias para que o declarante assinasse.”

A jornada exaustiva, por si só, é conduta típica prevista no artigo 149 do Código Penal, caracterizando o trabalho em condições análogas a de escravo.

#### **- DO TRANSPORTE DE TRABALHADORES**

Os ônibus utilizados pela empresa no transporte dos trabalhadores eram inadequados e, como visto, em número insuficiente. Como mencionado, havia oito ônibus e, de acordo com um dos prepostos da usina, cada veículo transportava sessenta e cinco empregados. Ainda que a legislação permitisse o transporte de obreiros em pé e esta fosse a real capacidade de cada ônibus, não haveria possibilidade de todos os trabalhadores serem atendidos simultaneamente. Constatou-se assim a veracidade das declarações dos empregados que afirmaram esperar por muito tempo o ônibus que os levavam para as frentes de trabalho. Alguns tinham que acordar mais cedo e chegar ao local do serviço quando ainda era escuro, para não perder o transporte. Por diversas vezes almoçavam depois do horário, em face da demora, além de inexistir em alguns locais o transporte, obrigando os empregados a irem e voltarem ao trabalho a pé, fato que foi presenciado pela equipe de fiscalização no dia de sua chegada.

Nem todos os trabalhadores eram transportados sentados. Alguns ônibus sequer davam essas condições, pois não tinham assentos. Não havia, ainda, local adequado para transporte de ferramentas, o que, aliado à superlotação do veículo, aumentava consideravelmente os riscos de acidentes com os instrumentos de trabalho.

A empresa mais uma vez utiliza a justificativa de que o ônibus flagrado transportando trabalhadores sem assentos foi um caso isolado afirmando que ***“Apenas um ônibus dos oito usados para transportar os cortadores de cana estava sem os assentos porque haviam sido removidos para reforma.”*** Por uma tremenda coincidência, um dos ônibus flagrados pela equipe de fiscalização, lotado, transportando trabalhadores em pé, sem local para a guarda de ferramentas, era, de acordo com a empresa, seria o único sem condições de uso. A empresa afirma ainda em nota que ***“A frota de ônibus é perfeitamente compatível com o número de empregados. Entretanto, há necessidade de os veículos fazerem mais de uma viagem e, nessa circunstância,***

*alguns empregados optam pelo deslocamento a pé, quando estão próximos de seus alojamentos, prática que ocorre só no encerramento da jornada de trabalho, jamais no início. Nada há de errado nisso, muito pelo contrário, pois demonstra que a empresa não obriga quem quer que seja a valer-se do transporte que disponibiliza. Isso é liberdade de escolha, pura e simples.”* No entanto, a incompatibilidade entre a frota de ônibus da empresa e o número de trabalhadores, como apontado pela equipe fiscal, é corroborada pela própria Engenheira de Segurança da empresa que afirmou *in verbis*:

“...QUE a PAGRISA possui 08 (oito) ônibus; QUE seis ônibus têm capacidade para 50 (cinquenta) pessoas e 02 (dois) têm capacidade para 36 (trinta e seis) passageiros aproximadamente;...QUE não sabe precisar o número de trabalhadores transportados nos ônibus, mas sabe que superam aos limites permitidos pela norma regulamentadora, porque não havia assentos para todos” (Cíntia Lobo Nascimento)

Confirma-se, assim, o total descabimento da alegação da empresa de que alguns empregados retornavam aos alojamentos ou iam e voltavam aos refeitórios a pé **por opção**. Óbvio que não existia a escolha. Ser transportado de forma adequada, na empresa em questão, era impossível e só por acaso era possível conseguir transporte em um dos veículos disponibilizados.

## **VII - AÇÕES ADMINISTRATIVAS EXECUTADAS**

O Grupo de Fiscalização retornou à sede da empresa e relatou aos dirigentes da mesma todas as irregularidades encontradas, afirmando ainda que a situação em que haviam sido encontrados os trabalhadores configurava condições degradantes de trabalho.

Analisando a situação encontrada, os cinco Auditores-Fiscais do Trabalho que iniciaram a ação fiscal se reuniram com o representante do Ministério Público do Trabalho e foi concluído que não se poderia permitir que os trabalhadores lá permanecessem nas condições mencionadas. Por isso, solicitamos a imediata retirada dos trabalhadores daquele local para que tivessem restituídos os direitos fundamentais e as condições de dignidade que lhes vinham sendo negados naquela relação de emprego contrária à legislação, inclusive penal<sup>1</sup>. Com fulcro no artigo

---

<sup>1</sup> Artigo 149 do Código Penal



483 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>2</sup>, propusemos ao empregador a rescisão indireta dos contratos de trabalho, com a conseqüente quitação de todas as verbas rescisórias.<sup>3</sup>



**Foto 18 – Auditores-Fiscais do Trabalho colhem nomes dos empregados que optaram por deixar a empresa**

<sup>2</sup> “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;”

<sup>3</sup> FUNDAMENTOS DOUTRINÁRIOS PARA RESCISÃO INDIRETA: De acordo com doutrinadores, o trabalho sob condições perigosas – perigo manifesto de mal considerável – enseja rescisão indireta com base no artigo 483, c, da CLT. Hugo Gueiros Bernardes, abordando maus-tratos, sustenta que este preceito do artigo 483 consolidado “está estritamente ligado ao cumprimento de normas e recomendações de higiene e segurança nos locais de trabalho. Se exposto a risco evidente para a sua saúde ou incolumidade física e até mesmo mental ou psíquica, o empregado pode pedir a rescisão indenizada do contrato”.

