



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

PLUMA AGRO AVICOLA LTDA



PERÍODO DA FISCALIZAÇÃO:
19/08/2024 a 20/01/2025

LOCAL: BRASÍLIA/DF

COORDENADAS GEOGRÁFICAS: 16° 2' 27" S 48° 1' 14" W

ATIVIDADES: COMÉRCIO VAREJISTA DE OUTROS PRODUTOS NÃO ESPECIFICADOS ANTERIORMENTE (CNAE: 4789-0/99)

NÚMERO DA ORDEM DE SERVIÇO: 11547834-5



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

1. EQUIPE

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Auditores-Fiscais do Trabalho

• [REDACTED]	CIF: [REDACTED]	AFT
• [REDACTED]	CIF: [REDACTED]	AFT
• [REDACTED]	CIF: [REDACTED]	COORDENADOR
• [REDACTED]	CIF: [REDACTED]	AFT

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Procuradoras do Trabalho

• [REDACTED]	PROCURADORA DO TRABALHO
• [REDACTED]	PROCURADORA DO TRABALHO

Agentes de Segurança Institucional

POLÍCIA FEDERAL

Agentes da Polícia Federal



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

2. DADOS DO RESPONSÁVEL LEGAL (EMPREGADOR)

1) GRANJA SÃO FRANCISCO

Razão Social: PLUMA AGRO AVICOLA LTDA

Nome Fantasia:

CNPJ: 04.656.883/0069-31

Endereço: A Núcleo Rural Itapeti, Gleba 39, s/n, Área Rural do Paranoá – Brasília - DF.

Coordenadas Geográficas: 15° 54' 34" S 47° 22' 21" W

CNAE: 0155-5/05 – Produção de Ovos.

2) GRANJA SANTA RITA

Razão Social: PLUMA AGRO AVICOLA LTDA

Nome Fantasia:

CNPJ: 04.656.883/0065-08

Endereço: ROD DF 100, Núcleo Rural Jardim II, s/n, Km 37 a Esquerda 3,4km – Área Rural do Paranoá – Brasília - DF.

Coordenadas Geográficas: 15° 53' 35" S 47° 22' 52" W

CNAE: 0155-5/05 – Produção de Ovos.

3) EMPRESA INTERMEDIADORA DE MÃO DE OBRA

Razão Social: JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA

Nome Fantasia:

CNPJ: 19.308.763/0001-22

Endereço: Rua 3C Chácara 26 LOTE 56 CASA 01 – Setor Habitacional Vicente Pires – Brasília - DF.

Coordenadas Geográficas: ---

CNAE: 8219-9/99 – Preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados pela ação fiscal	23
Empregados sem registro – Total	12
Empregados registrados sob ação fiscal – Homens	10
Empregados registrados sob ação fiscal – Mulheres	02
Trabalhadores em condição análoga à de escravo – Total	23
Trabalhadores resgatados – Total	23
Mulheres em condição análoga à de escravo – Total	03
Mulheres resgatadas – Total	03
Trabalhadores menores de 16 anos encontrados – Total	00
Trabalhadores entre 16 e 18 anos encontrados – Total	00
Trabalhadores menores de 16 anos resgatados	00
Trabalhadores entre 16 e 18 anos resgatados	00
Menores submetidos a piores formas de trabalho infantil	00
Trabalhadores estrangeiros em condição análoga à de escravo	00
Trabalhadores estrangeiros registrados sob ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados – Total	00
Mulheres estrangeiras resgatadas	00
Trabalhadores menores de 16 anos estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores entre 16 e 18 anos estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores indígenas em condição análoga à de escravo	00
Trabalhadores indígenas resgatados	00
Trabalhadores vítimas de tráfico de pessoas	00
Trabalhadores vítimas de exploração sexual	00
Guias de Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	23
Valor bruto das rescisões	R\$ 334.615,91
Valor líquido das rescisões recebido pelos trabalhadores	R\$ 85.750,39
Termos de Ajustamento de Conduta (MPT/DPU)	01
Valor total dano moral individual	---
Valor dano moral coletivo	---
FGTS mensal/rescisório recolhido/notificado no curso da ação fiscal	---
Nº de autos de infração lavrados	33
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00



4. DA AÇÃO FISCAL

4.1 Do Desenvolvimento da Ação Fiscal.

No dia 19/08/2024, foi iniciada ação fiscal nos estabelecimentos supra identificados, em atendimento à **Ordem de Serviço n. 11547834-5**, com a finalidade de verificar possível submissão de trabalhadores a condição análoga a de escravizado. A ação fiscal foi realizada em conjunto com o Ministério Público do Trabalho – MPT e a Polícia Federal – PF.

Na ocasião, **foram vistoriadas as granjas São Francisco e Santa Rita**. Dentre as atividades realizadas no local, destacam-se a produção e coleta de ovos. A vistoria abrangeu as instalações destinadas à produção de ovos, bem como os alojamentos e moradias dos trabalhadores. Todos os trabalhadores presentes nos estabelecimentos fiscalizados foram identificados e entrevistados.

A equipe foi composta por 04 (quatro) auditores-fiscais do trabalho (AFT), 02 procuradoras do Ministério Público do Trabalho (MPT), Agentes de Segurança Institucional do Ministério Público do Trabalho (MPT) e Agentes de Polícia Federal (PF).

No dia 19/08/2024, no período matutino, a equipe se deslocou até os estabelecimentos **"GRANJA SÃO FRANCISCO"** e **"GRANJA SANTA RITA"**, localizados nos endereços informados no item 02 do presente relatório. Ao ingressar nos estabelecimentos a equipe constatou que nos locais era executada a atividade de produção e coleta de ovos, incluindo atividades correlatas, tais como: limpeza e higienização dos ambientes, trato de animais, transporte de insumos e produtos, dentre outras. Nesses locais, havia alojamentos e moradias utilizados pelos trabalhadores e, no caso das moradias, pelas famílias desses obreiros, incluindo crianças.

Nesse momento inicial, todos os trabalhadores foram identificados e entrevistados. Ato contínuo, a equipe solicitou a presença de representantes do empregador, ocasião em que se apresentaram [REDACTED] supervisor de produção, e [REDACTED] proprietário da empresa **"JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS"**. Ambos passaram a acompanhar os procedimentos de fiscalização e prestaram os esclarecimentos solicitados pela equipe.

Acompanhados dos trabalhadores e dos representantes do empregador, os Auditores Fiscais do Trabalho e os membros do Ministério Público do Trabalho fizeram uma vistoria em todas as instalações, locais de trabalho, alojamentos e moradias. Em adição, foram tomadas a termo as declarações de alguns trabalhadores. Os obreiros presentes no local estavam trabalhando nas atividades inerentes à finalidade do



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

estabelecimento (produção e coleta de ovos), para os responsáveis identificados no item 02.

A partir da análise do local de trabalho, das atividades realizadas pelos trabalhadores, dos alojamentos, moradias e áreas de vivência, bem como das entrevistas realizadas e da documentação apresentada pelos responsáveis, **constatou-se que os trabalhadores relacionados no presente documento estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana e caracterizam situação degradante, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo, conforme previsto no art. 2º-C da Lei nº 7.998/90**, que determina o resgate dos trabalhadores encontrados nesta situação em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, como demonstrado pelo conjunto de autos de infração lavrados na presente ação fiscal, em flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil - a exemplo das Convenções 29 e 105 da OIT (Decretos nº 41.721/1957 e 58.822/1966, respectivamente), da Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica - Decreto nº 678/1992).

Determinou-se, portanto, a imediata paralisação das atividades executadas nos estabelecimentos e, ato contínuo, a retirada dos trabalhadores dos locais, com a consequente acomodação desses trabalhadores em outro local apropriado, em conformidade com as normas trabalhistas. Os responsáveis, presentes no local, foram informados dos procedimentos a serem adotados, incluindo a paralisação das atividades, a retirada dos trabalhadores e a adoção de todas as providências exigidas para o caso, incluindo a rescisão dos contratos de trabalho e o pagamento das verbas rescisórias.

Ao final da inspeção *"in loco"*, foi lavrado o Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores, número **35097408016**, que foi recebido pelo responsável. O referido Termo determinava: a) a paralisação imediata das atividades relacionadas no anexo a este Termo; b) a retirada imediata dos trabalhadores do local de trabalho, dos alojamentos e das moradias e a acomodação desses trabalhadores em local que esteja de acordo com a legislação do trabalho; c) a apresentação dos trabalhadores as 14 horas, do dia 23/08/2024, na sede da Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal – SRTb-DF; e d) o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores resgatados, por motivo de afastamento sem justa causa, com os cálculos rescisórios compatíveis com a dispensa sem justa causa e com aviso prévio indenizado. O empregador cumpriu todas as determinações do Termo.

