



RELATÓRIO DA MISSÃO REALIZADA PELA RELATORIA NACIONAL PARA O DIREITO HUMANO AO TRABALHO NO PERÍODO DE 24 A 27 DE OUTUBRO DE 2005 NA REGIÃO DE RIBEIRÃO PRETO/SP PARA APURAÇÃO DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS DE TRABALHADORES (AS) CANAVIEIROS (AS)

1. A Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho integra o Projeto Relatores Nacionais em DHESC, coordenado pela Plataforma Brasileira de Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais – DHESC Brasil, com apoio institucional do Programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV/PNUD) e da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão – PGR/MPF, cujo objetivo é contribuir para que o Brasil adote medidas de proteção e efetivação de direitos humanos, baseadas na Constituição Federal de 1988 e nos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário.
2. A Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho esteve na região de Ribeirão Preto, interior do estado de São Paulo, no período de 24 a 27 de outubro de 2005, para realizar missão investigativa de denúncias de superexploração de trabalho exercida pelas usinas de cana-de-açúcar da região contra os trabalhadores rurais, conforme denúncia encaminhada pela Pastoral do Migrante – Diocese de Jaboticabal, município de Guariba/SP, na qual constava a morte de dez trabalhadores nos anos de 2004 e 2005 cujas causas, até o presente momento, não foram devidamente esclarecidas. No ano de 2004 ocorreram as mortes dos trabalhadores: José Everaldo Galvão, 38 anos, natural de Araçuaí/MG, falecido em abril de 2004, no hospital de Macatuba/SP, a causa da morte foi parada cardiorespiratória; Moisés Alves dos Santos, 33 anos, natural de Araçuaí/MG, falecido no hospital de Valparaíso/SP, devido a uma parada

cardiorespiratória; em maio de 2004, o trabalhador Manoel Neto Pina, 34 anos, natural de Caturama/BA, faleceu após uma parada cardiorespiratória no hospital de Catanduva/SP. Durante o ano de 2005, o índice de mortes de trabalhadores rurais no setor canavieiro, prossegue crescendo-se sendo, inicialmente, identificados como consequência da exaustão no trabalho. Somando-se aos casos anteriores, mais sete trabalhadores morreram no decorrer do ano corrente. Lindomar Rodrigues Pinto, 27 anos, natural de Mutans/BA, falecido em março de 2005, em Terra Roxa/SP; Ivanilde Veríssimo dos Santos, 33 anos, natural de Codó/MA, teve morte súbita, trabalhava para a usina São Martinho, faleceu em Pradópolis/SP; Valdecy de Paiva Lima, 38 anos, natural de Codó/MA, falecido no hospital São Francisco de Ribeirão Preto/SP, em julho de 2005, devido a um acidente cerebral hemorrágico; Natalino Gomes Sales, 50 anos, natural de Berilo/MG, falecido em agosto de 2005, por parada cardiorespiratória, num hospital em Batatais/SP; Domício Diniz, 55 anos, natural de Santana dos Garrotes/PE, falecido em setembro de 2005 no trajeto para o hospital em Borborema/SP, teve morte súbita; em 04 de outubro de 2005, faleceu o trabalhador Valdir Alves de Souza, 43 anos, causa da morte: enfarte. Ainda no mês de outubro, dia 21, faleceu o trabalhador José Mário Alves Gomes, 47 anos, natural de Araçuaí/MG, a causa da morte foi enfarte, morava no alojamento Jibóia, mantido pela Usina Santa Helena, do Grupo Cosan.

3. A missão foi realizada pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho em parceria com o Ministério Público do Trabalho da 15ª. Região; com o apoio da Pastoral do Migrante da Diocese de Jaboticabal, município de Guariba/SP; Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Guariba e Jaboticabal; Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo – FERAESP; da Universidade de São Paulo-Campus de Ribeirão Preto; Sub-Delegacias Regionais do Trabalho dos municípios de Ribeirão Preto, Araraquara e São Carlos.

4. Durante o dia 24 de outubro de 2005, às 13h30 minutos, na sede do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Guariba, a Relatoria realizou uma reunião com representantes de sindicatos e demais entidades da sociedade civil, cuja lista de presença segue anexa, para ouvir as denúncias das entidades referentes às violações de direitos humanos de trabalhadores/as rurais na região do interior de São Paulo. A Pastoral do Migrante apresentou a relação de mais duas mortes recentes de trabalhadores rurais, ocorridas, respectivamente, em 04 de outubro de 2005 e 21 de outubro de 2005, cujas causas “mortis” detectadas foram enfarte. Com o acréscimo dos novos casos apresentados pela Pastoral do Migrante, o número cresce para dez trabalhadores migrantes mortos em função da sobrecarga de trabalho. Durante a reunião, ainda, os sindicatos apresentaram a denúncia de intimidação dos trabalhadores, exercida por parte dos chefes de turma¹, os quais não deixam espaço livre para os trabalhadores conversarem com o Ministério Público, DRT ou sindicatos durante as fiscalizações, tendo sido essa prática inicialmente desenvolvida a partir de 1995 e mantendo-se corriqueira até os dias atuais no tocante às relações entre os sindicatos e as classes patronais.
5. Na fala das entidades presentes ficou claro que esse tipo de procedimento é exercido sob determinação das usinas, que praticam retaliações contra os trabalhadores que buscam apoio nos sindicatos ou em órgãos públicos competentes para fiscalização das condições de trabalho. É freqüente a ameaça de não contratação dos trabalhadores que cooperem no exercício da fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho ou do Ministério do Trabalho e Emprego, estas últimas realizadas mediante ação das Delegacias Regionais do Trabalho. Consta, ainda, a tentativa de descredibilizar o trabalho dos sindicatos, dificultando a aproximação dos mesmos aos trabalhadores a fim de não

¹ Funcionários das Usinas que exercem a função de coordenar as turmas de trabalhadores rurais nas frentes de trabalho são chamados pelos trabalhadores de “turmeiros”.

proporcionar a apuração de denúncias das irregularidades perpetradas pelas usinas.

6. Durante a reunião foi sugerido pelas entidades presentes que fosse realizada a visita “in loco” nas usinas citadas para verificação de irregularidades existentes no local de trabalho. As usinas a serem visitadas seriam a usina Maringá, no município de Araraquara/SP e a usina Santa Helena, no município de Piracicaba/SP, sendo que nesta última ocorreu a morte do trabalhador José Mário Alves Gomes, 47 anos, no dia 21 de outubro de 2005, após jornada de trabalho. Dentro do roteiro das abordagens ficou definida também a visita ao alojamento Jibóia, mantido pela Usina Santa Helena, pertencente ao Grupo Cosan no qual estava alojado o trabalhador José Mário Alves Gomes, 47 anos, natural de Arauaí/MG, para verificar as condições de instalação dos trabalhadores.
7. A partir das 16h30 do mesmo dia, a Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho realizou reunião com o Ministério Público do Trabalho da 15ª. Região do Estado de São Paulo; Sub-Delegacias Regionais do Trabalho dos municípios de Ribeirão Preto, Araraquara, e São Carlos; Pastoral do Migrante; e Departamento de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos para repasse e discussão da definição das propostas elaboradas pelos representantes da sociedade civil e sindicatos da região. Discutidas as condições de trabalho existentes nas usinas Maringá e Santa Helena, esta última do Grupo Cosan, os órgãos públicos presentes expuseram suas posições de concordância em relação às visitas a serem realizadas no dia seguinte, definindo horário, local de saída e itinerário.

I. VISITA ÀS FAZENDAS FORNECEDORAS DE CANA-DE-AÇÚCAR À USINA MARINGÁ, DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA/SP

1.1 As fazendas ficam localizadas no município de Rincão, interior de São Paulo. Nas frentes de trabalho foram encontrados 29 trabalhadores, dos quais 06 foram entrevistados, sobre as condições de trabalho a que estavam submetidos, origem dos trabalhadores, condições de saúde e moradia, além de outros aspectos considerados relevantes. Durante a entrevista com os trabalhadores verificou-se que a média de idade entre os trabalhadores varia bastante, podendo ser encontrados desde jovens de vinte anos até homens com idade entre quarenta e cinquenta anos. Todos os trabalhadores migrantes são majoritariamente negros e pardos, oriundos dos estados da região Nordeste, com destaque para Maranhão, Bahia, Paraíba, Pernambuco e Piauí, e também do estado de Minas Gerais, especificamente de municípios do Vale do Jequitinhonha. O grau de escolaridade também não obedece a um nível determinado, são encontrados nas frentes de trabalho, desde trabalhadores analfabetos até trabalhadores com ensino médio completo, porém predomina o nível fundamental. O estado civil dos trabalhadores também segue um padrão variado, embora aqueles casados ou com união estável, residam, na sua maioria, sozinhos ou com colegas de trabalho, tendo deixado as famílias nos estados de origem, para onde costumam regressar ao término da safra, quando conseguem uma oportunidade. Geralmente ficam hospedados em alojamentos mantidos pelas usinas, ou em casas alugadas por eles próprios ou pelo empreiteiro ou pelo *gato*. O aluguel pago por esses trabalhadores fica em torno de R\$50,00 e R\$100,00 pago por pessoa, por casas na maior parte das vezes, localizadas em favelas ou cortiços da região, as quais têm entre dois e quatro cômodos, e chega a ser dividida por um número de quatro a nove pessoas².