Hugo Gueiros Bernardes ainda segue afirmando que: “Comprovada pelo empregado a situação de perigo manifesto de mal considerável, não importa que tal situação esteja ausente das normas e recomendações oficiais, pois o empregador tem o dever de vigilância e responde por culpa *in vigilando*. O perigo manifesto é o risco evidente que se revela ao observador atento, o mal considerável é o resultado previsível da exposição ao referido risco e que pode afetar a integridade física, mental ou psíquica do trabalhador de modo a tornar imprescindível e inadiável a adoção de medidas de proteção ou prevenção”.

Dessa forma, o pressuposto essencial tipificado na justa causa em tela é a preventividade.

Dorval de Lacerda ressalta esse aspecto, dizendo: “O dispositivo da alínea c, em exame, tem caráter preventivo. Não visa aos fatos consumados, que se regerão pela lei de acidentes. Na verdade, correr perigo significa iminência do evento, mas não a sua consumação”. Já José Martins Catharino esclarece a norma em comento dizendo que “Não é necessário que o 'perigo manifesto' produza dano à pessoa do empregado, e sim, apenas, que possa causar 'mal considerável'”.

Pode-se, neste particular, emprestar do Direito Penal o conceito de maus-tratos na lição de Nelson Hungria comentando as normas do art. 136 do Código Penal: “O crime de maus-tratos, segundo o dito artigo, é o fato de quem, dolosamente, expõe a perigo a vida ou saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância (...) quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina. A especial relação intercedente entre os sujeitos ativo e passivo pode ser de direito público ou administrativo”.

Um dos diretores da empresa, Sr. MURILO, discordando do que fora relatado, propôs que fosse realizada uma assembléia entre os trabalhadores, para que estes decidissem se gostariam de continuar a trabalhar no local. Tal proposta foi aceita pelo Grupo de Fiscalização, com a ressalva de que os obreiros que optassem por permanecer na PAGRISA somente voltassem ao trabalho quando fossem garantidas a estes todas as condições impostas pela legislação e que estavam sendo desrespeitadas pela empresa.



***Foto 19 – Trabalhadores reunidos no espaço cultural***

Os empregados foram reunidos no local conhecido por espaço cultural e a estes foram expostas: a posição da diretoria da empresa, através do Sr. MURILO; e por intermédio do coordenador da operação fiscal, Auditor-Fiscal do Trabalho, HUMBERTO CÉLIO PEREIRA DA SILVA, a situação encontrada pela fiscalização, bem como a possibilidade de rescisão dos contratos de trabalho em face do que havia sido constatado.

A maioria dos empregados, insatisfeita com as condições de trabalho, optou por deixar a empresa, contabilizando 1108 (mil, cento e oito) obreiros.

Uma vez que estavam presentes os pressupostos que permitem a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme demonstrado, a empresa concordou em realizar tais rescisões, nos moldes de uma rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado, com as verbas rescisórias equivalentes à dispensa sem justa causa. Os empregados que foram contratados mediante contrato de experiência receberam a indenização equivalente a metade do valor a que teriam direito até o término do contrato.

*Foto 20 – Reunião de advogados da empresa com o representante do MPT e Auditores-Fiscais do Trabalho*



Em face da concordância do empregador em realizar as rescisões contratuais, não houve necessidade de o Ministério Público do Trabalho ajuizar ação para garantir a rescisão indireta dos contratos de trabalho e o pagamento dos obreiros. Portanto todos os empregados tiveram seus contratos rescindidos com o pagamento das verbas relativas à dispensa sem justa causa.



*Foto 21*  
**Foto 22 – Presidente da OAB conversa com obreiros**

Os empregados da fazenda Granada, que efetivamente laboravam na PAGRISA, e, portanto, eram empregados







*Foto 23 – Presidente da OAB, Coordenador da fiscalização, Delegado Regional do Trabalho no Pará e Chefe do Núcleo de Fiscalização do Estado do Pará*

*Foto 24 – Reunião entre advogados, coordenador da equipe de fiscalização, representantes da empresa, membro do Ministério Público do Trabalho e representantes de entidades patronais*



No dia 05/07/2007, três aviões chegaram à PAGRISA trazendo o Delegado Regional do Trabalho do Pará, Sr. FERNANDO COIMBRA, a Presidente da seccional paraense da Ordem dos Advogados do Brasil, Dra. ÂNGELA SALES, advogados e os presidentes da Federação da Agricultura do Estado do Pará, da Federação do Comércio do Estado do Pará e da Federação das Indústrias do Estado do Pará. Ao chegar à PAGRISA, a presidente da OAB, de acordo com nota da instituição (Anexo XXII), preocupada com a comoção social causada pelas demissões, reuniu-se com os empregados e afirmou àqueles que o melhor era continuar a trabalhar na fazenda, pois a usina iria regularizar as condições de trabalho. A representante da OAB propôs que fosse feita uma consulta individual a cada empregado, para que decidissem se gostariam de permanecer trabalhando na usina, alegando ainda que não poderia ser feita uma consulta geral, porque a decisão dos empregados poderia ser viciada. Tal proposta, que já havia sido feita pela empresa, foi aceita pela equipe de fiscalização e pelo representante do Ministério Público do Trabalho, com a ressalva de que os empregados que haviam decidido continuar na empresa também pudessem exercer a opção pela rescisão dos contratos de trabalho, pois todos os dias obreiros procuravam o grupo de fiscalização, solicitando que suas rescisões contratuais fossem efetuadas. A empresa não aceitou tal condição, pois segundo o Sr. MURILO, diretor da empresa,

se os empregados que optaram em continuar pudessem ter a opção de rescindir o contrato de trabalho, não ficaria nenhum obreiro na empresa. Apesar de tal discordância, a consulta foi feita a muitos empregados pela Presidente da OAB e pelo grupo de fiscalização, antes de serem feitas as rescisões de contratos de trabalho, porém, nenhum empregado optou em permanecer trabalhando para a empresa.