Em adição, foram emitidas Notificação para Apresentação de Documentos – NAD, solicitando a apresentação da documentação sujeita à inspeção do trabalho, no dia



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

20/08/2024, às 16h, na sede da SRTb-DF. Os responsáveis compareceram nos dias e horários pré-estabelecidos e apresentaram a documentação solicitada.

Durante os procedimentos de fiscalização, foram colhidos os depoimentos/declarações dos seguintes trabalhadores/responsáveis: 1) [REDACTED]

2) [REDACTED]

3) [REDACTED]

4) [REDACTED]

5) [REDACTED]

6) [REDACTED]

A fiscalização prosseguiu com a análise de documentos, a consulta de informações nos sistemas oficiais do Governo Federal, a lavratura dos autos de infração e a elaboração do presente relatório.

A seguir serão expostas, detalhadamente, as condições a que se encontravam submetidos os trabalhadores resgatados, as providências adotadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a conduta do administrado em face das orientações da equipe.

4.2 Da Organização do Empreendimento, dos Estabelecimentos Fiscalizados e da Atividade Econômica.

A empresa **PLUMA AGRO AVICOLA LTDA** possui 05 (cinco) unidades (filiais) no Distrito Federal, conforme a relação abaixo:

QUADRO 01: Relação das Unidades no DF

RELAÇÃO DE CNPJ PLUMA AGROAVICOLA LTDA - DF				
DESCRÍÇÃO	CNPJ	UF	QTE EMPREGADOS	
PLUMA AGROAVICOLA LTDA - INCUBATORIO - RECANTO	04.656.883/0035-92	DF	215	
PLUMA AGROAVICOLA LTDA - LABORATORIO	04.656.883/0036-73	DF	4	
PLUMA AGROAVICOLA LTDA - INCUBATORIO - PLANALTINA	04.656.883/0055-36	DF	144	
PLUMA AGROAVICOLA LTDA - (SANTA RITA)	04.656.883/0065-08	DF	0	
PLUMA AGROAVICOLA LTDA - (SÃO FRANCISCO)	04.656.883/0069-31	DF	0	

Foram fiscalizadas as unidades “Santa Rita” e “São Francisco”, dedicadas à produção de ovos.

A atividade econômica exercida pela empresa, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE é: **0155-5/05 – Produção de Ovos**. Verifica-se, no quadro acima, que além das duas unidades produtoras a empresa possui unidades destinadas ao incubatório e laboratório.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Ambo os estabelecimentos fiscalizados estão localizados na área rural do Paranoá, relativamente próximos um do outro.

As propriedades utilizadas para a instalação das granjas foram arrendadas pela empresa fiscalizada. No caso da unidade "São Francisco", o imóvel rural foi arrendado de VVJ Cenci Agronegócios LTDA (CNPJ: 36.072.421/0001-75). Segundo o contrato de arrendamento, no local encontram-se as seguintes edificações e equipamentos: a) 05 (cinco) galpões de 140 x 12 metros; b) 01 casa; c) 01 alojamento com 3 casas; e d) 02 casas na Fazenda Santa Rita.

A unidade "Santa Rita" foi instalada no imóvel rural de [REDACTED] Imóveis LTDA (CNPJ: 36.072.421/0001-75). No local, segundo o contrato de arrendamento, encontram-se localizados: a) 05 (cinco) galpões de 140 x 12 metros; b) 06 (seis) Casas moradia e 01 (um) alojamento; c) Portaria central; d) Composteira; e) Equipamentos.

As duas granjas compõem, portanto, unidades (filiais) pertencentes ao mesmo grupo, com sede em outro estado da federação e com CNPJs distintos, a saber: 1) **Granja São Francisco - CNPJ: 04.656.883/0069-31** e 2) **Granja Santa Rita - CNPJ: 04.656.883/0065-08**.

A equipe de fiscalização vistoriou os alojamentos, as casas e as instalações destinadas à produção. Em razão das diretrizes de controle sanitário, necessárias para a produção de ovos, a equipe de fiscalização se absteve de ingressar, sem comprovada necessidade, nos locais em que estavam as aves.

4.3 Dos Responsáveis, Da Contratação dos Trabalhadores e Do Desenvolvimento do Contrato de Trabalho.

A empresa **PLUMA AGROAVICOLA LTDA (CNPJ: 04.656.883/0069-31 e CNPJ: 04.656.883/0065-08)**, contratou a mão de obra para executar as atividades necessárias para a produção de ovos através de uma empresa terceira: **JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA (CNPJ: 19.308.763/0001-22)**. A citada empresa tem como sócio administrador [REDACTED] (CPF: [REDACTED]) e Capital Social no valor de R\$ 150.000,00. A atividade desta última, de acordo com o CNAE é: **Preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente (CNAE: 8219-9/99)**.

A contratação se deu por intermédio de "**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE MANEJO DE MATRIZES**", celebrado entre a PLUMA AGROAVICOLA LTDA e a JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foram celebrados, portanto, 02 (dois) contratos referentes à granja São Francisco e à granja Santa Rita. O objeto de ambos os contratos é o manejo e cuidado de aves galináceas (matrizes) nos locais especificados.

Segundo apurado pela equipe de fiscalização, através da inspeção *"in loco"*, das entrevistas e depoimentos e da análise dos documentos apresentados, a empresa PLUMA AGROAVICOLA LTDA, contratou trabalhadores para execução das atividades inerentes à produção de ovos, por intermédio de uma empresa interpresa: a JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA, que atuou como intermediária nessa contratação.

Como afirmado anteriormente, os procedimentos de fiscalização foram acompanhados por [REDACTED], supervisor da empresa PLUMA, e [REDACTED] sócio administrador da empresa JOB. Ambos prestaram declarações à equipe de fiscalização, as quais foram reduzidas a termo.

Em seu depoimento, prestado à equipe de fiscalização, [REDACTED] afirmou que:

"(...) que a empresa Job tem três contratos firmados com o grupo Pluma, referentes as granjas São Francisco (junho/2023), Santa Rita e Tocaia Grande; que os três contratos firmados com o Grupo Pluma são iguais, e consistem na prestação se serviços, conforme o termo do contrato é para o "cuidado com aves galináceas"; que esses serviços consistem em arraçoamento das aves e coletados ovos pelos colaboradores. Que o trabalho dos colaboradores é coletar ovos; que a Job recebe por cada colaborador que for contratado; que o valor de cada colaborador varia de acordo com as funções dos colaboradores (...)".

Mais adiante, no mesmo depoimento, [REDACTED]

"(...) que o grupo Pluma faz a supervisão técnica do trabalho, toda semana o supervisor técnico da Pluma visita a granja; que o supervisor técnico da Pluma faz orientações técnicas escritas para o depoente e também para os colaboradores; que o técnico das granjas Santa Rita e São Francisco é o mesmo, o senhor [REDACTED] colaborador da Pluma (...)".



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Segue, abaixo, a íntegra do depoimento prestado por FRANCISCO ELONEY DE SOUSA, supervisor da empresa PLUMA:

"No dia 20 de agosto, às 15h09min, na Pousada "Café 100 Troco", localizada na zona rural de Brasília - DF, encontravam-se presente os Auditores Fiscais do Trabalho [REDACTED]

e [REDACTED] bem como as Procuradoras do Trabalho [REDACTED]

[REDACTED], gerente da unidade DF/GO da empresa PLUMA AGRO AVICOLA LTDA, a fim de tomar a termo o depoimento de [REDACTED]

[REDACTED] acima qualificado, na condição de depoente, dos fatos a seguir relatados:

QUE é supervisor de seção da produção de ovos férteis de Brasília, da empresa Pluma Agro Avícola LTDA; QUE presta assistência técnica às granjas, acompanhando os processos de produção, de fornecimento de ração, fornecimento de água, dentre outras; QUE lidera seis técnicos que prestam assistência nas granjas de Brasília e na região do entorno; QUE intervém em caso de problemas na produção, envolvendo, por exemplo, fornecimento de água, ração, dentre outros; QUE costuma visitar cinco granjas por semana; QUE costuma ir uma vez por mês em cada granja; QUE quando vai às granjas costuma lidar com o "monitor" ou "encarregado" da granja; QUE no caso da granja [REDACTED] o monitor é o funcionário [REDACTED] e no caso da granja Santa Rita o monitor é o funcionário [REDACTED] QUE os monitores das granjas São Francisco e Santa Rita foram contratados pelo [REDACTED] responsável pela empresa JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA (CNPJ: 19.308.763/0001-22); QUE faz os treinamentos para os monitores referente a cada atividade; QUE fazem o treinamento com todos os funcionários da granja em relação aos procedimentos envolvendo a execução de atividades tais como coleta, manejo, etc; QUE os trabalhadores são treinados em relação ao procedimento de banho, de coleta, reposição, maravalha, etc; QUE no caso de incorreções nos processos ocorre a emissão de uma recomendação



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

técnica; QUE a recomendação é anotada em um caderno e o monitor da granja fica encarregado de tomar as ações para resolver; QUE quando visitou as granjas São Francisco e Santa Rita não tomou conhecimento das condições de trabalho no local; QUE a empresa não fiscalizou as condições de trabalho com frequência; QUE tinha conhecimento que a empresa JOB foi contratada para terceirizar a mão de obra; QUE a função da empresa JOB é prestar o serviço de colocação de mão de obra; QUE a comercialização da produção é feita exclusivamente pela empresa Pluma; QUE a empresa Pluma não tem participação societária na empresa JOB.

Não havendo mais nada a declarar, o presente termo de depoimento foi lido e considerado conforme, foi encerrado e devidamente assinado.”

Conforme se depreende, de ambos os depoimentos, a empresa PLUMA é quem dirige a prestação dos serviços, ao passo que cabe à empresa JOB apenas o recrutamento, a contratação e o repasse de valores, à título de remuneração, aos trabalhadores contratados. A supervisão técnica e o treinamento dos trabalhadores para a execução das atividades inerentes à produção de ovos eram feitos pela empresa PLUMA.

A comercialização da produção é feita, exclusivamente, pela empresa PLUMA e, desse modo, faz todo sentido que a citada empresa adote procedimentos rígidos de fiscalização e controle da produção, visto que a lida com as aves e a produção de ovos exigem uma série de procedimentos técnicos e de controle sanitário visando garantir a qualidade e condições seguras para o consumo dos produtos. Conforme o depoimento de [REDACTED], o técnico da PLUMA costuma visitar as granjas semanalmente, ao passo que o próprio [REDACTED] somente vai aos locais eventualmente ou em caso de necessidade.

Percebe-se, portanto, que os obreiros, na verdade, eram subordinados à PLUMA, visto que toda a execução dos trabalhos era determinada pela citada empresa, por intermédio de seus supervisores. Conforme se observa nos depoimentos acima, estes supervisores se mantém em contato direto com os “monitores” da granja [REDACTED] e [REDACTED], encarregados de repassar as determinações aos demais obreiros.

Esse aspecto, relativo à subordinação dos obreiros à PLUMA, fica ainda mais evidente quando se observa as cláusulas do contrato celebrado com a JOB.

Ressalte-se que os contratos celebrados com ambas as granjas são semelhantes.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Na cláusula primeira, parágrafo único, do **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DE MANEJO DE MATRIZES** está disposto o seguinte:

"PARÁGRAFO ÚNICO - A CONTRATADA obriga-se a observar o padrão de qualidade e segurança exigido pela CONTRATANTE para execução e otimização do resultado do objeto contratual. Onde o manejo deve não só satisfazer as necessidades básicas dos plantéis, mas também precisa funcionar adequadamente para que o pleno potencial das aves seja aproveitado integralmente. Desta forma, a CONTRATADA se compromete em observar e manter todos os cuidados necessários à manutenção das aves galináceas, na fase produtiva seguindo todas as orientações técnicas da CONTRATANTE" (grifo nosso).

Sobre a ação fiscalizatória da PLUMA, o mesmo contrato prevê, em sua cláusula segunda, o seguinte:

"2 - CLÁUSULA SEGUNDA - DA FISCALIZAÇÃO

2.1 - FISCALIZAÇÃO:

A fiscalização dos serviços será feita por preposto designado pela CONTRATANTE, obrigando-se a CONTRATADA a facilitar, de modo amplo e completo a ação do fiscal, permitindo-lhe livre acesso e acompanhamento da execução do objeto contratual. Fica ressalvado que a efetiva ocorrência da fiscalização não exclui nem restringe a responsabilidade da CONTRATADA, na execução do objeto contratual.

2.2 - DA AÇÃO FISCALIZADORA:

O fiscal da CONTRATANTE terá amplos poderes para sustar quaisquer serviços executados em desacordo com as suas normas técnicas, podendo exigir a sua adequação imediata" (grifo nosso).

À JOB cabia apenas atuar como intermediária na contratação dos trabalhadores, sendo responsável, também, pelo recrutamento destes obreiros, mantendo constante uma mão de obra com o objetivo de executar as atividades necessárias para a produção de ovos, em benefício da empresa PLUMA e sob a supervisão desta.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

As obrigações da empresa JOB, estão previstas na cláusula terceira dos contratos, conforme abaixo:

"3 - CLÁUSULA TERCEIRA – OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

3.1 – SÃO OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA:

3.1.1 – A CONTRATADA obriga-se a fornecer toda a mão de obra, a qual será composta por 01 (um) encarregado, 01 (um) sub encarregado e 13 (treze) trabalhadores auxiliares de granja, bem como o transporte de suas equipes até os locais indicados pela CONTRATANTE.

3.1.2 - Promover diligentemente o manejo e cuidado, segundo as normas técnicas fornecidas pela CONTRATANTE.

3.1.3 - Cumprir as exigências técnicas quanto aos modos preventivos de lesões das aves, garantindo o bem-estar e o conforto das mesmas, e por consequência, a qualidade do produto no abatedouro;

3.1.4 - Toda a mão de obra será prestada por empregados da CONTRATADA, sendo de sua inteira e exclusiva responsabilidade. Deste modo, sempre e em qualquer hipótese, responderá a CONTRATADA com exclusividade pela contratação, com relação empregatícia ou outra vinculação cabível por lei, de todo o pessoal necessário à execução do objeto contratual, sob sua inteira e exclusiva responsabilidade, pagando-lhe a respectiva remuneração e arcando exclusiva e pontualmente com todos os ônus e encargos trabalhistas, sociais, fiscais, tributários, previdenciários e do FGTS, inclusive de acidente de trabalho, se for o caso, arcando, ainda com quaisquer adicionais que sejam ou venham a ser devidos ao seu pessoal em decorrência do presente Contrato ou incidentes sobre a atividade e/ou os serviços prestados à CONTRATANTE.

3.2 - Afora estas, constituem ainda obrigações da CONTRATADA perante a CONTRATANTE:

3.2.1 - Fornecer aos seus empregados, crachá de identificação contendo nome completo, função, data de admissão e número do PIS/PASEP;

3.2.2 - Controlar a jornada de trabalho dos empregados (Cartão ou livro de ponto), devendo os mesmos permanecerem no local da prestação de serviços, em atendimento à Fiscalização, e respeitando as legislações trabalhistas vigentes;



3.2.3 – Fornecer aos seus empregados uniformes e EPI's - Equipamento de Proteção Individual, com respectivo CA - Certificado de Aprovação (por funcionário), de acordo com a função a ser desempenhada, apresentando à CONTRATANTE o comprovante de entrega;

3.2.3.1 – Treinar e Fiscalizar o uso dos EPI's, observando rigorosamente todas as normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, e de prevenção contra incêndio;

3.2.4 – Fornecer os certificados dos treinamentos em segurança do trabalho de cada funcionário, antes do início dos trabalhos; considerando treinamentos específicos conforme as NR's específicas (Normas Regulamentadoras), de acordo com as exigências de cada atividade conforme a legislação;

3.2.5 – Fornecer cópia da ata de posse da CIPATR – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, se for o caso; (para mais de 50 empregados);

3.2.6 – A CONTRATADA fica obrigada a cumprir as Normas de Segurança e Saúde do Trabalhador da CONTRATANTE, bem como, da legislação vigente, devendo atualizar e disponibilizar a documentação referida acima para a fiscalização, sempre que solicitada pela CONTRATANTE;

3.2.7 – A CONTRATADA fica obrigada a orientar os seus empregados ao cumprimento das normas disciplinares impostas pela CONTRATANTE;