1.2. O contrato dos trabalhadores é por produção, quando eles chegam a cortar cerca de 500 metros de cana por dia, cujo pagamento é feito por tonelada, variando entre R\$2,20 e R\$2,40 (onze e vinte e dois centavos de real) por tonelada, porém, os

² A Relatoria entrevistou dois trabalhadores que moravam numa casa de dois cômodos, quarto e cozinha, com mais

trabalhadores não controlam a pesagem. O horário de chegada ao trabalho e início do turno varia conforme a distância compreendida entre o local de moradia e o local de trabalho, às vezes chegam a viajar cerca de duas horas para iniciar o corte da cana. O horário previsto para início da jornada de trabalho é às seis horas da manhã, entretanto, esse horário varia bastante entre o estabelecido pelas usinas, o que faz com que os trabalhadores iniciem o turno no momento em que chegam ao local de trabalho, seguindo até às 15h50 minutos ou 17h. Encerrado o corte da cana, os trabalhadores permanecem no local realizando outras atividades laborativas, como o recolhimento de bituca³ de cana, fato que retarda o retorno dos mesmos para seus locais de moradia, mas não proporciona acréscimo no pagamento dos salários. No tocante à jornada de trabalho, os trabalhadores não têm computado como jornada de trabalho o tempo dispendido para que cheguem e retornem do local de trabalho, direito a que fazem “jus” conforme disposto no artigo 58, parágrafo 2º. da CLT⁴, visto que a condução para ida e retorno do trabalho, é fornecida pelo empregador.

1.3. Uma vez que o contrato de trabalho é por produção, não há um piso salarial que determine uma remuneração fixa e uniforme a todos os trabalhadores, e sim baseada no ritmo de produção individual. Por essa razão o pagamento salarial varia entre R\$600,00 e R\$950,00 mensais, resultando, na maior parte das vezes, na ultrapassagem dos limites do próprio corpo pelo trabalhador, para garantir uma remuneração maior. O fato de ser o contrato por produção também cria entre os trabalhadores um clima de

duas outras pessoas. E outros três trabalhadores que dividiam uma casa de quatro cômodos com nove pessoas.

³ Bituca: pedaços de cana-de-açúcar não aproveitáveis para a fabricação dos produtos derivados da cana-de-açúcar. São recolhidos pelos trabalhadores canavieiros após encerrarem a jornada de trabalho no corte da cana, o que prolonga a permanência do trabalhador no local de trabalho, entretanto, não garante o recebimento de pagamento pelo exercício de tal atividade, embora seja uma atividade laborativa ligada ao corte da cana e que retarda o retorno do trabalhador ao seu local de moradia.

⁴ Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art.58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8(oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

competição, em que o trabalhador se vê moralmente obrigado a superar o ritmo produtivo dos demais trabalhadores. Há nesses fatos o descumprimento do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil é signatário, que segundo o seu artigo 7º., alíneas “a” e “b”. I, faz referência à remuneração justa e igual para um trabalho de igual valor, fato que não ocorre em sendo o pagamento dos salários realizado conforme a produtividade individual⁵.

1.4. A alimentação é levada pelo próprio trabalhador, na mochila em que carrega as ferramentas de trabalho, e fica armazenada dentro da mochila sob o sol, fator que, via de regra, favorece a deterioração da alimentação, obrigando o trabalhador a jogá-la fora. Quando esse fato ocorre, o trabalhador prossegue a jornada de trabalho sem se alimentar, pois a usina fornece apenas soro hidrotônico e água. A dieta alimentar dos trabalhadores é composta por feijão, arroz, farinha, macarrão, às vezes carne⁶ ou ovos, a ausência de frutas e verduras é um fator freqüente no cotidiano alimentar dos trabalhadores. Neste caso, fica evidente o descumprimento da NR 31⁷ que regulamenta a obrigatoriedade da existência de local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições em condições higiênicas, independentemente do número de trabalhadores, cumprimento que não é dado pela empresa visitada conforme relato dos trabalhadores e constatações durante a visita à frente de trabalho.

Parágrafo 2º. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido de transporte público, o empregador fornecer a condução.

⁵ O Artigo 7º. do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais faz referência às condições de trabalho e a remuneração justa para trabalho de igual valor.

Art. 7º. _ Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:

a. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

b. I. Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àsquelas de que se beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual; (destaque nosso).

⁶ Sendo este um item alimentar raramente presente nas refeições dos trabalhadores em virtude do seu alto custo.

⁷ NR 31_ Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho, na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aqüicultura – Portaria n°. 86, de 03/03/05 – Diário Oficial da União 04/03/05, que regulamenta os direitos e deveres inerentes aos empregadores e empregados rurais.

1.5. A água fornecida pelas usinas para ser consumida pelos trabalhadores é armazenada nos tanques dos ônibus que realizam o transporte dos mesmos para as frentes de trabalho. Não há sistema de refrigeração de água, o que resulta na sua ingestão em temperatura inadequada, uma vez que sofre aquecimento em virtude da temperatura local. As condições de armazenamento e de tratamento da água também são ignoradas, não sabendo os trabalhadores qual a sua procedência e se passa por processos de tratamento⁸ antes de ser ingerida. Este fato apresenta-se em desconformidade com o disposto no artigo 31.23.9 da NR 31, bem como do artigo 200, inciso V, da CLT⁹, que determina a disponibilização de água potável fresca para os empregados na frente de trabalho¹⁰.

1.6. Os trabalhadores têm o domingo como dia de folga, mas não sabem se recebem repouso semanal remunerado, pois não conseguem identificar diferença no pagamento dos salários, embora a Constituição Federal, no artigo 7º., inciso XV, faça referência expressa ao repouso semanal remunerado como direito do trabalhador que deve ser garantido pelo empregador. Quando rescindido o contrato de trabalho, recebem apenas o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ato de descumprimento por parte das empresas contratantes, pois a Constituição Federal, artigo 7¹¹, incisos II e III, garante o direito de recebimento do seguro-desemprego (no valor equivalente a três parcelas

⁸ Filtração e fervura, métodos indicados por serem rápidos e baratos para o consumo adequado da água.

⁹ Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer as disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

V-proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias;

¹⁰ NR 31, 31.29.3_ O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho.

¹¹ Constituição Federal de 1988

Artigo 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III- fundo de garantia por tempo de serviço;

quando comprovado pelo empregado o vínculo empregatício por período superior a seis meses e inferior a onze meses)¹², e do FGTS pelo trabalhador quando rescindido o contrato, e pela CLT, artigo 147¹³, que garante o recebimento de férias quando rescindido o contrato, mesmo que por tempo determinado. Quando adoecem e precisam apresentar atestado médico, recebem a quantia de R\$7,20 (sete reais e vinte centavos) referentes ao dia cuja falta foi justificada através da apresentação de atestado médico.

1.7. No local de trabalho não há a presença de ambulância, nem de material e trabalhador treinado para atendimento de primeiros socorros em caso de acidente ou adoecimento na frente de trabalho. Caso algum trabalhador adoença ou sofra acidente é preciso ser transportado no assoalho do ônibus para a unidade de saúde mais próxima. A ocorrência de acidentes de trabalho é freqüente, mas os trabalhadores não têm conhecimento de algum caso no qual tenha havido o recebimento de auxílio-doença requerido perante o INSS. Segundo o artigo 168, parágrafo 4º. da CLT, é obrigatória por parte do empregador, a manutenção de materiais médicos de primeiros socorros, é obrigatória a notificação de doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições de trabalho ainda (artigo 169 da CLT), fatos inexistentes na frente de trabalho ora visitada¹⁴.

XV-reposo semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

¹² "Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:

2º A determinação do período máximo mencionado no *caput* deste artigo observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos trinta e seis meses que antecederam a data de dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego:

I - três parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, de no mínimo seis meses e no máximo onze meses, no período de referência”.