Na reunião citada no parágrafo anterior, o representante do Ministério Público do Trabalho que acompanhava a equipe de inspeção afirmou que a empresa estava divulgando notas apócrifas com o único intuito de desestabilizar o trabalho da fiscalização, afirmando ainda que uma delas o ofendia pessoalmente.

Apesar das alegações da empresa de intransigência, falta de diálogo ou até mesmo arbitrariedade da equipe de fiscalização, nenhuma das ações executadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi questionada pelas vias legais no momento da ação fiscal. De fato, todas as providências adotadas no curso da fiscalização, o foram de comum acordo entre a fiscalizada e o GEFM.

No dia 07/07/2007, último dia de pagamento das rescisões contratuais dos obreiros, chegou à fazenda, em um avião, o Senador Flexa Ribeiro que, depois de visitar as instalações da empresa e conversar com alguns empregados e seus diretores, dirigiu-se à equipe de fiscalização e conversou com o coordenador e outros dois Auditores-Fiscais do Trabalho, relatando o que vira,



além de perguntar se a equipe de fiscalização havia trazido à fazenda, repórteres da Agência de Notícias Reuters. Durante a conversa, o senador afirmou que a imagem do Brasil estava ruim no exterior e perguntou ao coordenador do grupo se este já havia visto condições de trabalho piores que as da empresa PAGRISA. Logo depois, o Senador dirigiu-se a alguns empregados que estavam esperando o

pagamento de suas verbas rescisórias e indagou o porquê destes estarem deixando a empresa. De alguns destes obreiros o Senador ouviu relatos sobre as condições de trabalho na PAGRISA.

***Foto 25 – Senador Flexa Ribeiro em conversa com Auditores-Fiscais do Trabalho***

A acusação divulgada pela empresa em uma nota, afirmando que repórteres da Agência Reuters haviam chegado junto com a equipe de fiscalização é absurda e leviana (Anexo



IX). Os referidos jornalistas chegaram dias depois, quando a notícia já havia sido divulgada por outros meios de comunicação. Tal fato pode ser comprovado pelos próprios jornalistas e pela proprietária do Hotel Planalto, local em que a equipe de fiscalização se hospedou e no qual os jornalistas se hospedaram dias depois. Cabe ressaltar que a empresa proibiu, terminantemente, a entrada da imprensa em suas dependências, o que seria de seu mais relevante interesse, caso a situação dos trabalhadores fosse distinta da ora relatada e não existissem as práticas ilícitas apontadas pela equipe fiscal. A empresa não informou, em nenhum momento, se haveria justificativa para tal proibição. Apesar do veto à presença dos jornalistas acima referidos, a PAGRISA manteve, em atividade, durante toda a ação fiscal, um cinegrafista por ela contratado, além de um assessor de imprensa próprio, provável autor das notas divulgadas e acima mencionadas.

Os termos de declaração dos trabalhadores constituem o Anexo IV.

O pagamento das verbas rescisórias aos trabalhadores foi acompanhado pelo grupo de fiscalização.



*Fotos 26, 27 e 28 – Pagamento de trabalhadores*

Durante os pagamentos, preenchemos os requerimentos de seguro-desemprego para os trabalhadores que, depois de esclarecidos quanto aos seus direitos e obrigações, decidiram requerer o benefício.

Quarenta e quatro trabalhadores que colocaram seus nomes na lista para serem retirados do local não entregaram seus documentos, o que leva a crer que estes optaram em permanecer na empresa.



A empresa já havia sido fiscalizada no corrente ano, fora do período da safra, quando contava com apenas 569 (quinhentos e sessenta e nove) empregados. A Engenheira de Segurança da empresa declarou o que fora feito na última inspeção:

“QUE tem conhecimento da fiscalização do trabalho ocorrida no mês de janeiro ou fevereiro do corrente ano; QUE ninguém procurou a depoente para que acompanhasse a fiscalização; QUE os Auditores Fiscais contataram com o Augusto; QUE o Augusto somente comentou com a depoente sobre a fiscalização após a retirada dos Auditores Fiscais da Fazenda; QUE ao que ficou sabendo tratava-se de um retorno dos Auditores Fiscais para verificar se algumas regularizações que haviam sido solicitadas haviam sido efetuadas; QUE o Augusto teria informado que as solicitações haviam sido atendidas e que faltavam apenas as janelas dos alojamentos e colocar as tampas da tubulação de água que sai da destilaria para a CCM da vinhaça; QUE não tem conhecimento se os Auditores-Fiscais visitaram as frentes de trabalho; **QUE quando os Auditores Fiscais estiveram na fazenda a safra ainda não tinha iniciado**; QUE a safra teve início no mês de junho do corrente ano; QUE o plantio iniciou em março” **(Grifo nosso)**

Os empregados que receberam os pagamentos das verbas rescisórias foram transportados pela empresa até à sede do município de Ulianópolis-PA.