3.2.8 – Substituir qualquer de seus empregados, prepostos ou contratados, a pedido da CONTRATANTE, no prazo impreterível de 48 (quarenta e oito) horas, em caso de conduta prejudicial ao bom andamento dos serviços contratados;

3.2.9 – Aceitar a fiscalização da CONTRATANTE;

3.2.10 – Durante a execução dos serviços, preservar o patrimônio da CONTRATANTE ou de terceiros e reparar, imediatamente, às suas expensas, todos os danos a que, voluntária ou involuntariamente, der causa, inclusive acidente de trabalho;

3.2.11 – Refazer, às suas expensas, qualquer serviço que por defeito de mão de obra ou por execução inadequada, seja motivadamente recusado pela CONTRATANTE;

3.3 - Responder isolada e exclusivamente pelas indenizações, reclamações, condenações, multas, danos e/ou prejuízos causados à



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

CONTRATANTE ou a terceiros, por ação ou omissão, com culpa própria ou de auxiliares, prepostos, ou operários que estejam sob sua responsabilidade na execução do objeto contratual, mantendo a CONTRATANTE à margem de todos os processos judiciais e/ou administrativos, das reivindicações, reclamações, queixas e representações de qualquer natureza referentes aos serviços, mão-de-obra e materiais, cujo fornecimento lhe compete, resarcindo a ela de todo e qualquer ônus e/ou desembolso incorrido em conexão com o acima previsto, e reembolsar à CONTRATANTE todas as despesas decorrentes de: a) Reconhecimento judicial de vínculo empregatício de seu pessoal com a mesma. b) Reconhecimento judicial de solidariedade da CONTRATANTE no cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias ou de acidentes de trabalho da CONTRATADA. c) Custas processuais e contratação de advogados para defesa em quaisquer processos movidos contra ela, objetivando pretensões cuja responsabilidade é da CONTRATADA.

3.4 – Não existe entre a CONTRATANTE e a CONTRATADA qualquer obrigação de exclusividade na contratação dos serviços, de forma que a CONTRATANTE poderá contratar outras empresas para a realização dos referidos serviços, bem como a CONTRATADA poderá prestar os mesmos serviços para outras empresas (grifo nosso).

Segundo a cláusula acima, a empresa JOB assumiria todos os encargos e obrigações trabalhistas, inclusive aquelas obrigações relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores. Conforme será demonstrado adiante, a empresa JOB não assumiu parte dessas obrigações. A empresa PLUMA, por sua vez, seria a responsável por fiscalizar e determinar a forma de realização do trabalho.

Deve-se ressaltar que toda a infraestrutura destinada à produção pertencia (ou foi arrendada) à empresa PLUMA.

A remuneração paga pela PLUMA à JOB estava prevista na cláusula sexta do contrato, conforme segue:

"6 – CLÁUSULA SEXTA – DA REMUNERAÇÃO PELOS SERVIÇOS CONTRATADOS

6.1 – As partes estipulam que a CONTRATANTE pagará à CONTRATADA o valor mensal de R\$ 52.325,00 (cinquenta e dois mil



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

quinhentos e vinte e cinco reais) pela mão de obra dos trabalhadores, quando alcançado o número de funcionários indicado no item 3.1.1.

6.2 – As partes esclarecem que, o valor mensal pago por cada Auxiliar de Produção é de R\$ 3.240,00 (Três mil duzentos e quarenta reais), e pelo Encarregado de Granja, o valor de R\$ 6.245,00 (Seis mil e duzentos e quarenta e cinco reais) e pelo sub encarregado R\$ 3.960,00 (Três mil novecentos e sessenta reais).

6.3 – As partes esclarecem ainda, que pagamento será sempre proporcional ao número de pessoas que estarão trabalhando e proporcional aos dias trabalhados no mês até completar o quadro de funcionários, limitados ao contido no item 3.1.1”.

Conforme a análise das informações acima transcritas, pode-se concluir que a empresa JOB, prestadora de serviços para a empresa PLUMA, contratou, remunerou, porém não dirigiu o trabalho realizado pelos seus empregados, fato que contraria o disposto no art. 2ºA, § 1º, da Lei 13.429, de 31 de março de 2017.

Por sua vez, a PLUMA era a beneficiária direta do trabalho desenvolvido pelos obreiros (comercialização da produção). Podendo contratar diretamente esses trabalhadores, a citada empresa optou, no entanto, pela contratação através de empresa interposta, possivelmente, visando a redução dos custos de mão de obra. Essa atitude culminou na arregimentação irregular de mão de obra e nas condições degradantes de trabalho desses obreiros, conforme se verá adiante.

Sobre o recrutamento de trabalhadores, [REDACTED] afirmou em seu depoimento:

“(...) que a parte de recrutamento de mão de obra é feita pela Job; que o recrutamento acontece, na maioria das vezes, por indicação; que as pessoas que querem as vagas de trabalho buscam informações nas redes sociais ou com conhecidos, passam o número de contato do depoente e realizam a conversa; que os colaboradores são sempre de fora, porque as pessoas do DF não querem trabalhar no meio rural, e não servem para o serviço; que a contratação dos colaboradores acontece quando chegam para trabalhar nas granjas; que a contratação acontece via contabilidade da empresa Job; que, como os colaboradores são de fora, de outros Estados, quando eles chegam para trabalhar uma pessoa da Job os conduz para fazer as compras e depois são conduzidos para a granja; que as compras são pagas pelo depoente como um adiantamento, mas depois desconta na remuneração; que o transporte dos



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

colaboradores para virem trabalhar nas granjas também é custeado pelo depoente, mas sem desconto (...)".

Os trabalhadores, portanto, eram recrutados em outras unidades da federação e transportados em ônibus de empresas de transporte interestadual. O dinheiro para a compra das passagens era fornecido por [REDACTED], segundo o depoimento de alguns trabalhadores, esse recurso era descontado dos pagamentos.

Sobre o recrutamento, o trabalhador [REDACTED], que teve seu depoimento reduzido à termo pela equipe de fiscalização, afirmou:

"(...) QUE residia em Bonito/BA; QUE lá trabalhava na fazenda Utinga; QUE soube de um trabalho na granja [REDACTED] através de um colega que trabalhou no local, chamado [REDACTED] que lhe passou o contato do [REDACTED]; QUE o [REDACTED] lhe disse que teria duas vagas para trabalhar na coleta de ovos; QUE quando chegou na granja viu que o trabalho não era só coletar ovos, na verdade era serviços gerais; QUE veio no ônibus da viação ENTRAN; QUE o [REDACTED] lhe emprestou R\$ 500, 00 para a viagem; QUE o [REDACTED] descontou esse valor no primeiro pagamento (...)".

O [REDACTED] a que se refere [REDACTED] é [REDACTED], proprietário da empresa JOB.

Ainda sobre o processo de recrutamento, o trabalhador [REDACTED], que teve seu depoimento reduzido à termo pela equipe de fiscalização, afirmou:

"(...) QUE residia em Bonito/BA; QUE lá trabalhava em uma fazenda; QUE soube de um trabalho na granja [REDACTED] através de um rapaz, cujo nome não se lembra, que lhe passou o contato do [REDACTED]; QUE ligou para o [REDACTED] que lhe falou haver trabalho na granja [REDACTED] (...)".

Mais adiante, no mesmo depoimento, [REDACTED] afirmou: *"(...) QUE veio de ônibus da viação ENTRAN; QUE o [REDACTED] lhe emprestou o dinheiro para pagar a passagem; QUE o dinheiro da passagem foi descontado no primeiro pagamento (...)"*.

Observa-se que os relatos dos trabalhadores apontam que o dinheiro pago pelo transporte foi descontado no primeiro pagamento a que fizeram jus.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Em outro depoimento reduzido à termo, o trabalhador [REDACTED] alegou:

"(...) QUE residia no município de Nova União/BA; QUE lá trabalhava em roça, com enxada; QUE soube de um trabalho na granja Santa Rita através de um primo que lhe indicou o [REDACTED]; QUE entrou em contato com o [REDACTED], porque precisava trabalhar; QUE o [REDACTED] ofereceu trabalho de coletador de ovos; QUE o [REDACTED] mandou o valor da passagem e dos custos de alimentação durante a viagem; QUE o valor da viagem foi descontado no primeiro pagamento; QUE o irmão do [REDACTED] [REDACTED], foi lhe buscar na rodoviária; QUE o [REDACTED] levou o depoente para comprar mantimentos ("fazer a feira"); QUE o valor da feira será descontado no pagamento (...)."