¹³ Consolidação das Leis Trabalhistas

Art.147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo determinado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

¹⁴ Consolidação das Leis Trabalhistas

1.8. A forma de contatar esses trabalhadores para trabalhar nas usinas do interior de São Paulo ocorre, na maior parte das vezes, de duas formas. A primeira se dá através de conversas e contatos com amigos que já estiveram outras vezes trabalhando na região. A outra forma, mais freqüente, é através do aliciamento proporcionado pelo gato¹⁵, que transporta os trabalhadores para outra região do país, por cuja viagem o trabalhador fica obrigado a ressarcir todas as despesas, que na maioria das vezes, é estipulada em valores bem acima do valor real, comprometendo uma quantia considerável ou até mesmo a retenção integral de seus rendimentos. Nos municípios do Maranhão, o aliciamento é realizado por uma pessoa conhecida por Beto, que é ligado a outra conhecida por Dário, este último trabalha para a usina Maringá como chefe de turma. Os trabalhadores ficaram por quatro meses obrigados a entregar os cheques provenientes dos pagamentos de seus salários para a pessoa conhecida por Dário, como forma de pagamento das despesas contraídas durante a viagem para o interior de São Paulo.

1.9. Durante o período em que trabalham na usina, os trabalhadores são obrigados a consumir itens fornecidos pela própria usina, em forma de cestas básicas, por cuja disponibilização, têm os cheques para pagamentos de seus salários retidos pelas usinas,

Art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

Parágrafo 4º. O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

¹⁵ Pessoa ligada a empresas agroexportadoras, cuja presença é muito freqüente nas usinas de cana-de-açúcar ou a algum empregado formal da usina que alicia os trabalhadores, em sua grande parte agricultores, desempregados, com promessas de salários altos em outra região do país. Essa prática está tipificada como crime no artigo 207 do Código Penal Brasileiro, que dispõe: Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional: Pena - detenção de 01 (um) a 3(três) anos, e multa.

Parágrafo 1º. – Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou ainda, não assegurar condições de seu retorno ao local de origem.

ficando obrigados a consumir os gêneros alimentícios fornecidos pelas usinas conforme os preços estipulados pela empresa ou pelo *gato*¹⁶. Resultando, assim, no endividamento dos trabalhadores, fato que configurará no exercício de práticas para dificultar a volta dos trabalhadores para seus estados de origem, ou no não pagamento das indenizações provenientes da rescisão dos contratos de trabalho. Essa prática é popularmente conhecida por “barracão”. Há aqui o descumprimento do artigo 458, parágrafo 3º., no qual está determinada a proibição de desconto superior a 20% do salário contratual, em caso de fornecimento de alimentação aos empregados. Também é perceptível o descumprimento do artigo 462, parágrafos 2º. e 3º. da CLT, em relação à venda pela usina de gêneros alimentícios por valor superior à média regional/nacional, resultando no endividamento progressivo pelos trabalhadores¹⁷.

¹⁶ Esse tipo de prática está configurado como crime no artigo 203, parágrafo 1º., inciso I do Código Penal Brasileiro: Art. 203. Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de 1 (um) ano a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo 1º. Na mesma pena incorre quem:

I- obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinação estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude da dívida;

¹⁷ Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Parágrafo 3º. A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a vinte e cinco por cento (25%) e vinte por cento (20%) do salário contratual.

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Parágrafo 2º. É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadoria aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizam do armazém ou dos serviços.

Parágrafo 3º. Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias

Irregularidades encontradas pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho, órgãos públicos e representantes sindicais durante a visita às frentes de trabalho das fazendas fornecedoras de cana-de-açúcar para a Usina Maringá, em Araraquara/SP.

Durante a visita às frentes de trabalho em Rincão, a Comissão formada pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo, encontrou várias irregularidades:

Na frente de trabalho não há abrigo para os trabalhadores fazerem refeições, nem para protegerem-se do sol quando a temperatura aumenta, o que os obriga a buscar a sombra dos ônibus. Não há cabines sanitárias devidamente equipadas, com vaso sanitário e lavatórios, conforme exigido pelo artigo 200, inciso VII, da CLT¹⁸. Existe apenas uma barraca feita de lona, suspensa por pedaços de madeira, onde os dejetos ficam em contato direto com o solo, desrespeitando a NR 31, que tornou obrigatória a existência de cabines sanitárias devidamente equipadas com vaso sanitário e lavatório. Os ônibus que realizam os transportes dos trabalhadores não obedecem a normas de segurança, deixando em risco os trabalhadores quando transportados, descumprindo a determinação do artigo 105, do Código de Trânsito Brasileiro, uma vez que não continha encostos para cabeças, nem cintos de segurança¹⁹. Foi encontrado um

sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

¹⁸ Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art.200.

VII-higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

¹⁹ Art. 105. São equipamentos obrigatórios dos veículos, entre outros a serem estabelecidos pelo CONTRAN:

I - cinto de segurança, conforme regulamentação específica do CONTRAN, com exceção dos veículos destinados ao transporte de passageiros em percursos em que seja permitido viajar em pé;

caminhão-baú adaptado para transportar combustível. O veículo não obedecia a qualquer norma de segurança exigida pela legislação em vigor. Além de ter sido alterado manualmente, sem a devida autorização emitida pelo órgão competente, conforme dispõe o Código de Trânsito Brasileiro²⁰, continha diversos barris de combustível em seu interior, juntamente com ferramentas, pneus e ferragens. Havia uma instalação elétrica precária, com fios velhos, enrolados sem material para isolamento de corrente elétrica, o que poderia ocasionar um incêndio a qualquer momento. Além da presença de alimentos (pão, refrigerante) e marmitas com refeições preparadas para serem ingeridas, no mesmo local em que estavam os barris com combustível. O fato resultou na interdição do caminhão e lavratura de uma notificação e autuação da empresa por parte dos fiscais do Grupo Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego, estando a adoção de tal medida respaldada no artigo 200, inciso II, da CLT²¹, que se dirigiu até a sede da usina para tomar as medidas cabíveis perante os responsáveis pela empresa.

2. VISITA AO ALOJAMENTO JIBÓIA MANTIDO PELA USINA SANTA HELENA, GRUPO COSAN

II - para os veículos de transporte e de condução escolar, os de transporte de passageiros com mais de dez lugares e os de carga com peso bruto total superior a quatro mil, quinhentos e trinta e seis quilogramas, equipamento registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo;

III - encosto de cabeça, para todos os tipos de veículos automotores, segundo normas estabelecidas pelo CONTRAN;

²⁰Código de Trânsito Brasileiro:

Art. 106. No caso de fabricação artesanal ou de modificação de veículo ou, ainda, quando ocorrer substituição de equipamento de segurança especificado pelo fabricante, será exigido, para licenciamento e registro, certificado de segurança expedido por instituição técnica credenciada por órgão ou entidade de metrologia legal, conforme norma elaborada pelo CONTRAN.

²¹ Consolidação das Leis Trabalhistas

Art.200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

II-depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

Inicialmente, o administrador do alojamento mostrou-se resistente à permissão ao acesso ao local, alegando que não era permitida a entrada de qualquer pessoa na propriedade, recuando apenas quando soube que se tratava de uma investigação conjunta realizada pelo Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo - FERAESP e Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho. No contato inicial com os trabalhadores, os funcionários da usina tentaram ficar o mais próximo possível como uma forma tácita de controlar os depoimentos dos trabalhadores e impedir uma maior aproximação das instituições públicas e entidades da sociedade civil presentes. Foi perceptível a manifestação do medo como reação dos trabalhadores quando eram perguntadas questões referentes às relações de trabalho estabelecidas entre as usinas e eles. O desconhecimento dos próprios direitos e das obrigações do empregador também se manifestam claramente nas palavras dos trabalhadores.

2.1. Na visita realizada ao alojamento Jibóia, mantido pela Usina Santa Helena, do Grupo Cosan, foram entrevistados onze trabalhadores, de um total de sessenta trabalhadores que se encontravam no local²². As perguntas faziam referência às condições de trabalho, saúde, moradia, alimentação, contato em seus estados de origem e demais questões relevantes para identificação de existência de violação de direitos humanos.

2.2. Os trabalhadores entrevistados no alojamento Jibóia são oriundos do estado de Minas Gerais, especificamente dos municípios do Vale do Jequitinhonha, destacando-se os municípios de Araí, Araçuaí, Novo Cruzeiro, Salinas. A idade varia entre 20 e 50 anos,

²² O alojamento abriga quatro turmas de trabalhadores, das quais três contém 30 trabalhadores e uma 29, em virtude da morte do trabalhador José Mário Alves Gomes, 47 anos, natural de Araçuaí/MG, o qual faleceu devido a um enfarte no dia 21 de outubro de 2005, restando um total de 119 trabalhadores alojados no local.

não havendo, portanto, um perfil etário determinado. No tocante ao perfil racial, a identificação é visível: o índice de negros e pardos é absolutamente maior que o de qualquer outro segmento racial; com formação educacional incompleta ou inexistente, uma vez que foram identificados trabalhadores analfabetos ou mesmo com grau de alfabetização deficiente, o que não configura também um nível educacional uniforme.