## **VIII - CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO<sup>4</sup>**

### **a) CONCEITO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO**

É bom lembrar, para iniciar esta análise sobre a caracterização do trabalho análogo ao de escravo, que se procurarmos no Brasil aqueles escravos cujos corpos eram propriedades de senhores não-feudais, feudais, coloniais, imperiais e outros, não os encontraremos. Somos propensos a crer que a razão da inexistência de escravos-propriedade nos dias de hoje se deve à vedação legal, pois o que temos visto em nossas inspeções nos credencia a pensar que se não houvesse lei proibindo a existência de escravos em nosso País certamente teríamos encontrado centenas, talvez milhares – por que não pensar em milhões? – de seres humanos subjugados a trabalhos forçados sob "sóis" escaldantes e, durante as noites, tendo continuada as agruras da faina diária por meio de trabalho extra que prolongaria suas jornadas laborais a limites insuportáveis, além de serem propriedades de alguém. Isso poderia ser uma possibilidade, afinal assim era, antes da promulgação da Lei Áurea e da Consolidação das Leis do Trabalho.

Outra possibilidade estaria em pólo inverso, considerando a hipótese dos escravos serem propriedades de quem os comprasse. É que neste caso seriam certamente bem cuidados, pois fazendo parte dos patrimônios pessoais causariam prejuízos se morressem de fome ou de enfermidade, ou, ainda, se suas vidas fossem abreviadas por maus tratos. Este raciocínio não é absurdo, ao contrário, é bastante lógico, do ponto de vista dos senhores neo-escravagistas, pois riscaram a expressão “lucros justos” dos seus vocabulários. Talvez para aumentarem seus lucros não dão aos trabalhadores o que lhes cabe em contrapartida ao trabalho prestado. Mas, de qualquer modo, considerando os valores que se pagam à maioria dos empregados, manter um escravo seria mais dispendioso nos dias de hoje. Para os grandes patrões, os trabalhadores são muito lucrativos, ainda que não queiram admitir; principalmente quando burlam as leis trabalhistas. Por isso é oportuno frisar: desvelar raciocínios que perpetuam o lucro injusto e a exploração do trabalhador, que certamente poderá estar nos porões mentais dos neo-escravocratas não é absurdo. Absurdo é vacinar bois e destinar aos empregados salário de morte; absurdo é inseminar vacas e deixar o filho do trabalhador morrendo porque seu pai não recebe salário justo; absurdo é descartar – desempregar – trabalhador quando ele não é mais necessário; enfim, absurdo é não cuidar dos empregados somente porque não são propriedades.

Até o dia 11 de dezembro de 2003, data da promulgação da Lei 10.803/2003, que alterou o Código Penal Brasileiro, tipificando várias hipóteses de trabalho escravo, havia uma discussão que dividia os membros do Ministério Público da União – Ministério Público Federal e

---

<sup>4</sup> Conceito elaborado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho Dercides Pires da Silva.

Ministério Público do Trabalho –, mas dividia também o Poder Judiciário e até seduzia alguns colegas auditores-fiscais do trabalho. Versava ela sobre o que seria trabalho degradante e o que seria trabalho análogo à escravidão. Uns diziam: tais e tais situações são trabalho escravo, as demais são “somente” degradantes.

A conceituação do trabalho escravo nos dias de hoje tem desafiado até mesmo os estudiosos. A propósito, um deles, Kevin Bales, em seu livro “Disposable People” (Gente Descartável. A Nova Escravatura na Economia Global) Editado pela Editorial Caminho S.A, estabelece a seguinte Comparação entre a antiga e a nova escravidão:

### TRABALHO ESCRAVO – COMPARAÇÃO DE KEVIN BALES

Kevin Bales em seu livro “Disposable People” (Gente Descartável. A Nova Escravatura na Economia Global) Editado pela Editorial Caminho S.A, estabelece a seguinte Comparação entre a antiga e a nova escravidão:

OCORRÊNCIAS	ANTIGA ESCRAVIDÃO	NOVA ESCRAVIDÃO
PROPRIEDADE LEGAL	Permitida.	Proibida.
CUSTO DE AQUISIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA	Alta. A riqueza de uma pessoa podia ser medida pela quantidade de escravos.	Muito baixa. Não há compra e muitas vezes se gasta apenas com o transporte.
LUCROS	Baixos. Havia custos com a manutenção dos escravos.	Altos. Se alguém fica doente poder ser mandado embora, sem nenhum direito.
MÃO-DE-OBRA	Escassa. Dependia de tráfico negreiro, prisão de índios ou reprodução. Bales afirma que em 1850 um escravo era vendido por uma quantia equivalente a R\$ 120.000,00.	Descartável. Há um grande contingente de trabalhadores desempregados. Um homem foi comprado por um “gato” por R\$ 150,00 em Eldorado dos Carajás-PA.
RELACIONAMENTO	Longo período. A vida inteira do escravo e até de seus descendentes.	Curto período. Terminado o serviço, não é mais necessário prover o sustento.
DIFERENÇAS ÉTNICAS	Relevantes para a escravização.	Pouco relevantes. Os escravos são pessoas pobres e miseráveis, não importando a cor da pele.
MANUTENÇÃO DA ORDEM	Ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos.	Ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos.