No processo de recrutamento, os trabalhadores eram informados que atuariam na coleta de ovos, no entanto, diversos obreiros afirmaram que executavam atividades diversas, tais como capinar, quebrar "cascão", realizar a limpeza dos alojamentos, aplicar agrotóxicos, dentre outras.

Segundo as declarações e os depoimentos dos trabalhadores, algumas das promessas feitas durante o recrutamento não se concretizaram. Além disso, os trabalhadores somente tiveram suas CTPS assinadas após iniciarem as atividades nas granjas.

Do total de 23 (vinte e três) trabalhadores resgatados, 12 (doze) estavam laborando sem a devida formalização do vínculo empregatício, ou seja, sem o registro no sistema e-Social e nas CTPS.

Em relação ao pagamento de remuneração, os trabalhadores foram recrutados com a promessa de receber R\$ 1.722,00/mês. Diversos trabalhadores alegaram que não recebiam o valor integral em razão dos descontos efetuados. Tais descontos, segundo os relatos, eram relativos aos valores de transporte e alimentação, custeados pela JOB quando da chegada dos trabalhadores, ou motivados por adiantamentos ("vales") feitos pelos trabalhadores. Diversos foram os relatos informando que os obreiros não compreendiam o que estava sendo descontado do pagamento.

O trabalhador [REDACTED] afirmou em seu depoimento:

"(...) QUE combinou de receber R\$ 1.722,00; QUE nunca recebeu o salário completo, porque todo mês pega vale; QUE não sabe quanto recebe na verdade; QUE ficou dois meses pagando o que ficou



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

devendo; QUE ficou devendo R\$ 1.000,00, incluindo o valor gasto na passagem e o valor de compra de mantimentos; QUE o [REDACTED] cobra juros de 10% sobre o valor dos vales; QUE pega vales no dia 15 de cada mês; QUE os trabalhadores não são obrigados a fazer o vale, mas como o dinheiro é pouco e precisam comprar mantimentos e gás, são forçados a pedir o adiantamento (...)".

Conforme se observa acima, houve relatos de cobrança de juros em relação aos valores adiantados para os trabalhadores.

Ainda sobre o assunto, o trabalhador [REDACTED] alegou:

"(...) QUE a cada 15 (quinze) dias pega um vale e, portanto, nunca recebeu o salário de uma vez só; QUE nunca recebeu o salário família completa; QUE frequentemente pega dinheiro emprestado a juros com o [REDACTED]; QUE da última vez que pegou dinheiro emprestado foi para ir no dentista, no valor de R\$ 300,00; tendo sido cobrado R\$ 30,00 de juros; QUE tem três filhos pequenos e às vezes precisa comprar alguma coisa, algum lanche, e, nesse caso, pega dinheiro emprestado para pagar em 15 dias; QUE o [REDACTED] desconta os empréstimos no salário; QUE quando vai na cidade e não tem dinheiro, pega emprestado com o [REDACTED]; QUE não tem recibos de pagamento, portanto, não conseguem conferir os valores descontados do pagamento (...)".

Em relação à jornada e descanso, os relatos dos trabalhadores apontaram que o início do dia de trabalho se dava por volta das 07 horas, sendo que o término ocorria as 17 horas. O intervalo de almoço durava cerca de 01 hora e não houve relatos de que havia horas extras. Ainda segundo os relatos, os trabalhadores laboravam 06 (seis) dias e tinham 02 (dois) dias de folga, nos quais, em geral, os obreiros permaneciam alojados na propriedade e faziam serviços de limpeza dos alojamentos e lavagem das roupas.

Por todo o exposto, depreende-se que a empresa PLUMA AGROAVICOLA LTDA, através da JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA - que atuou como intermediadora de mão de obra -, contratou e inseriu no seu processo produtivo os 23 (vinte e três) trabalhadores relacionados no QUADRO 02 do presente documento. Esses trabalhadores não tiveram os seus direitos trabalhistas reconhecidos em sua plenitude, sendo que 12 (doze) trabalhadores estavam trabalhando na mais completa informalidade. Além das questões contratuais e remuneratórias, o empregador deixou de garantir as



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

condições de saúde, segurança e conforto aos obreiros, em franco descumprimento ao que dispõe as normas relativas ao meio ambiente de trabalho.

4.4 Dos Trabalhadores Resgatados.

O quadro a seguir apresenta a relação dos trabalhadores resgatados nas granjas São Francisco e Santa Rita.

QUADRO 02: Relação de Trabalhadores Resgatados.

RELAÇÃO DE TRABALHADORES RESGATADOS					
	NOME	CPF	DATA ADMISSAO	UNIDADE	VINCULO
1			20/07/2024	São Francisco	SR
2			12/08/2024	São Francisco	SR
3			01/06/2024	Santa Rita	R
4			22/12/2023	São Francisco	R
5			04/04/2024	São Francisco	R
6			07/10/2023	São Francisco	R
7			20/02/2024	São Francisco	R
8			06/07/2023	Santa Rita	R
9			13/08/2024	São Francisco	SR
10			11/07/2024	Santa Rita	SR
11			05/04/2024	Santa Rita	SR
12			07/07/2023	São Francisco	R
13			21/05/2024	Santa Rita	SR
14			11/08/2023	São Francisco	R
15			03/02/2024	São Francisco	SR
16			20/07/2024	Santa Rita	SR
17			02/04/2024	São Francisco	R
18			18/05/2023	Santa Rita	SR
19			01/03/2023	Santa Rita	R
20			05/02/2024	São Francisco	SR
21			01/07/2024	Santa Rita	SR
22			05/05/2024	Santa Rita	SR
23			09/10/2023	São Francisco	R

Legenda: R: Registrado por ocasião da ação fiscal; SR: Sem Registro em CTPS por ocasião da ação fiscal.

Os trabalhadores resgatados foram recrutados nas seguintes unidades da federação: 1) Bahia: 10 trabalhadores; 2) Minas Gerais: 06 trabalhadores; 3) Distrito Federal: 2 trabalhadores, 4) Ceará: 02 trabalhadores; 5) Piauí: 02 trabalhadores e 6) Goiás: 01 trabalhador.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Muitos dos obreiros dessa relação executavam atividades relacionadas à produção rural antes de serem recrutados para trabalhar nas granjas.

Quanto ao grau de escolaridade, desse total, 08 trabalhadores alegaram possuir o ensino médio completo, 05 afirmaram possuir ensino médio incompleto, 04 completaram apenas o ensino fundamental, 05 trabalhadores não concluíram o ensino fundamental e 01 trabalhador alegou ter ensino superior incompleto.

A relação constante no Quadro 02 contempla os trabalhadores que foram vítimas da submissão ao trabalho análogo ao de escravizados e, portanto, foram resgatados pela equipe de fiscalização.

No entanto, a equipe também identificou os trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] Estes 04 trabalhadores não estavam nas mesmas condições de trabalho e alojamento/moradia que alcançava os demais, não sendo justificado o resgate desses obreiros. [REDACTED] e [REDACTED] eram “monitores” das propriedades e utilizavam moradias fornecidas pelo empregador, distintas das demais moradias e alojamentos onde estavam os demais obreiros. [REDACTED] e [REDACTED] eram esposas dos citados trabalhadores.

Dados adicionais sobre os trabalhadores resgatados poderão ser acessados através dos Requerimentos de Seguro Desemprego, anexos ao presente relatório.

4.5. – Do Vínculo Empregatício, Do Empregador, Do Reconhecimento do Vínculo e Das Datas de Admissão.

A partir das entrevistas, dos depoimentos e das declarações de todos os envolvidos, bem como dos elementos de convicção levantados durante a análise dos documentos apresentados, constatou-se estarem presentes os elementos configuradores do vínculo empregatício em relação a todos os trabalhadores relacionados no Quadro 02, quais sejam:

(1) ONEROSIDADE, tendo em vista que o trabalho na atividade de coleta de ovos e atividades correlatas era desenvolvido mediante o pagamento de remuneração. Essa remuneração era paga pela empresa JOB, mediante repasse financeiro da empresa contratante.

(2) HABITUALIDADE, tendo em vista que o trabalho era realizado em jornada diária de, aproximadamente, 08 (oito) horas, numa atividade que exige trabalho frequente e acompanhamento integral. Atividade esta que é típica do estabelecimento.



(3) **PESSOALIDADE**, tendo em vista que o serviço era executado em caráter pessoal pelos trabalhadores. Ressalte-se que, visando facilitar a prestação do serviço, os trabalhadores ficavam alojados ou moravam no próprio estabelecimento.