2.3. O turno de trabalho começa diariamente às 05h30 minutos, sem hora prevista para terminar. Durante a jornada de trabalho, os trabalhadores são obrigados a cortar a cana o tempo inteiro, sem direito a pausa para descanso, parando para almoçar e sendo obrigados pelo chefe da turma a retomar o corte imediatamente, ação legalmente proibida, uma vez que a legislação trabalhista vigente determina como intervalo mínimo para almoço, o período de uma hora e máximo de duas, constituindo-se a obrigatoriedade de retomada do trabalho imediatamente pelo trabalhador, numa violação do dispositivo legal em vigor. Chegam a cortar até 600 metros de cana por dia, o que seria equivalente a R\$30,00 diários. A empresa fornece as ferramentas, botas e luvas. As roupas utilizadas no corte da cana são compradas por conta própria, não há o fornecimento de máscaras nem de óculos, o que obriga os trabalhadores a inalar a fuligem da cana queimada, e também a não proteger os olhos do contato com a fuligem e as partículas de cana. Embora o horário determinado para término da jornada seja às 15h50, sempre se estende sem hora fixa para terminar, além de os trabalhadores serem obrigados a realizar outras atividades laborativas como o recolhimento de bituca de cana-de-açúcar, após encerrarem o corte da cana, o que estende a jornada de trabalho, visto que são mantidos no local de trabalho, mas não recebem acréscimo nos salários por tais atividades, configurando na inobservância do artigo 58, parágrafo 2º. da Consolidação das Leis Trabalhistas, que faz referência ao cômputo do tempo despendido pelo trabalhador no trajeto para a ida e o retorno do local de trabalho como jornada de trabalho.

2.4. O contrato é por produção, o que não configura uma remuneração fixa, baseada em um piso salarial uniforme, deixando o pagamento à mercê do ritmo de produção individual dos trabalhadores. O que resulta num esforço além da capacidade física dos trabalhadores, obrigando-os a entrar num clima de competição, visando destacar quem realiza a maior produção. Por tal razão, o salário não é uniforme, podendo variar entre dois a cinco salários mínimos mensais, cujo valor é calculado baseado na quantidade de metros cortados, que é pesada por tonelada, e o resultado convertido em metro para realizar o pagamento²³. A existência de tal procedimento resulta na violação do artigo 7º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que dispõe o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, bem como de uma remuneração igual para um trabalho de igual valor.

2.5. A alimentação é fornecida pela usina, que efetua o desconto de R\$95,00 diretamente do pagamento dos trabalhadores. Durante a jornada de trabalho, a comida fica armazenada na marmita dentro da sacola na qual os trabalhadores transportam as ferramentas e a alimentação, fica sob o sol no decorrer do dia. O que resulta na deterioração da comida, obrigando os trabalhadores a jogá-la fora, ficando durante o restante do dia sem alimentar-se, ou quando recebem lanche pela usina, usando-o como refeição principal. Entretanto, conforme o artigo 200, incisos V e VII, da CLT, bem como da NR 31²⁴, artigos 31.23.4.2 e 31.23.4.3, é obrigatória a existência de abrigos para proteção dos trabalhadores das intempéries, e armazenamento da comida²⁵.

²³ Se o trabalhador cortar 800 metros de cana, a produção será pesada em toneladas para saber o equivalente ao peso, depois de auferido resultado em tonelada, é dividido por cem, para obter o resultado equivalente por metro de cana cortado, o resultado auferido é pago referente aos metros de cana cortados.

²⁴ Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura – NR 31, Portaria no. 86, de 03/03/05 – Diário Oficial da União de 04/03/05.

²⁵ NR 31:

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.

2.6. A usina fornece água para os trabalhadores. Entretanto, a água não é submetida aos tratamentos convencionais de filtração e/ou fervura, sendo retirada das torneiras dos banheiros localizados próximo aos dormitórios, ou de um lavatório próximo ao refeitório onde os trabalhadores lavam seus copos, pratos e talheres, no qual foram encontrados insetos mortos no momento da entrevista dos trabalhadores. Nos banheiros próximos aos dormitórios não há chuveiro, há um cômodo com chuveiros coletivos, onde os trabalhadores tomam banho. A forma como é disponibilizada a água aos trabalhadores descumpra a determinação do artigo 200, inciso V da CLT, que dispõe sobre a obrigatoriedade do fornecimento de água potável aos trabalhadores por parte do empregador.

2.7. Em relação ao repouso semanal remunerado, não sabem se recebem, pois não percebem diferença no pagamento dos salários, embora tenham um dia de folga a cada cinco dias trabalhados. Segundo a Constituição Federal, artigo 7º, inciso XVII, o recebimento do repouso semanal remunerado é um direito de todo trabalhador; para que o trabalhador tenha conhecimento de seu recebimento, deve constar no recibo de pagamento, quando efetuado o pagamento dos salários. O descanso semanal ao qual os trabalhadores têm direito no estabelecimento também viola o disposto no artigo 67, da CLT, que ressalta a obrigatoriedade do descanso semanal ser garantido aos domingos, sofrendo alteração apenas, quando houver necessidade de substituição por motivo de conveniência pública.

2.8. Os trabalhadores encontrados no alojamento Jibóia foram aliciados por uma pessoa conhecida por Nito que mora em Rio das Pedras, no interior do estado de São Paulo, e trabalha para a Usina Santa Helena, do Grupo Cosan. A pessoa identificada por

31.23.4.3 – Nas frentes de trabalho devem ser disponibilizados abrigos, fixos ou móveis, que protejam os

“Nito”, trabalha transportando trabalhadores de Minas Gerais para trabalhar nas Usinas do Grupo Cosan. A ação aqui identificada é tipificada no Código Penal Brasileiro, artigo 207, que prevê como punição detenção de 01(um) a 03 (três) anos e multa.

2.9. Nas frentes de trabalho do Grupo Cosan não há ambulância nem trabalhador treinado e material de primeiros socorros para ser usado em caso de acidentes ou adoecimento de trabalhadores durante o turno de trabalho. Caso algum trabalhador seja acidentado ou adoença no local de trabalho tem de ser transportado pelo ônibus da Usina para a unidade de saúde mais próxima, entretanto, o município mais próximo do alojamento fica a duas horas de viagem. A inexistência de materiais médicos de primeiros socorros descumpra a determinação do artigo 168, parágrafo 4º. e artigo 169, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

2.10. Quando o trabalhador adoecer, só pode ser levado para ser consultado pelo médico da usina, que raramente fornece atestado ou diz qual o diagnóstico. Os trabalhadores são obrigados a trabalhar doentes, quando não o fazem têm o dia de trabalho descontado do pagamento, mesmo se apresentarem atestado médico. A usina alega ter um convênio com os trabalhadores, no qual eles pagam 50% do valor de consultas e remédios e a empresa paga os outros 50%, entretanto, o desconto é feito no pagamento dos salários, sem especificação e sem entrega de nota fiscal dos remédios. Os trabalhadores também sofrem um desconto referente a um seguro de vida, o qual os trabalhadores não sabiam que seria descontado de seus rendimentos.

2.11. Por diversas vezes os trabalhadores pediram para ir embora, mas recebem a resposta de que só irão embora quando acabar a safra da cana, pois dependem que a empresa providencie o ônibus para voltarem a seus estados de origem.

trabalhadores contra as intempéries, durante as refeições.

2.12. A empresa ameaça os trabalhadores de não recontratá-los na próxima safra, se procurarem o sindicato ou algum órgão público de defesa de direitos de trabalhadores. Além de ameaçarem a inclusão dos nomes dos trabalhadores que cooperarem com as investigações feitas pelo Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e com as denúncias nos sindicatos em uma lista que será entregue também nas outras usinas para evitar que os trabalhadores que denunciaram as violações de direitos efetuadas pela empresa sejam contratados na próxima safra. O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais garante o livre exercício das atividades sindicais e ressalta a responsabilidade dos Estados-partes em garantir o exercício desses direitos, conforme disposto no artigo 8º., inciso 2, alíneas “a” e “c”, do PIDESC. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º., ressalta a liberdade à associação profissional ou sindical, além de salientar no inciso III, do mesmo artigo, a função sindical de defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria a qual ele representa. Ainda com relação à garantia aos direitos sindicais, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho faz referência sobre a necessidade de garantir o direito ao exercício da liberdade sindical pelas categorias representadas. Diante das exposições de todos os dispositivos legais anteriormente citados, identificam-se diversas violações de direitos materializadas pelas práticas anti-sindicais exercidas pela referida usina.