Todavia, de certa forma, o debate sobre a conceituação do trabalho escravo foi amainado pela modificação que a Lei 10.803/2003 introduziu ao artigo 149 do Código Penal. É que esta modificação tipificou vários casos de trabalho escravo. Somente amainou, pois deixou ainda um tipo aberto ao dizer que trabalho degradante é escravidão – andou bem ao dizer isto; mas não foi tão bem ao remeter ao intérprete a responsabilidade de definir, para cada caso, o que vem a ser trabalho degradante. De qualquer forma, com esta alteração da Lei Penal têm-se hoje tipos objetivos que autorizam a punição daqueles que escravizam seres humanos, mas, ressalte-se, a par

desses tipos, temos também um tipo aberto enunciado pela expressão: “condições degradantes de trabalho”.

Assim, quer seja pela pouca clareza da lei, quer seja pela não definição objetiva do que seja trabalho degradante, para entender o que seja trabalho escravo necessitamos encontrar alguns elementos que o caracterize. Destarte, em toda situação na qual se constatasse a existência de algum deles, poderíamos dizer que estaríamos, sem dúvida, diante de um trabalho escravo. Isso facilitaria sobremaneira a aplicação da lei aos casos concretos.

E que elementos seriam estes? São muitos, por certo. Poderíamos citar os elementos que denotam a ausência de salário ou o seu aviltamento, ou seja, elementos pecuniários; e elementos relacionados com o ambiente de trabalho. Estes seriam os elementos sanitários.

Os elementos pecuniários surgem de quatro formas: ausência ostensiva de salário, que normalmente ocorre junto com a escravidão clássica, acima referida; ausência fraudulenta de salários, que ocorre quando o empregador contrata com salários definidos, mas não paga. Neste caso o patrão não chega a negar o débito, mas sempre adia o pagamento, até que os trabalhadores desistem. Alguns desses batem às portas da Justiça, mas lá eles encontram uma triste realidade: a dos acordos que sempre beneficiam os patrões maus pagadores. E ainda é obrigado a ouvir dos sabichões que "é melhor um mau acordo do que uma boa demanda". Neste caso ele sai humilhado, frustrado e desamparado e, como se não bastasse, passa a ser perseguido pelo empregador e por seus colegas, pois é comum "ficar marcado" por ter "denunciado" um mal pagador. Neste caso não consegue mais emprego na região.

Já os elementos sanitários, como aludimos acima, são relacionados com o ambiente de trabalho. A lei quer garantir o bom ambiente de trabalho com normas que visam proporcionar segurança e conservação da saúde dos trabalhadores. Penso que o legislador quis contemplar os elementos sanitários com a expressão “condições degradantes de trabalho”, introduzida no Código Penal pela Lei 10.803/2003.

Desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho o Estado Brasileiro se preocupou em proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta proteção veio principalmente por meio da exigência de um ambiente de trabalho digno. Para isso, a Consolidação das Leis do Trabalho destinou seu capítulo V – DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR, do título II – **Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho**. Importante para implementar a aplicação destas normas tem sido a regra insculpida no artigo 200, consolidado, que incumbe o Ministério do Trabalho de estabelecer disposições complementares às normas de que trata o capítulo V acima aludido. Esta regra fez surgirem as normas regulamentadoras sobre saúde e segurança no trabalho.



A necessidade da intervenção estatal neste item da relação empregatícia se deu porque, não obstante a escravidão, na época da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, já contar com mais de meio século de extinção, os trabalhadores ainda eram submetidos às degradações que pesavam sobre os antigos escravos, a saber: alojamentos, alimentação e água, em geral insalubres; salários ínfimos e descaso pela vida humana, este caracterizado pela enorme quantidade de acidentes de trabalho, não raro, letais.

Com o advento da atual Carta Magna, esta proteção ganhou relevância com várias normas, principalmente as que se encontram nos artigos e incisos seguintes: artigo 4º, inciso II: prevalência dos direitos humanos; artigo 5º, inciso III: não submeter pessoas a tratamento desumano ou degradante; artigo 7º, incisos XXII, XXIII e XXVIII: obediência às normas de saúde e higiene para reduzir os riscos inerentes ao trabalho, adicional de insalubridade e seguro contra acidentes.

Ora, não resta dúvida de que submeter um trabalhador às circunstâncias neste artigo comentadas significa reduzir o ser humano a condições infra-humanas; é fazê-lo retroceder a um modo de vida incompatível com os padrões inaugurados desde a Lei Mosaica; é degradá-lo do *status* de cidadão à condição de escravo. Numa frase: é trabalho degradante, e sendo degradante é trabalho escravo, conforme a Lei 10.803, de 11/12/2003, já antes aludida, que deu ao artigo 149 do Código Penal a seguinte redação:

"[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:

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

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.”

Enfim, concluindo este item, vimos que a conceituação de trabalho escravo é complexa e não requer necessariamente que um ser humano seja propriedade de outro; portanto, para se configurar trabalho escravo, basta que haja na pretensa relação de emprego algum dos elementos que ferem a dignidade dos cidadãos, degradando-os, isto é, diminuindo-lhes a dignidade humana ou rebaixando-os da condição de trabalhadores livres, sujeitos de obrigações, mas também de

direitos, para uma condição semelhante à daqueles que viviam em regime de escravidão. Vimos, outrossim, que o legislador tipificou como crime vários fatos de degradação do cidadão afetos às relações trabalhistas; deixando, entretanto, um tipo aberto para contemplar as hipóteses não enumeradas, empregando a expressão “condições degradantes de trabalho”, e que nesta expressão podemos enquadrar todas as hipóteses de agressão aos direitos civis ocorrentes na seara laboral.