(4) **SUBORDINAÇÃO**, tendo em vista que o empregador, pessoalmente, controlava e fiscalizava o serviço. Desse modo, os trabalhadores eram orientados e fiscalizados em relação às atividades que deveriam executar.

De acordo com o Art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, *"considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço"*. No caso em tela, constatou-se que a figura do empregador recai sobre a empresa **PLUMA AGROAVICOLA LTDA**, que utilizou-se de empresa intermediária para efetuar o recrutamento e a contratação dos trabalhadores.

Com efeito, a PLUMA AGROAVICOLA LTDA era quem assumia os riscos da atividade econômica e, por esse motivo, exercia uma rígida fiscalização e um rígido controle sobre as atividades executadas pelos trabalhadores, de modo a se fazer bastante evidente o requisito da subordinação.

Deve-se ressaltar que a atividade de criação de aves, seja para o abate ou para a produção de ovos, exige um acompanhamento rígido e frequente, tendo em vista a necessidade de garantir o cumprimento das normas técnicas e sanitárias a fim de viabilizar o produto para a comercialização. Não é estranho, portanto, o fato de que a PLUMA executava uma fiscalização e um controle frequente da produção.

Em suma, a PLUMA AGROAVICOLA LTDA, que produz e comercializa ovos, necessitava de trabalhadores com um certo grau de especialização e conhecimento para lidar com as aves e a produção. A empresa poderia ter contratado diretamente esses obreiros, fornecendo os treinamentos e garantindo os seus direitos trabalhistas. Em tese, haveria também a possibilidade, frente à legislação vigente, especialmente a Lei 13.429, de 31 de março de 2017, de contratar uma empresa prestadora de serviços a terceiros, destinada a prestação de serviços específicos, a qual seria responsável por contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado por seus trabalhadores.

No entanto, conforme se vislumbrou nas linhas precedentes, a PLUMA AGROAVICOLA LTDA optou pela contratação indireta dos trabalhadores, através de empresa interposta, para, em tese, reduzir seus custos. A empresa **JOB DESENVOLVIMENTO E SOLUÇÕES EMPRESARIAIS LTDA**, tem como atividade a preparação de documentos e serviços especializados de apoio administrativo não especificados anteriormente. Não se trata, portanto, de nenhuma atividade especializada,



apenas a intermediação de mão de obra, conforme se vislumbrou durante a fiscalização. A JOB cumpria o papel, basicamente, de recrutar e repassar os valores à título de remuneração aos obreiros. A referida empresa sequer se preocupou em formalizar todos os trabalhadores.

Durante os atos de fiscalização, a contratação e o vínculo empregatício com os trabalhadores resgatados não foram questionados pelos responsáveis. Porém, os registros desses empregados foram feitos na empresa intermediária, JOB, e não na empresa PLUMA AGROAVICOLA LTDA que, doravante, será denominada apenas de “empregador”.

As datas de admissão consideradas foram aquelas informadas pelos trabalhadores durante as entrevistas e a coleta de depoimentos e não contestadas pelo empregador.

4.6 Das Irregularidades Trabalhistas Constatadas Durante a Ação Fiscal.

Passa-se, a seguir, a descrever as irregularidades constatadas durante a ação fiscal, as quais caracterizaram as condições degradantes de trabalho e vida a que estavam submetidos os trabalhadores.

4.6.1 – Informalidade dos Contratos de Trabalho.

Com base nos elementos de convicção levantados durante a ação fiscal, concluiu-se que o empregador admitiu e manteve sem registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, trabalhando em seu estabelecimento, os 23 (vinte e três) trabalhadores citados no Quadro 02, incorrendo na infração ao Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17, pela qual foi autuado.

A falta de formalização das relações de emprego gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade como, por exemplo: a) a relação de trabalho torna-se mais insegura e instável, inclusive pela ausência de acesso ao sistema do FGTS (destinado a desestimular a dispensa imotivada bem como auxiliar a subsistência do trabalhador involuntariamente desempregado), assim como às estabilidades legais provisórias, como as decorrentes de acidente de trabalho e de maternidade; b) verifica-se prejuízo ao instituto da Contribuição Social; c) não há garantia nem previsão de pagamento do terço constitucional de férias nem de 13º salário; d) o trabalhador, enquanto permanece informal, apesar da existência da relação



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

de emprego, indevidamente não é contemplado por enquadramento e representação sindical e pelos benefícios daí decorrentes, como o piso estabelecido para a categoria.

Durante a inspeção, o empregador comprovou o registro de todos os trabalhadores, através das informações prestadas ao e-Social. Entretanto, esse registro foi mantido em nome da empresa JOB, a qual, na situação fática, não era a real empregadora desses obreiros.

Houve descumprimento, portanto, do previsto no Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.

4.6.2 – Da Falta de Anotação nas CTPS.

Durante a inspeção, constatou-se que 12 (doze) trabalhadores foram admitidos sem qualquer anotação em suas respectivas Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS, apesar de presentes todos os requisitos da relação de emprego, conforme demonstrado acima.

A Carteira de Trabalho, instituída por intermédio do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932 e, após, substituída pela Carteira de Trabalho e Previdência Social, instituída pelo Decreto-Lei nº 926, de 10 de outubro de 1969 e, mais recentemente, pela CTPS digital, instituída pela Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019; é documento essencial ao trabalhador e requisito formal para o exercício profissional e imprescindível para a admissão ao emprego, com raras exceções. É nela que são anotados os acontecimentos da vida laboral do trabalhador, e por intermédio dela é que o trabalhador garante acesso a seus principais direitos trabalhistas e previdenciários. Significa dizer, pois, que a falta das anotações referentes ao contrato de trabalho, tolhe garantias legais do trabalhador, na medida em que impede ou, no mínimo, dificulta o acesso a direitos que lhe assistem, especialmente a benefícios previdenciários e a programas governamentais de incentivo ao trabalhador e ao cidadão de baixa renda.

Ademais, a Carteira de Trabalho, cujas anotações são, atualmente, feitas em sistema informatizado, é um dos únicos documentos a reproduzir com acurácia a vida funcional do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro histórico profissional. Diz-se, inclusive, que a importância da CTPS para quem tem pouca escolaridade é comparável à do currículo para quem é diplomado, de modo que o trabalhador que não possui tais anotações fica desrido de meios formais que demonstrem sua experiência, dificultando seu acesso ao mercado de trabalho e, ainda, dificultando ou, até mesmo,



impossibilitando a comprovação de tempo de serviço e de contribuição para fins de aposentadoria.

Assim, houve descumprimento do disposto no art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com art. 15, incisos I e II, da Portaria MTP 671/2021.

4.6.3 – Irregularidade no Pagamento de Salários.

Foi constatado que o empregador efetuou o pagamento do salário dos empregados, sem a devida formalização do recibo.

De acordo com as informações colhidas no curso da fiscalização, os trabalhadores eram pagos sem a devida formalização do recibo de pagamento. Em adição, esses obreiros alegaram que não compreendiam o que estava sendo descontado do pagamento e o que de fato era pago.

Nesse sentido, cito trecho do depoimento do trabalhador [REDACTED] que afirmou: *"(...) QUE não tem recibos de pagamento, portanto, não conseguem conferir os valores descontados do pagamento (...)"*.

O fato de não formalizar os recibos, dificulta o entendimento do trabalhador sobre o quantitativo pago e, eventualmente, descontado de suas remunerações. Além disso, pode ser usado como um meio de evitar documentar ou fornecer ao obreiro meios de comprovação de seu vínculo empregatício.

Desse modo, o empregador descumpriu o disposto no seguinte dispositivo legal: Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.

4.6.4 – Do Não Recolhimento do FGTS.

As diligências de inspeção permitiram verificar, por meio das declarações dos trabalhadores, das declarações dos empregadores e das consultas aos sistemas oficiais do Governo Federal, que o empregador deixou de depositar o percentual referente ao FGTS nas competências cabíveis, dos trabalhadores resgatados, durante os períodos de vigência dos contratos de trabalho.

A falta de depósito fundiário alcançou, especificamente, os 12 (doze) trabalhadores admitidos sem o respectivo registro, ou seja, aqueles que estavam trabalhando na informalidade.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Conforme estabelece a lei 8.036/1990, todos os empregadores são obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. Neste sentido, consulta aos sistemas que subsidiam a fiscalização do FGTS demonstraram que o empregador, de fato, não recolheu um único centavo do atributo desde a admissão dos trabalhadores relacionados no presente documento. O empregador, tampouco, apresentou as guias pagas de recolhimento do FGTS, justamente porque tais depósitos não eram realizados.