3. Durante a visita realizada ao alojamento Jibóia, mantido pela Usina Santa Helena, do Grupo COSAN, foram constatadas as seguintes ocorrências:
 - a. A pessoa responsável pela administração do alojamento apresentou resistência ao acesso da Comissão formada pela Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Delegacia

- Regional do Trabalho e Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo ao alojamento, permitindo o acesso apenas quando foi informado pelo Ministério Público do Trabalho de que seria submetido aos procedimentos legais vigentes por dificultar a realização do trabalho das autoridades presentes;
- b. Foram encontrados diversos trabalhadores migrantes, os quais informaram haver naquele local quatro turmas de trabalhadores, somando-se o total de 120 trabalhadores alojados. Todos eram provenientes do estado de Minas Gerais, majoritariamente trabalhadores negros e pardos.
 - c. As condições de alojamento são precárias, em cada quarto existem quatro camas, e quatro armários de aço, nos quais os trabalhadores guardam seus pertences, e como o espaço é insuficiente, expõem-nos também no chão, sobre as camas, e suspendendo-os pelas paredes. Cada quarto conta apenas com uma janela pequena, as portas de todos os quartos apontam para uma mesma porta, estreita, que em caso de emergência (incêndio, por exemplo) impossibilitaria a fuga dos trabalhadores, colocando todos em risco. Os banheiros localizados próximos ao quarto não contam com chuveiro, contam apenas com uma pia pequena e um vaso sanitário com descarga, os banhos são realizados em uma área coletiva com vários chuveiros.
 - d. As refeições são realizadas em um refeitório existente no local, próximo à cozinha, em horário fixo, entretanto, os trabalhadores organizam-se para fazer as refeições sem interferência da administração local. Contam com uma nutricionista que frequenta o local em dias alternados verificando se a dieta alimentar recomendada para os trabalhadores tem sido cumprida corretamente, embora alguns trabalhadores afirmem que a qualidade da comida não seja muito satisfatória. Há uma espécie de lavatório para os

- copos, onde eles retiram a água da torneira para beber, pois a usina não disponibiliza água filtrada para os trabalhadores;
- e. O local onde lavam as roupas e utensílios usados no trabalho fica localizado na parte traseira de cada quarto, um pequeno lavatório composto por uma pia com torneira, em precárias condições de higiene. Próximo a cada lavatório há uma fossa sanitária, algumas com a tampa danificada ou até cobertas com pedras, o que não proporciona o isolamento completo dos dejetos. É próximo a essas fossas sanitárias que se encontram os varais para colocação das roupas lavadas para secar ao sol;
- f. Os gêneros alimentícios ficam estocados em duas despensas, separados e em condições adequadas de higiene, todos com data de validade e indicação de data para consumo. Os alimentos provenientes de frigoríficos ficam armazenados em refrigeradores para conservação até o período previsto para consumo. O material de limpeza é armazenado em uma outra despensa em separado dos gêneros alimentícios.
- g. Há um cômodo no local onde funciona uma espécie de bar, no qual é realizada a venda de bebidas alcoólicas aos trabalhadores. Esse bar já foi fechado uma vez por determinação da Sub-Delegacia Regional do Trabalho de Piracicaba/SP, entretanto, permanece com freezers, e barris para armazenamento de bebidas alcoólicas, além de alimentos usados como petiscos, amendoim por exemplo. É perceptível a existência de um caderno que funciona como uma espécie de caderneta para anotação dos débitos de trabalhadores. Foi encontrada, ainda durante a visita, uma garrafa vazia de cerveja e diversas tampinhas de garrafas de cachaça ao lado do bar, o que reforça os indícios de que o consumo e venda de álcool no alojamento permanece, além de o bar encontrar-se fechado no momento da visita e

não ter havido a disponibilização da chave para abri-lo. Os indícios de consumo e venda de bebida alcoólica no alojamento mantido pela usina, expõem os trabalhadores ao risco freqüente de dano, devido aos efeitos que o consumo do álcool provoca no organismo humano. Uma vez que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores requerem o uso de objetos cortantes, os trabalhadores ficam, após a ingestão de álcool, vulneráveis a um risco maior de provocar danos a si próprios e a outrem, acarretando assim, no aumento do grau de periculosidade das atividades laborativas em virtude do consumo de tal substância.

- h. Há ainda uma espécie de galpão com bancos, televisão, mesa de sinuca com tacos e bebedouro, onde os trabalhadores passam parte de seu tempo livre sentados assistindo à programação da televisão ou jogando sinuca;

4. VISITA À FAMÍLIA DO TRABALHADOR VALDECY PAIVA DE LIMA

No período da noite do dia 25 de outubro de 2005, a Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho esteve no município de Guariba para ouvir a família do trabalhador Valdecir Paiva de Lima, que faleceu no dia 11 de julho de 2005. O trabalhador queixava-se de estar sentindo dores-de-cabeça, quando aproveitou o seu dia de folga e, no dia 21 de junho de 2005, procurou tratamento médico no Pronto Socorro da Sociplan de Guariba. Foi atendido pela Doutora Maria Ivani, que o encaminhou para exames de eletroencefalograma e raios X. No dia 22 de junho retornou para apresentar os exames, recebeu o diagnóstico de enxaqueca, tomou os remédios indicados pela médica, mas continuou apresentando o quadro de dores-de-cabeça. A médica disse que deveria continuar tomando os remédios e que não poderia

fornecer-lhe um atestado só por causa de dor-de-cabeça. Tomou os remédios e continuou trabalhando na Central Energética Moreno, no município de Luiz Antônio/SP. No dia 07 de julho, após a refeição, cortou duas bandeiras de cana e imediatamente sentiu-se mal, quando foi amparado pelo sobrinho, que também trabalha no mesmo engenho. Foi levado ao hospital de Ribeirão Preto, no ônibus da Usina, passou por uma cirurgia cerebral, ficou internado durante quatro dias, mas não resistiu e faleceu. O corpo foi sepultado em Codó, no Maranhão, sendo que a Usina assumiu todas as despesas funerárias. Saía de casa para trabalhar no corte da cana às 05h20 da manhã, voltava para casa por volta das 17h. Cortava doze toneladas de cana por dia, tinha 38 anos, de cor parda, analfabeto, oriundo do município de Codó no estado do Maranhão, era casado e tinha uma filha. A única fonte de renda da família era o salário do trabalhador, a empresa pagou a rescisão do contrato de trabalho e está providenciando o seguro de vida, mas não pagou indenização à família, que está morando com familiares numa casa de dois cômodos juntamente com oito pessoas, e que têm sobrevivido da ajuda de parentes. O trabalhador levava comida de casa. Segundo o sobrinho do trabalhador, no local de trabalho não há ambulância nem meios de primeiros socorros, quando algum trabalhador adoece ou se acidenta é socorrido pelo ônibus da Usina.

5. AUDIÊNCIA PÚBLICA

A Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho juntamente com o Ministério Público do Trabalho da 15ª. Região realizou Audiência Pública no Auditório André Jackman, da Universidade de São Paulo, Campus de Ribeirão Preto, no dia 26 de outubro de 2005. A Audiência contou com a presença de entidades da sociedade civil, sindicatos, trabalhadores rurais da região, professores, pesquisadores e estudantes universitários, autoridades e representantes de usinas da região. Durante a Audiência,

foram realizadas diversas denúncias pelos presentes, e sugeridas alternativas pelas autoridades.

A abertura da Audiência Pública foi realizada pela Relatora Nacional para o Direito Humano ao Trabalho, Dra. Cândida da Costa, que apresentou a Plataforma DHESC Brasil e expôs a razão de realização da Missão, qual seja: investigar a denúncia de mortes de trabalhadores feita pela Pastoral do Migrante/Ribeirão Preto e sua possível relação com a exaustão no trabalho bem como a metodologia dos trabalhos, a saber: fala do Ministério Público, que apoiou a Missão; fala dos trabalhadores, fala dos representantes da sociedade civil, fala dos representantes do Poder Público, fala dos representantes das Usinas. A seguir, passou a palavra ao Dr. Aparício Querino Salomão, Procurador do Trabalho da 15ª. Região do Estado de São Paulo, representando o Ministério Público do Trabalho. Na sua fala, o Procurador apresentou o Ministério Público como órgão com diversas formas de atuação²⁶, sempre na perspectiva de sanar as violações de direitos. A atuação do Ministério Público se dá no objetivo de sanar as irregularidades percebidas nas empresas através do Termo de Ajustamento de Conduta, e quando esse ajuste não é possível ou não é cumprido, é realizado o ajuizamento da ação em face da empresa. O MP da 15ª Região tem atuado em face das usinas de cana-de-açúcar em todo interior do Estado de São Paulo. A colaboração dos trabalhadores, sindicatos e pastorais tem sido de fundamental importância para a atuação eficaz do

²⁶ O artigo 127, caput, e parágrafo 1º. da Constituição Federal de 1988 expõe a natureza constitucional do Ministério Público e os seus princípios institucionais, respectivamente.

Art. 127_ Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

§ 1º - São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

O artigo 128 da Constituição Federal, Inciso I, alíneas a, b, c e d, determinam a abrangência do Ministério Público.