## **IX - DA TRAJETÓRIA E DO TRABALHO DOS CORTADORES DE CANA**

Francisco Alves<sup>5</sup> em seu artigo “POR QUE MORREM OS CORTADORES DE CANA” relata de forma interessante o trabalho de um cortador de cana no trecho que transcrevemos a seguir: *“No corte, especificamente, o trabalhador abraça um feixe de cana (contendo entre cinco e dez canas) e curva-se para cortar a base da cana. O corte da base tem que ser feito bem rente ao chão, porque é no pé da cana que se concentra a sacarose. O corte rente ao chão não pode atingir a raiz para não prejudicar a rebrota. Depois de cortadas todas as canas do feixe o trabalhador corta o palmito, isto é a parte de cima da cana, onde estão as folhas verdes, que são jogadas ao solo. Em algumas usinas é permitido aos trabalhadores o corte do palmito no chão, na fileira do meio, onde os feixes são amontoados. Neste caso, além de cortar o palmito o trabalhador tem que realizar um movimento com os pés, para separar as pontas das canas amontoadas na linha central. Em algumas usinas as canas amontoadas na fileira central devem ser dispostas em montes, que distam um metro um do outro, em outras usinas é permitido ao trabalhador fazer uma esteira de canas amontoadas sem a necessidade dos montes. Com isto, fica claro que a quantidade cortada por dia por trabalhador depende mais, para ganhar mais, e de sua força física e habilidade para execução da atividade.*

*Eu comparo o cortador de cana a um corredor fundista, porque os trabalhadores com maior produtividade não são necessariamente os que têm maior massa muscular, são os que têm maior resistência física para a realização de uma atividade repetitiva e exaustiva, realizada a céu aberto, sob o sol, na presença de fuligem, poeira e fumaça, em alguns casos, e por um período que varia entre 8 a 12 horas de trabalho diário.*

*Um trabalhador que corte 6 toneladas de cana, num talhão de 200 metros de comprimento, por 8,5 metros de largura, caminha, durante o dia uma distância de aproximadamente 4.400 metros, despense aproximadamente 50 golpes com o podão para cortar um feixe de cana, o que equivale a 183.150 golpes no dia (considerando uma cana em pé, não*

---

<sup>5</sup> Professor Adjunto do Departamento de Engenharia de Produção da UFSCar

*caída e não enrolada e que tenha uma densidade de 5 a 10 canas a cada 30cm.). Além de andar e golpear a cana, o trabalhador tem que, a cada 30cm, se abaixar e se torcer para abraçar e golpear a cana bem rente ao solo e levantar-se para golpeá-la em cima. Além disto, ele ainda amontoa vários feixes de cana cortados em uma linha e os transporta até a linha central. Isto significa que ele não apenas anda 4.400 metros por dia, mas transporta, em seus braços, 6 toneladas de cana, com um peso equivalente a 15 Kg, a uma distância que varia de 1,5 a 3 metros.*

*Além de todo este dispêndio de energia andando, golpeando, contorcendo-se, flexionando-se e carregando peso, o trabalhador sob o sol utiliza uma vestimenta composta de botina com biqueira de aço, perneiras de couro até o joelho, calças de brim, camisa de manga comprida com mangote, também de brim, luvas de raspa de couro, lenço no rosto e pescoço e chapéu, ou boné. Este dispêndio de energia sob o sol, com esta vestimenta, leva a que os trabalhadores suem abundantemente e percam muita água e junto com o suor perdem sais minerais e a perda de água e sais minerais leva a desidratação e a freqüente ocorrência de câimbras. As câimbras começam, em geral, pelas mãos e pés, avançam pelas pernas e chegam no tórax, o que provoca fortes dores e convulsões, que fazem pensar que o trabalhador esteja tendo um ataque nervoso. Para conter as câimbras e a desidratação, algumas usinas já levam para o campo e ministram aos trabalhadores soro fisiológico e, em alguns casos suplementos energéticos, para reposição de sais minerais.” (Grifo nosso)*

Como se vê, o trabalho no corte de cana-de-açúcar é por demais desgastante. Em face disso, os empregados não se sujeitam a fazer tal trabalho apenas por um salário mínimo. Alguns empregados entrevistados pela equipe de fiscalização afirmaram que o acerto de salário inicial era o pagamento de um salário mínimo acrescido da produtividade e em conversas afirmaram que sua expectativa era de que o pagamento fosse na faixa de dois salários mínimos. Como se vê, os pagamentos realizados pela empresa em desacordo com a legislação vigente são ainda mais humilhantes em face da jornada realizada pelos obreiros e pela própria atividade desgastante.

Os empregados conheciam o tratamento degradante em todas as suas formas. Oriundos em sua maioria dos estados do Maranhão e Piauí, tinham que pedir dinheiro emprestado em suas cidades de origem para chegar até Ulianópolis/Pa. Ao chegar à cidade, ficavam “hospedados” na “Casa Branca”, pertencente a Empresa, local em que aguardavam algum chamado para trabalhar na PAGRISA. Lá eram jogados a própria sorte, dormindo em baixo de árvores, comendo farinha com peixe e consumindo água em um posto de combustíveis da região. Os trabalhadores só eram levados para a usina, quando houvesse um grande número, suficiente pelo menos, para depois de uma seleção inicial, lotar um ônibus. A preferência era de quem já houvesse trabalhado no corte de cana com registro em Carteira de Trabalho. Os “Carteiras Brancas” eram deixados de lado e

somente eram contratados se houvesse real necessidade de obreiros. Estes, que não tinham nenhuma experiência registrada em CTPS, imploravam por uma chance de trabalhar e futuramente poder apresentar o registro e ter menos dificuldades em conseguir emprego.