A falta de recolhimento do percentual referente ao FGTS gera consequências negativas das mais diversas para o trabalhador e para a coletividade, uma vez que: i) o FGTS tem sido uma das principais fontes de financiamento da habitação, saneamento e infraestrutura urbana no País. Deve-se muito ao FGTS em termos de produção de moradias dignas, principalmente para a população de baixa renda, o que melhora a qualidade de vida de grande parte da população brasileira; ii) os recursos do FGTS, quer sejam originados por saques pelos trabalhadores, quer sejam em investimentos, constituem importantes mecanismos de geração de riqueza para a sociedade por seu aspecto de geração de emprego e renda.

Assim, concluiu-se pelo descumprimento ao disposto no art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.

No curso da ação fiscal, os depósitos fundiários dos trabalhadores foram regularizados.

4.6.4 – Das Condições de Saúde e Segurança, do Meio Ambiente de Trabalho e das Áreas de Vivência.

4.6.4.1 – Da Avaliação e Gestão de Riscos para a Saúde e Segurança dos Trabalhadores e do Programa Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR.

Foi constatado, durante a inspeção, que o empregador deixou de elaborar e implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais. Consequentemente, deixou o empregador de avaliar os riscos de sua atividade produtiva à saúde e segurança dos obreiros e, desse modo, não foram adotadas as medidas de prevenção de acidentes ou doenças laborais.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Os trabalhadores de ambos os estabelecimentos atuavam na produção e coleta de ovos e executavam atividades tais como: coleta de ovos, limpeza, capina, aplicação de herbicidas, aplicação de formol, dentre outras.

Esses trabalhadores estavam expostos a diversos fatores de risco físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes. Dentre os riscos mais relevantes podem ser citados: a) exposição a material particulado em suspensão, com potencial para ocasionar inalação e, em consequência, doenças respiratórias; b) posturas inadequadas, movimentos repetitivos, levantamento e transporte de peso excessivo, com possibilidade de ocasionar doenças osteomusculares; c) risco de contaminação por organismos patogênicos (bactérias, fungos e vírus); d) risco de insolação e/ou desidratação pela exposição ao sol e o consumo de água em condições inadequadas.

O PGRTR tem a finalidade de promover ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho no estabelecimento rural, portanto, ao deixar de realizar a análise e avaliação de riscos e de implantar medidas capazes de preservar a saúde e segurança dos trabalhadores, o empregador negligencia os perigos e efeitos nocivos que sua atividade produtiva pode causar aos trabalhadores sob sua responsabilidade, entregando-os à própria sorte e aos conhecimentos apenas empíricos sobre o modo de trabalhar e a maneira de prevenir acidentes, o que é insuficiente para criar um ambiente minimamente seguro de trabalho.

Além disso, sem a avaliação de riscos, não há como conhecer os meios eficazes para que tais riscos sejam eliminados ou, caso eventualmente isso não seja possível, providenciar o fornecimento de equipamentos de proteção coletiva e individuais mais adequados ao exercício da atividade laboral. Ressalte-se que o cometimento da presente irregularidade pelo empregador, colocava em risco a segurança dos trabalhadores.

Assim, o empregador descumpriu o disposto no **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

Além dos riscos mencionados acima, foi constatado que o empregador deixou de proteger as aberturas nos pisos e nas paredes contra queda de trabalhadores.

Com efeito, havia um galpão, ao lado das instalações da granja São Francisco, onde eram armazenados materiais diversos. Nesse galpão havia duas aberturas no piso, desprotegidas, com risco de queda de pessoas. Ressalte-se que no local transitavam trabalhadores e crianças.

Em razão desse fato, o empregador incorreu em infração ao **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.16.3 e 31.16.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**



4.6.4.2 – Do Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural – SESTR.

Através da inspeção física nos estabelecimentos e da análise documental, foi constatado que o empregador deixou de constituir SESTR Individual, composto, no mínimo, por um Técnico em Segurança do Trabalho, com carga horária compatível com a necessidade de elaboração e implementação das ações de gestão em segurança, saúde e meio ambiente do trabalho rural, ou SESTR Coletivo, em caso de estabelecimento que possua 11 (onze) até 50 (cinquenta) empregados, quando o empregador rural ou preposto não possua capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Conforme se verificou, a **Granja São Francisco** possuía 13 (treze) trabalhadores somente naquela unidade. A **Granja Santa Rita**, por sua vez, contava com mais 10 (dez) trabalhadores. Considerando os dois monitores, juntamente com suas esposas, havia um total de 27 (vinte e sete) trabalhadores em ambos os estabelecimentos. Devido à proximidade entre os estabelecimentos e o fato de que pertenciam ao mesmo empregador, os trabalhadores costumavam transitar entre ambos, podendo prestar serviços em um ou em outro.

No entanto, não havia qualquer preposto com capacitação sobre prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e, desse modo, conforme prevê os itens 31.4.10 e 31.4.10.1, da Norma Regulamentadora NR-31, o empregador estaria obrigado a constituir SESTR individual ou coletivo.

Ao não constituir SESTR em nenhuma das modalidades, o empregador incorreu em infração ao disposto no **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.4.10, 31.4.10.1 e 31.4.10.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

4.6.4.3 – Do Uso de Agrotóxicos.

Durante a vistoria realizada na Granja São Francisco, a equipe de fiscalização constatou a presença de um aplicador manual de agrotóxicos, bem como um recipiente contendo o produto "**Roundup Original Mais**". Trata-se de um herbicida seletivo condicional, de ação sistêmica, do grupo químico glicina substituída.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Questionados sobre o motivo de tal equipamento e tal produto estarem no local, os trabalhadores informaram que o referido herbicida era utilizado para "secar o mato" e eram os próprios trabalhadores das granjas que aplicavam.

O trabalhador [REDACTED] em depoimento reduzido à termo, afirmou "[...] que aplica herbicida para secar o mato, mas não fez nenhum treinamento para esse produto; Que quando aplica veneno usa uma roupa "branca" como proteção (...)".

Solicitado a apresentar os comprovantes de treinamento dos trabalhadores expostos diretamente aos agrotóxicos, aditivos, adjuvantes ou produtos afins; o empregador não o fez, confirmando as declarações dos trabalhadores de que não foram submetidos a nenhum treinamento.

Em adição, constatou-se que o empregador não forneceu os equipamentos de proteção individual - EPI necessários para a aplicação dos produtos tóxicos. Para essa finalidade, os equipamentos diferem dos demais, tendo em vista que devem ser utilizados, minimamente: vestimenta hidro-repelente, botas impermeáveis, máscaras apropriadas, óculos de proteção, luvas, dentre outros.

Por fim, constatou-se que o empregador não dispunha de local apropriado para o armazenamento do produto agrotóxico. Com efeito, durante a inspeção, constatou-se que o produto estava alocado numa varanda de uma das casas utilizadas como moradia familiar, sobre alguns entulhos e totalmente exposto, inclusive acessível para crianças e animais.

A aplicação do produto por trabalhadores sem qualificação e sem os equipamentos necessários e a guarda desses produtos em locais inapropriados, sujeita não somente os trabalhadores, mas terceiros, crianças e animais, que transitam pelo local, ao risco de contaminação.

Em razão do fato, o empregador incorreu em infração aos seguintes dispositivos legais:

- **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/citens 31.7.5, 31.7.5.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", 31.7.5.2 e 31.7.5.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**
- **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.7.6, alíneas "a" e "b", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.**
- **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.7.14, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.**



4.6.4.4 – Dos Exames Médicos.

No curso da fiscalização, através das entrevistas e depoimentos dos trabalhadores e da análise dos documentos apresentados, verificou-se que diversos trabalhadores foram contratados e estavam em plena atividade laboral sem terem sido previamente submetidos ao exame médico admissional. Era o caso, por exemplo, dos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] Esse obreiros, inclusive, estavam laborando na mais completa informalidade.

É importante ressaltar que a análise da aptidão dos trabalhadores para o desempenho das funções contratuais põe em relevo o importante papel da medicina do trabalho, correlacionando as atividades a serem desempenhadas com as características psicofisiológicas dos empregados. Ao deixar de realizar os exames médicos admissionais e periódicos ou deixar de realizá-los em conformidade com a o disposto na Norma, o empregador despreza os possíveis danos que o processo produtivo de sua atividade econômica possa causar à saúde dos seus trabalhadores, especialmente para aqueles que desenvolvem serviços com esforço físico acentuado ou sob condições insalubres e perigosas, ignorando ainda a possibilidade de agravamento de eventuais problemas de saúde que esses obreiros já possuíssem.