Art. 128_ Art. 128. O Ministério Público abrange:

I - o Ministério Público da União, que compreende:

- a) o Ministério Público Federal;
- b) o Ministério Público do Trabalho;
- c) o Ministério Público Militar;

Ministério Público do Trabalho. Recentemente também tem contado com a colaboração de algumas empresas. Durante as investigações realizadas nas usinas foram encontradas diversas irregularidades de acordo com NR 31 do Ministério do Trabalho e Emprego:

1. Inexistência de abrigos para os trabalhadores nas frentes de trabalho em todas as usinas, os trabalhadores não têm como se proteger do sol, recorrendo à sombra dos ônibus;

2. Inexistência de cabines sanitárias, sendo as cabines sanitárias formadas por barracas de lona, não dispendo de vaso sanitário, nem lavatório, o que é obrigatório, pode ser móvel, mas precisa conter no mínimo vaso sanitário e lavatório;

3. Inexistência de água potável fresca para ingestão pelos trabalhadores. A água oferecida pelas usinas é armazenada nos tanques dos ônibus, no decorrer do dia é servida aquecida pelo calor, além de não se ter conhecimento das condições de tratamento da água;

4. Material de primeiros socorros nem trabalhadores treinados para primeiros socorros também não foram encontrados durante todas as inspeções realizadas;

5. Inexistência de veículos adequados para realizar o socorro de trabalhadores acidentados ou que passem mal durante ou após a jornada de trabalho, em todos os casos os trabalhadores foram socorridos no ônibus da usina;

6. Inexistência de pausa para descanso, as usinas não permitem pausa para descanso durante a jornada de trabalho, também não remuneram a pausa para descanso a que os trabalhadores têm direito;

7. Ausência de suspensão da atividade laborativa quando a temperatura estiver acima de 30° e a umidade relativa do ar a 45%, essa interrupção também é remunerada;

Conforme o Procurador do Trabalho, todas essas medidas anteriormente referidas são paliativas, é preciso resolver a causa das mortes dos trabalhadores. Entretanto, a NR 17, do MTE, que trata da ergonomia no trabalho, não se aplica ao trabalhador rural, o que

d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;

pode ser feito é usar analogia para buscar meios de solução do problema. O Ministério Público não vai agir unilateralmente, é preciso ouvir o trabalhador, o sindicato, as empresas, para se discutir formas de aumentar o piso salarial etc. Por outro lado, está-se falando do direito à vida e do direito à saúde que são direitos indisponíveis, portanto, independem da vontade do trabalhador.

A seguir, foram ouvidos/as depoimentos de trabalhadores/as, entidades da sociedade civil, pastorais, sindicatos e professores/pesquisadores que trabalham na área: Pastoral do Migrante da Diocese de Jaboticabal/SP; Pastoral do Migrante da Diocese de Araçuaí/MG; Sindicato dos Empregados Rurais de Itápolis/SP; Sindicato dos Empregados Rurais de Guariba/SP; Sindicato dos Empregados Rurais de Ribeirão Preto/SP; Sindicato dos Empregados Rurais de Cosmópolis/SP; Federação dos Empregados Rurais Assalariados do Estado de São Paulo – FERAESP; Faculdade de Filosofia da USP – Ribeirão Preto; UNICAMP; Centro de Estudos Rurais da UNICAMP; Universidade Federal de São Carlos - UFSCAR; Universidade Estadual Paulista-UNESP; Universidade de São Paulo- USP-Ribeirão Preto; Sindicato dos Empregados Rurais de Nova Europa; Câmara Municipal de Minas Novas; Comissão de Direitos Humanos da Câmara de Vereadores do Município de Piracicaba/SP; Procuradoria Regional do Trabalho 15ª. Região; Sub-Delegacia Regional do Trabalho de Ribeirão Preto/SP; Sub-Delegacia Regional do Trabalho de Araraquara/SP; Usina São Martinho; Usina Santa Fé; Usina Santa Luiza; Usina Santa Elisa; Usina MB; Usina Moreno; Sindicato dos Empregados Rurais de Dobrada/SP.

Os depoimentos de trabalhadores identificaram constatações e denúncias adicionais às anteriormente constatadas durante as visitas às frentes de trabalho, alojamento e familiares de trabalhadores mortos:

O trabalhador Etelvino Francisco Santos, informou que trabalhou durante dezessete anos como trabalhador rural no corte da cana. Trabalhou em diversas usinas da região, entre elas as Usinas Bonfim e São Carlos, a primeira já denunciada por irregularidades e violação de direitos humanos de trabalhadores em Audiência Pública anterior (dia 04/10/05). Atualmente, após apresentação de problemas de saúde, o trabalhador tem sido admitido para trabalhar apenas como trabalhador avulso, mediante contratação através de empreiteiras. Durante o ano de 2005 trabalhou cortando mudas de cana-de-açúcar e na coleta de mamona. Mora sozinho, a esposa foi acometida de transtornos mentais e regressou ao estado do Paraná, o filho foi adotado por uma família no município de Guariba/SP. Durante o ano de 2005 já foi onze vezes ao Hospital das Clínicas em São Paulo, através de apoio do Sindicato de Trabalhadores, que disponibilizou transporte e uma pessoa para acompanhá-lo ao Hospital com o objetivo de realizar vários exames médicos. Embora esteja recebendo tratamento médico, nunca recebeu identificação de um diagnóstico da doença, já recorreu ao INSS, mas não recebeu deferimento dos pedidos de auxílio-doença nem de aposentadoria, o que não viabiliza condições de vida digna inerente a todo ser humano. Até o presente momento não foi submetido à perícia médica pelo INSS. O período trabalhado pelo trabalhador não teve relatório médico para encaminhamento para perícia no INSS, e o período previsto para requerimento do auxílio-doença expirou em junho desse ano, pois o prazo de carência é de doze meses, o próximo passo do sindicato será ingressar com uma ação judicial em face do INSS para que seja determinada a aposentadoria do trabalhador.

Durante a fala de trabalhadores do carregamento de cana, verificaram-se diversas irregularidades. O turno dura doze horas diárias. No contrato o que está expresso é que o turno iniciaria às sete horas da manhã e terminaria às 16 horas, entretanto, os trabalhadores iniciam às cinco horas da manhã e seguem até às dezessete horas, pelo período de quinze dias. Quando ocorre a troca de turnos, eles chegam a trabalhar por

dezoito horas seguidas. Dessas dezoito horas trabalhadas, apenas doze são pagas ao trabalhador, as seis adicionais não são computadas para o pagamento de salários. Não tem folga, no início tinha folga uma vez por semana, para quem trabalhava no período noturno. A empresa contratante é registrada por Renata Ferreira Custódia, e administrada pelo marido da referida proprietária, é terceirizada pela Usina Santa Helena, do Grupo Cosan. O salário dos trabalhadores é de R\$600,00. O maior contingente é de trabalhadores migrantes, há trabalhadores do estado da Bahia. O pagamento dos salários dos trabalhadores é feito pela usina ao empreiteiro no dia cinco de cada mês, mas os trabalhadores só recebem no dia onze de cada mês, embora a data que conste no comprovante de pagamento seja dia cinco. No início do contrato havia a promessa de recebimento de cesta básica, mas os trabalhadores nunca receberam qualquer cesta básica proveniente do empreiteiro. Mora numa casa de quatro cômodos com cinco pessoas, alugada por conta própria. Saiu do município de Campo Formoso, na Bahia, para trabalhar na lavoura da cana-de-açúcar com o objetivo de arrecadar a quantia de R\$1.500,00 para cobrir uma casa que começou a construir na cidade de origem, até o presente momento não conseguiu arrecadar essa quantia.

Durante a fala dos trabalhadores que trabalham para a Usina São José, no município de Rio das Pedras/SP, percebeu-se que os trabalhadores têm sido ameaçados constantemente pelo chefe de turma da usina, que inclusive insinuou que o ônibus poderia virar com os trabalhadores, quando estivesse sendo guiado por ele.

A casa é alugada pelo empreiteiro da usina, os trabalhadores não sabem se há desconto nos pagamentos. Na usina São José, há cerca de 42 trabalhadores todos do estado da Paraíba, de vários municípios. O pagamento é feito por tonelada, cada tonelada tem valor equivalente a R\$2,28 (dois reais e vinte e oito centavos), chegam a cortar cerca de doze toneladas de cana por dia. Os trabalhadores acordam às 03h da manhã para estarem às 04h30 no local onde o ônibus passa para levá-los ao trabalho, o

turno não tem hora para terminar, e chegam de volta a casa sempre após às 18h. Quando sentem dores e câimbras não são socorridos pelo empreiteiro. Mora num alojamento com mais vinte e sete pessoas, o local tem uma área construída com piso superior, no qual existem dois banheiros e dois fogões para atender aos vinte e sete trabalhadores, ambos os pisos contam com três quartos, onde os trabalhadores dormem e cozinham no mesmo local. Nessa localidade, os trabalhadores estão dormindo no chão, pois as camas foram utilizadas para estocar os gêneros alimentícios, que estavam em contato constante com ratos e baratas. No estado da Paraíba existe uma pessoa conhecida por Chico de Isidoro, que é ligado à Usina São José, localizada no interior de São Paulo, e alicia os trabalhadores para levá-los para trabalhar no corte da cana no interior de São Paulo. Os ônibus alugados para transportar os trabalhadores da Paraíba até o interior de São Paulo pertencem à Empresa Gontijo, e são alugados por uma pessoa conhecida por Valderi.