A promessa de pagamento era de um salário mínimo mais a produtividade, de acordo com depoimentos dos empregados (Anexo IV), por isso a procura pelo emprego e a decepção em receber os contracheques com valores inferiores a R\$ 380,00 (Trezentos e oitenta reais), mesmo depois de tudo o que fora produzido para a empresa.

Percebe-se assim que havia uma insatisfação dos empregados com a empresa o que culminou com o desejo de deixarem a fazenda, não para receber parcelas de seguro-desemprego, mas para se livrar das condições degradantes de trabalho a que eram submetidos.

## **X - DO TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Como vimos em tópico anterior, o trabalho em condições degradantes é caracterizado pela não garantia ao ser humano dos direitos básicos, mínimos, que o distingue dos animais ou coisas. José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>6</sup> em seu artigo TRABALHO COM REDUÇÃO DO HOMEM À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, retrata bem o que deve ser considerado trabalho em condições degradantes, traçando um paralelo de tal definição com o respeito à dignidade do obreiro. O eminente autor afirma que *“É preciso, entretanto, enunciar mais concretamente o trabalho em condições degradantes. Tomando por base sua caracterização, como exposta por Luis Camargo, como aquele em que se pode identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração<sup>7</sup>, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido - o que deve ser esclarecido, embora pareça claro - em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.(Grifo Nosso)*

*Assim, 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.*

---

<sup>6</sup> Doutor em Direito das Relações Sociais. Procurador Regional do Trabalho, lotado na PRT/8ª Região (PA/AP). Professor e Pesquisador do Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. Professor Adjunto da Universidade Federal do Pará. Professor Titular da Universidade da Amazônia.

<sup>7</sup> Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. *Revista do MPT*. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho; São Paulo: LTr, n° 26, p. 15, setembro-2003.

*Se, para prestar o trabalho, o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia<sup>8</sup>, caracteriza-se o trabalho em condições degradantes. Se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.”*

**Ainda segundo o autor: “*Verificando a nova redação do artigo 149, do Código Penal, observa-se que o trabalho em condições análogas à de escravo deve ser considerado gênero, do qual o trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes são espécies. Não é somente a falta de liberdade de ir e vir, o trabalho forçado, então, que agora caracteriza o trabalho em condições análogas à de escravo, mas também o trabalho sem as mínimas condições de dignidade<sup>9</sup>.”(Grifo nosso)***

Ora, se em um local o trabalhador não tem o direito sequer de balançar sua rede, pois com o mínimo movimento irá atingir o companheiro ao lado, se acorda no meio da madrugada com o barulho da saída ou chegada de outros colegas que laboram em outro turno, se tem que acordar muito cedo, ainda sem a luz do sol, para esperar um ônibus que não tem horário certo para chegar em face de os transportes não serem suficientes para atender a todos os obreiros, se o empregado é obrigado a ficar na frente de trabalho sem qualquer local para o mínimo descanso esperando o nascer do sol, para começar a dar os primeiros cortes no canavial e ainda não ter tal período computado como jornada de trabalho, sua dignidade já foi reduzida ou ferida de morte, antes mesmo do aparecimento dos primeiros raios do astro-rei. Some-se a isso o fato de que a única certeza de que os empregados tinham era a de que somente chegariam aos seus alojamentos depois que os raios solares não mais iluminassem nosso planeta.

De acordo com as declarações dos empregados, seu tempo dedicado às frentes de trabalho alcançava facilmente as doze horas. O perverso sistema de pagamento por produção estimula, ainda que inconscientemente, a dedicação quase que total do dia do empregado ao seu labor. Considerando que o obreiro trabalhe doze horas, repouse oito horas durante a noite e use uma hora do seu dia para suas refeições e higiene pessoal, qual o tempo que sobrar do seu dia para viver e praticar os atos próprios do ser humano? Em que período irá jogar conversa fora, falar de futebol, assistir a um noticiário? Tais empregados acordam o dia em busca da sobrevivência, não tendo tempo de pensar em lazer ou em outras atividades que sejam alheias ao seu trabalho. Caracteriza-se aí a jornada exaustiva, pois a dedicação ao labor toma o tempo do empregado quase que integralmente.

---

<sup>8</sup> Um exemplo concreto e que, no Ministério Público do Trabalho, tantos de nós presenciamos: o trabalhador dormindo em barracas de lona, com alimentação escassa e precária, e servindo-se de água – a mesma água – imprópria para suas atividades normais, como beber, tomar banho, lavar seus objetos e utensílios etc.

<sup>9</sup> Dignidade é a palavra-chave para a identificação do trabalho em que há a redução do homem à condição análoga à de escravo.



Não bastasse o trabalho ser extenuante, ainda existia uma pressão diária sendo exercida sobre os empregados, que eram ameaçados pelos fiscais de faltas ou de terem o pagamento de sua produção cortada se não atingissem o mínimo estabelecido pela empresa, havendo ainda uma “proibição” feita aos empregados, para que estes não ficassem doentes, pois segundo estes, atestado médico era artigo de luxo e muitos empregados tinham que ir trabalhar, mesmo estando enfermos. Caracteriza-se assim, mais um atentado contra a dignidade dos obreiros.