Durante a fala dos Sub-Delegados do Trabalho da região verificaram-se as seguintes constatações e sugestões:

Todos os trabalhadores reclamaram da alimentação nas usinas e dos alojamentos. É preciso buscar meios de melhoria para alojamentos e alimentações. A figura do “gato” é perversa e ilegal, há uma tolerância inadequada com esse tipo de prática, tem de acabar.

Além da melhoria da alimentação dos trabalhadores e do alojamento, é preciso desenvolver meios de sobrevivência para o trabalhador depois da safra da cana-de-açúcar. No hospital de Araraquara/SP de onze mil casos de atendimentos mensais,

quatro mil e quinhentos são de trabalhadores do setor canavieiro, segundo informações dos médicos disponibilizadas ao sub-delegado do trabalho de Araraquara/SP. Há uma sub-notificação das mortes. Deve-se desenvolver um estudo da fisiologia médica para identificar qual o limite de cada trabalhador. É preciso também envolver as usinas para que o problema seja resolvido, saindo-se, portanto, da visão unilateral que a usina tem de si própria e buscar meios de resolver o problema conjuntamente a fim de que as pessoas possam trabalhar em condições plausíveis com a dignidade humana.

Na fala dos representantes das pastorais e sindicatos, verificou-se que:

A pastoral do Migrante entregou formalmente uma carta da Diocese de Araçuaí/MG que relata a realidade dos trabalhadores migrantes desde o período de 1979, quando se passou a identificar um maior índice de deslocamento de trabalhadores para os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, e Sul de Minas Gerais, para trabalhar por tempo determinado no corte da cana, o quadro tem se agravado pela ausência de indústrias e de elaboração de políticas públicas voltadas para a população residente no Vale de Jequitinhonha, em Minas Gerais. O contrato celebrado entre a usina, dando destaque especial para as usinas do Grupo Cosan, e os trabalhadores na presença do Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego e da Pastoral do Migrante tem uma série de compromissos a serem cumpridos, que não são levados em consideração quando o trabalhador chega ao local de trabalho. A produtividade se dá por uma jornada de trabalho excessiva, incompatível com o salário percebido, um aumento considerável no índice de doenças relacionadas ao esforço no trabalho, que resulta por inutilizar os trabalhadores. O documento deixa claro que é preciso considerar a dimensão da pessoa humana no trabalho, respeitando-a como sujeito e não como objeto, que foge ao exercício da dignidade humana. Os trabalhadores são constantemente vitimados pela violência simbólica, sendo coagidos a

não questionarem qualquer fato relacionado ao trabalho, tendo sua liberdade cerceada por qualquer motivo. Os esforços repetitivos atingem a todos os trabalhadores sem uma faixa etária específica, chegando a encontrar-se jovens de vinte e cinco anos inutilizados pelos esforços provenientes do trabalho extenuante.

O caso não se resume ao modelo usineiro em si, mas em torno de todo modelo monocultor, o modelo usineiro é apenas a ponta do “iceberg” da cadeia produtiva do modelo monocultor desenvolvido e mantido pelo sistema capitalista e sua lógica perversa. O trabalhador é maquinizado pelo sistema lucrativo, mas é absorvido como objeto por ele e não usufrui de seus frutos. Situação semelhante pode ser identificada com a cultura da laranja na região de Araraquara/SP, na qual os trabalhadores estão sob as mesmas condições de exploração, além da insalubridade através de contato direto com agroquímicos. O aumento desmedido da produção resulta no estabelecimento de uma condição de escravidão. Os trabalhadores passam a ser obrigados a exercer uma produção que antes era relativa à máquina, sendo obrigados a superar os limites do próprio corpo. A gravidade é maior por ser a relação de exploração do trabalho desenvolvida e mantida para atender aos interesses do capital internacional. O modelo monocultor é de interesse, sobretudo, do capital europeu e do capital norte-americano, o que evidencia a influência das empresas multinacionais nas relações políticas e econômicas no Brasil, sem assumir efetivamente a responsabilidade social inerente às empresas. Na semana de 17 a 21 de outubro de 2005, os trabalhadores da Usina Coral, no interior de São Paulo, fizeram quatro dias de greve reivindicando melhores condições de trabalho. Durante a noite, um grupo de oito policiais invadiu a casa dos trabalhadores migrantes dizendo que eles teriam de trabalhar no dia seguinte e que seriam espancados caso não obedecessem à ordem. É preciso prestar atenção aos trabalhadores também no período de fim de safra, quando os mesmos são obrigados a se submeter a qualquer relação de trabalho, com ausência de registro de carteira de trabalho, com baixos salários. A exploração é mais exacerbada quando termina a safra

da cana, pois os trabalhadores ficam sem ter qualquer alternativa que atenda às suas necessidades.

A Presidente Interina do Sindicato dos Empregados Rurais de Dobrada informou que em consequência do trabalho excessivo no corte da cana, começou a sentir problemas na coluna, alastrando-se para outras partes do corpo, estando hoje com o lado esquerdo do corpo praticamente inutilizado, uma vez que não consegue sequer segurar um prato para se alimentar nos horários das refeições. Essa realidade é vivida por várias mulheres que trabalham no corte da cana. A alegação dos médicos é de que as queixas apresentadas pelas trabalhadoras não evidenciam sintomas de doenças. O marido da trabalhadora encontra-se aposentado por invalidez, consequência do trabalho exaustivo que exerceu durante mais de vinte anos no corte da cana.

Também é evidente o exercício de práticas anti-sindicais, no sentido de dificultar o acesso ao trabalho de trabalhadores sindicalizados e formas sutis de descumprimento de ordens judiciais quando referentes à garantia do exercício dos direitos sindicais dos trabalhadores. A busca de meios que favoreçam o distanciamento de lideranças dos trabalhadores a fim de evitar/dificultar o esclarecimento acerca de direitos, fazendo-se, inclusive, uso da cooptação e muitas vezes da violência física e simbólica. A negação de emprego a ex-diretores de sindicatos ou trabalhador sindicalizado em geral é freqüente, atentando contra a liberdade sindical. Há fortes indícios também de prevaricação por parte de órgãos públicos competentes e de favorecimento de interesses das empresas praticantes de irregularidades, como o uso de policiais para reprimir manifestações dos trabalhadores. Indicaram a existência de indícios de conivência da Sub-Delegacia Regional do Trabalho de Piracicaba/SP em não fiscalizar as denúncias realizadas pela FERAESP, e de conivência dos sindicatos da região de Piracicaba/SP com a política patronal.

A fala de pesquisadores universitários que trabalham na área revelou:

A relação de trabalho em si é constituída como uma relação de violência, o trabalhador que é obrigado a trabalhar dezoito horas por dia, ultrapassando a sua capacidade física está submetido a uma relação de violência, ainda que não tenha uma arma apontada para si próprio, mas está obrigado a se violentar fisicamente para cumprir uma jornada de trabalho excessiva. A relação de violência também acompanha o medo de perder o emprego, de não ser contratado na próxima safra, medo da ação da polícia, medo de retaliação, medo de denunciar, de pedir atestado médico. A relação desenvolvida pelas usinas com os trabalhadores é uma relação escravagista, pois os submete a uma situação de dependência do modelo usineiro no Brasil, sem poder optar pela livre escolha do trabalho. Há um melindre em falar na palavra escravidão e até certa dificuldade de reconhecer situações de escravidão quando há apenas o recebimento de salário. Está havendo a retomada da prática denominada “barracão”, o vale utilizado pela Usina é uma relação de escambo, uma relação pré-capitalista, que constitui uma relação por dívida na qual o trabalhador tem a sua liberdade cerceada, resultando, portanto, numa relação de escravidão, a qual se apresenta de maneira escamoteada, pois tem registro na carteira de trabalho, recebimento de salário, mas não proporciona ao trabalhador condições de vida dignas. A condição de insalubridade e jornada excessiva se estende a outras culturas, como a laranja, o que evidencia que a superexploração não é uma característica específica da cana-de-açúcar, mas do modelo agroexportador em geral. É preciso que os órgãos públicos competentes notifiquem as causas das mortes e a jornada de trabalho para que sejam evitadas as mortes como consequência da jornada de trabalho excessiva. Viabilizar uma remuneração compatível com as necessidades dos trabalhadores com estabelecimento de um piso salarial para que o trabalhador não seja forçado a trabalhar em um ritmo que ultrapasse suas forças. Possibilitar aos trabalhadores meios de saber qual é a sua produção diária, há experiências em municípios do interior de São Paulo em que foi colocada uma balança

no local onde o trabalhador estiver cortando a cana para que ele saiba exatamente quanto produz por dia, e assim tenha clareza dos rendimentos que terá. Cabe ao Estado a intervenção para evitar a ocorrência de práticas violadoras dos direitos dos trabalhadores. O pagamento por produção é o que faz com que trabalhadores produzam além de seus limites, para obedecer à lógica perversa do capitalismo onde quem produz mais ganha mais. Uma das alternativas ao problema posto é eliminar o pagamento por produção, estabelecendo um piso salarial, mas um piso salarial que dê condições de sobrevivência ao trabalhador durante os doze meses do ano, pois a safra da cana só dura oito meses.