A alimentação feita sob o sol escaldante e, que segundo os obreiros causava problemas intestinais em muitos empregados, regada a água oriunda dos banheiros e em temperaturas elevadas para serem consumidas por um ser humano ressaltam ainda mais a degradação a que aqueles estavam submetidos.

Mesmo depois de trabalhar exaustivamente durante um mês inteiro, havia empregados que recebiam muito aquém do que haviam trabalhado, em uma desproporcionalidade flagrante ao seu labor, havendo casos, não raros, de contracheques zerados ou com valores irrisórios, que sequer eram pagos aos obreiros. Não iremos aqui descrever o que um pagamento zerado ou com valores irrisórios representa para um trabalhador, pois tal fato, por si só, já causa gigantesca indignação e fere de morte a dignidade humana até na opinião de leigos, mas queremos fazer uma última observação: o trabalhador que, longe de casa, sentindo a ausência da família, tendo se submetido a uma longa viagem para longe de sua terra natal, a fim de melhorar suas condições financeiras e garantir uma sobrevivência digna aos que dele dependem ainda tem que se submeter a ouvir de sua mulher e filhos que não está enviando dinheiro por estar gastando com bebida e mulheres, pois é inacreditável, se não forem apresentados os documentos comprobatórios, que alguém que labore em tão penosa atividade, não receba o mínimo suficiente para garantir sua existência digna. Como se vê a dignidade dos obreiros era afetada inclusive na esfera familiar.

Tais fatos estão devidamente relatados e são comprovados pela documentação em anexo.

## **XI - AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**

Diante das infrações descritas, lavramos 23 (vinte e três) autos de infração, cujas vias e respectiva relação, seguem em anexo (Anexo XXIII). Os diretores da empresa se recusaram a receber os autos de infração, o que motivou o seu envio via postal. Dois dos autos de infração foram lavrados no dia 08/07/2007, fora da empresa, depois da análise das folhas de pagamento que foram apreendidas no dia anterior.

## **XII - CONCLUSÃO DO RELATÓRIO**

Como se vê pela identificação da equipe (item I), esta foi formada por integrantes de três órgãos federais: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Departamento da Polícia Federal. Durante a operação a equipe buscou a cooperação mútua, o

diálogo e o entrosamento, além de cada um executar as atribuições próprias de cada órgão. Destacamos o trabalho dos Policiais Federais, sob o comando do Agente de Polícia Federal, Alexandre Vieira Filho, que além do trabalho de segurança do Grupo, colaboraram sobremaneira para que nosso trabalho fosse executado com rapidez e eficácia, merecendo de nossa parte elogios que, sugerimos, sejam comunicados em ofício ao Coordenador-Geral de Defesa Institucional do Departamento de Polícia Federal.

Diante do exposto, comprovadas as condições degradantes de trabalho, jornada exaustiva e servidão por dívidas, está caracterizado o trabalho em condições análogas à escravidão, conforme a Lei 10.803, de 11/12/2003, que deu nova redação ao artigo 149 do Código Penal. Sugerimos o encaminhamento do presente relatório ao Departamento de Polícia Federal, Ministério Público Federal e Ministério Público do Trabalho, para as providências administrativas e judiciais cabíveis.

Segue em anexo:

- Anexo I. NAD – Notificação para Apresentação de Documentos;**
- Anexo II. Cópia do CNPJ, Contrato Social e Escritura da Fazenda;**
- Anexo III. Comprovantes de compras de medicamentos e orçamento de medicamentos;**
- Anexo IV. Termos de declarações dos empregados;**
- Anexo V. Auto de apreensão e guarda;**
- Anexo VI. Folha de pagamento de abril/2007;**
- Anexo VII. Folha de pagamento de maio/2007;**
- Anexo VIII. Folha de Pagamento de maio/2007;**
- Anexo IX. Cópias de notas da empresa a respeito do trabalho da fiscalização;**
- Anexo X. Apontamentos de horário referentes ao mês de maio de 2007;**
- Anexo XI. Apontamentos de horário referentes ao mês de maio/2007;**
- Anexo XII. Rescisões Contratuais;**
- Anexo XIII. Rescisões Contratuais;**
- Anexo XIV. Rescisões Contratuais;**
- Anexo XV. Rescisões Contratuais;**
- Anexo XVI. Rescisões contratuais;**
- Anexo XVII. Cópias das Guias de Seguro Desemprego de trabalhador resgatado;**
- Anexo XVIII. Cópias das Guias de Seguro Desemprego de trabalhador resgatado;**
- Anexo XIX. Cópias das Guias de Seguro Desemprego de trabalhador resgatado;**
- Anexo XX. Cópias das Guias de Seguro Desemprego de trabalhador resgatado;**
- Anexo XXI. Cópias das Guias de Seguro Desemprego de trabalhador resgatado;**
- Anexo XXII. Cópias de reportagens e notícias sobre o trabalho de fiscalização;**

**Anexo XXIII. Relação e autos de Infração lavrados;**

**Anexo XXIV. CD contendo relatório e fotos da operação.**

É o relatório.

Brasília-DF, 13 de julho de 2007.

**Humberto Célio Pereira da Silva**

Auditor-Fiscal do Trabalho

Coordenador

CIF: 02301-9

**Lucas Silva de Castro**

Auditor-Fiscal do Trabalho

Subcoordenador

CIF: 03526-2