Diante das constatações realizadas durante as visitas às usinas e alojamento, e pelas denúncias adicionais apresentadas durante a Audiência Pública, a Relatoria Nacional para o Direito Humano ao Trabalho apresenta as seguintes conclusões e recomendações:

CONCLUSÕES:

Diante do exposto, concluímos que o conjunto das condições a que os trabalhadores estão submetidos concorre para que as mortes e a mutilação dos trabalhadores sejam recorrentes. As condições a que nos referimos são:

- a) superexploração dos trabalhadores, ocasionada por pagamento por produção, que leva os trabalhadores a produzir além de seus limites, pela jornada de trabalho de 10 horas/dia, pelas metas de produção fixadas em 10/12 toneladas por dia; pelos baixos salários, pela terceirização das atividades e pela não pesagem da produção, o que leva os trabalhadores a não ter controle da real produção do seu trabalho e da justiça do salário recebido;

- b) deficiência na intermediação e fiscalização das relações de trabalho, expresso na permanência de condições insalubres e perigosas no ambiente de trabalho (ausência de condições para armazenamento da alimentação, água inadequada, equipamentos de proteção individual em número insuficiente ou em condições inadequadas, ausência de ambulâncias e equipamentos de primeiros socorros) e no desrespeito à legislação nacional e aos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário (aliciamento de trabalhadores por ‘gatos’, intimidação aos trabalhadores, não emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, não pagamento integral das verbas rescisórias);
- c) práticas anti-sindicais, expressa na política da empresa de ameaças aos trabalhadores que denunciam irregularidades e na recusa em contratar ex-dirigentes sindicais.

Dispomos, portanto, de um conjunto de evidências que permitem relacionar a morte dos trabalhadores direta e indiretamente à exaustão no trabalho. Vale lembrar que o Japão passou 10 anos para reconhecer a existência da morte súbita no trabalho, ocasionado por sobrecarga de trabalho (karoshi), o qual é descrito na literatura sócio-médica como um quadro clínico extremo (ligado ao estresse ocupacional) com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro vascular. Não é de fácil detecção, vez que estudo publicado por Hayashi *et al* (1996) refere que métodos convencionais de *check up* são insuficientes para detectar precocemente sinais de efeitos adversos à saúde por excesso de horas trabalhadas e conclui que o aparelho cardiovascular de executivos fica “sobrecarregado” com o excesso de horas trabalhadas. Sua sintomatologia terminal apresenta os ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs) acometendo mais, aqueles que trabalham mais de 3000 horas/ano. Portanto, a morte súbita é um acometimento

fatal por sobre-esforço, sendo considerado uma doença relacionada ao trabalho e que freqüentemente está associada a longos períodos de horas trabalhadas, não podendo ser descartada na situação ora em análise.

Diante das situações identificadas por esta Relatoria, percebe-se o uso do trabalho como fonte de enriquecimento por parte das empresas monocultoras à custa de relações laborais precarizadas no tocante aos trabalhadores. A precarização das relações de trabalho viola todos os princípios legais referentes ao trabalho, resignando os trabalhadores à submissão a condições desfavoráveis a si próprios.

O trabalho, no cumprimento de sua função social, tem como natureza proporcionar a todo ser uma forma de vida digna baseada na emancipação da pessoa humana, sendo portanto, um dos princípios dos direitos humanos. A forma como é utilizada a mão-de-obra pela empresas monocultoras no interior do estado de São Paulo, condiciona os trabalhadores à alienação pelo trabalho, dependência e exploração, convertendo o que seria um direito humano obrigatoriamente garantido pelo Estado, num esforço penoso, aprisionador dos seres humanos. Cabe, portanto, ao Estado brasileiro, compreendido nas suas esferas municipais, estaduais e federal, zelar pelo respeito ao trabalho como um direito humano, buscando-lhe meios de efetividade, visando garantir que a sua implementação proporcione aos cidadãos trabalhadores meios capazes de prover a sua vida e de seu familiares, de forma digna.

RECOMENDAÇÕES

Frente ao quadro exposto, apresentamos as seguintes recomendações, a fim de que sejam adotadas medidas eficazes para sanar as violações de direitos humanos dos trabalhadores:

Ao Ministério Público do Trabalho:

- Investigação do cumprimento dos acordos celebrados pelas usinas com os trabalhadores, adotando as medidas judiciais cabíveis em caso de descumprimento dos termos acordados;
- Responsabilização judicial das empresas que estejam descumprindo os princípios constitucionais de respeito e garantia dos direitos humanos dos trabalhadores;
- Ajuizamento de ações em face das empresas que exercem práticas anti-sindcais, desrespeitando os dispositivos constitucionais e os tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário;
- Denúncia em face dos agentes públicos que estiverem agindo de maneira a beneficiar outrem com suas condutas, omitindo-se da função de defesa dos interesses coletivos, proporcionando de tal maneira a prevaricação;

Ao Ministério do Trabalho e Emprego/DRTs e SUBDRTs:

- Investigação periódica das condições de insalubridade e periculosidade nas áreas de trabalho, bem como nos alojamentos para onde são encaminhados os trabalhadores das empresas agro-exportadoras;
- Priorização da fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista na área rural, com especial atenção para emissão de CATs; fiscalização de práticas anti-sindcais e fiscalização da jornada de trabalho;
- Constituição de comissão tripartite, composta por representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, dos empresários e dos trabalhadores, para estudar e propor a aplicação dos preceitos da Norma Regulamentadora 17 ao trabalho no setor canavieiro, tornando proibido o pagamento por produtividade por se tratar de trabalho repetitivo;

- Constituição de fórum de debate, com representantes governamentais e da sociedade civil para analisar e propor formas alternativas de relações de trabalho em substituição ao pagamento por produção;

Ao Ministério do Trabalho e Emprego e ao Ministério da Saúde

- Constituição de comissão tripartite para estudar e propor parâmetros de análise e enquadramento de casos de morte súbita no trabalho

Aos Governos dos Estados do Maranhão, Paraíba, Pernambuco, Minas Gerais e Bahia:

- Desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a população rural desses estados, obedecendo ao artigo 6º da Constituição Federal brasileira, que se refere à obrigação do Estado no tocante aos direitos sociais, evitando, assim, as condições de miserabilidade que favorecem a migração da população local para outros estados;
- Combate ao aliciamento de trabalhadores para trabalharem em outros estados sob o regime de superexploração, extinguindo progressivamente a figura do “gato”;
- Monitoramento das ações junto às sub-delegacias do Trabalho em São Paulo, a fim de acompanhar a situação dos trabalhadores oriundos dos seus estados bem como verificar a expedição das certidões dos trabalhadores;

Ao INSS:

- Agilidade nos requerimentos de perícias médicas e auxílios-doença apresentados pelos trabalhadores rurais;

Aos Ministérios da Agricultura e Ministério do Desenvolvimento Agrário:

- A suspensão de incentivos governamentais às empresas em que forem constatadas situações de desrespeito e violações de direitos de trabalhadores;

À Corregedoria da Polícia do Estado de São Paulo:

- Investigação da ação das polícias estaduais em relação aos trabalhadores rurais, sobretudo no que diz respeito ao exercício do direito de greve e de outras manifestações populares com fins de reivindicação, punindo de maneira eficaz qualquer prática arbitrária exercida pelos membros das referidas corporações;

À Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo:

- Investigar as causas das mortes dos trabalhadores, e notificar de maneira esclarecedora, visando a responsabilização dos responsáveis pelos fatos ocorridos;

À Secretaria Especial para Promoção de Políticas para a Igualdade Racial:

- A proposição e o monitoramento das políticas públicas desenvolvidas pelos estados em atenção à população negra, a fim de promover a erradicação das desigualdades sociais baseadas nas relações raciais.