Deve-se ressaltar, ainda, que no curso de suas atividades os obreiros estavam sujeitos a diversos riscos à sua saúde e segurança.

Com isso, o empregador descumpriu o disposto no **Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alínea "a", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.**

4.6.4.5 – Das Áreas de Vivência, Dos Alojamentos, Das Moradias, Das Instalações Sanitárias e Do Fornecimento de Água.

Na inspeção *"in loco"*, foram vistoriados os locais de trabalho, alojamentos e moradias fornecidos aos trabalhadores das granjas São Francisco e Santa Rita, sendo constatado o seguinte:

Nas granjas Santa Rita e São Francisco foram disponibilizados alojamentos e moradias para os trabalhadores. As condições dessas instalações eram semelhantes em ambas as granjas. Os alojamentos/moradias eram construídos em alvenaria, com piso de cimento rústico e cobertura com telhas de amianto. Os locais careciam de manutenção e



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

limpeza. As paredes apresentavam mofo e as portas estavam danificadas. Em alguns locais (no sanitário, p.ex.), a pintura estava danificada, deixando o reboco aparente.

Nos dormitórios não havia armários e, desse modo, os trabalhadores colocavam suas roupas e seus pertences nas camas ou em varais improvisados, fato que ocasionava bastante desorganização, desconforto, além de dificultar a limpeza. Além disso, alimentos e materiais diversos eram armazenados dentro dos dormitórios, junto às camas.

As instalações sanitárias dos alojamentos estavam em condições precárias de manutenção e limpeza. Essas instalações não dispunham de paredes e pisos feitos de material impermeável e lavável. Do contrário, as paredes possuíam pintura comum, que já estava desgastada, fato que dificultava a higienização e, consequentemente, possibilitava a proliferação de microorganismos (fungos e bactérias).

Na área externa desses alojamentos havia tanques instalados, utilizados para a lavagem das roupas, porém, essa lavanderia estava em condições precárias de manutenção e higiene, com o piso apresentando desgaste ou danificado, acúmulo de água e umidade, além de material orgânico (mofo) impregnado nas paredes.

Aos trabalhadores foram fornecidos colchões em mau estado de conservação, sujos e danificados. Não foram fornecidas roupas de cama, de modo que os obreiros traziam suas próprias roupas de cama, muitas vezes desgastadas e rasgadas.

Não havia locais apropriados para o preparo das refeições, de modo que foram instalados fogões no interior dos dormitórios, inclusive com botijões de gás. Essa condição implica em riscos diversos, tais como incêndio, explosão, acúmulo de fumaça e material orgânico no interior do alojamento.

Também não havia local apropriado para a tomada de refeições, de modo que os trabalhadores improvisavam locais no interior dos dormitórios ou na área externa.

As condições retro citadas redundavam em diversos fatores de riscos à saúde e segurança dos trabalhadores que moravam ou dormiam no local, riscos estes que eram também suportados pelos familiares (esposa e/ou filhos) dos obreiros, tais como:

- 1) Exposição à sujidade, poeira, material particulado, mofo e umidade excessiva;
- 2) Acúmulo de roupas, objetos e pertences dispostos sobre a cama ou em locais improvisados, fato que dificultava a organização, limpeza e higienização dos locais;
- 3) Exposição ao risco de incêndio ou explosões;
- 4) Uso de água em condições não higiênicas para consumo e/ou preparo de alimentos;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

5) Acúmulo de sujeira e/ou material orgânico, com possibilidade de proliferação de micro-organismos patogênicos, em locais onde a limpeza e higienização não era feita com frequência ou era dificultada pelas condições do local (paredes com mofo, instalação sanitária sem revestimento impermeável e lavável, etc);

6) Exposição ao risco de acidentes ou contaminação por produtos químicos em razão da guarda de produtos, agrotóxico (como foi observado na área externa de uma das moradias) ou materiais diversos no interior do alojamento;

7) Uso de colchões velhos e desgastados, com possibilidade de acumular sujeira e micro-organismos patogênicos.

Tais fatores podem redundar em doenças ou acidentes graves, dentre os quais:

1) Aquisição de doenças provocadas por micro-organismos patogênicos que proliferaram em ambientes onde não há limpeza, ventilação e higienização adequada;

2) Aquisição de doenças infectocontagiosas, facilmente transmissíveis em ambientes com acúmulo de sujeira, material particulado ou mofo, especialmente doenças respiratórias, bem como doenças ocasionadas por fungos e outros micro-organismos que proliferaram em ambientes úmidos e/ou pouco ventilados.

3) Acidentes envolvendo incêndio, contaminação por produtos químicos ou explosões.

Além desses fatores, citam-se também as condições de conforto que, naturalmente, eram precárias nas situações relatadas, podendo ocasionar problemas de estresse e dificuldade de sono.

Importante frisar que os trabalhadores executavam, durante o dia, atividades que exigiam intenso esforço físico. No entanto, tais obreiros não conseguiam repor suas energias, através de um descanso adequado, tendo em vista as condições insalubres e desconfortáveis dos alojamentos e das moradias.

Em adição, constatou-se que o empregador deixou de disponibilizar água potável e fresca nos locais de trabalho, em quantidade suficiente e em condições higiênicas, e/ou permitir a utilização de copos coletivos.

Durante a inspeção física no estabelecimento e através das declarações dos trabalhadores, verificou-se que a água fornecida aos trabalhadores era retirada de um lago no interior da fazenda e fornecida aos trabalhadores sem passar por tratamento.

Foi disponibilizado um filtro de barro para os trabalhadores, porém, esse filtro não tem eficiência bacteriológica e somente é indicado para uso quando a água passa por tratamento prévio. Além disso, não foram fornecidos copos descartáveis ou individuais para os trabalhadores.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Alguns trabalhadores retiravam a água diretamente da torneira e armazenava em garrafas "pet", em condições não higiênicas.

Em razão dos fatos narrados acima, concluiu-se que o empregador incorreu em infração aos seguintes dispositivos legais:

- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.5.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h" e "i" e 31.17.6.1.1 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.3 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.6.8 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.11 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.
- Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.8.1 e 31.17.8.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 01: Dormitório.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 02: Dormitório. Detalhando as condições dos colchões e roupas de cama, bem como a disposição de roupas e pertences em locais inapropriados.



Foto 03: Fogão e botijão de gás no interior de dormitório.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 04: Dormitório. Destaque para a desorganização do ambiente e para a guarda de alimentos e materiais diversos em seu interior.



Foto 05: Interior de alojamento/moradia. Destaque para a guarda de alimentos e materiais diversos em seu interior.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 06: Interior de alojamento/moradia. Destaque para a guarda de alimentos e materiais diversos no interior.



Foto 07: Fogão e botijão de gás no interior de alojamento.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 08: Interior de dormitório. Destaque para as condições da parede e do colchão.



Foto 09: Interior do dormitório.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 10: Instalação sanitária.



Foto 11: Instalação sanitária.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 12: Área externa-lavanderia.



Foto 13: Área externa-lavanderia. Destaque para as condições do piso e parede.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 14: Área externa-lavanderia (granja Santa Rita).



Foto 15: Área externa-lavanderia (granja Santa Rita).





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Foto 16: Abertura sem proteção no piso do depósito.



Foto 17: Abertura sem proteção no piso do depósito.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

FOTO 18: Armazenamento de produto agrotóxico em desconformidade com a NR-31. Destaque para o aplicador manual e o recipiente com o produto.



FOTO 19: Produto Roundup Original Mais, encontrado no local.





4.7 – Da Submissão de Trabalhadores às Condições Análogas a de Escravo.

A constatação, na esfera administrativa, de trabalho análogo ao de escravo, que alcançou os empregados relacionados no presente documento, foi motivada pela condição degradante de trabalho, de alojamentos e moradias, bem como das condições inerentes à contratação e ao desenvolvimento do contrato de trabalho. Tais condições são claramente contrárias à legislação vigente, conforme ficou transparente nas linhas precedentes, através da descrição dessas condições.

Nos termos do Art 24, inciso III, Capítulo V, da Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, considera-se condição degradante de trabalho "qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho".

No caso em tela, a negação da dignidade humana consubstanciou-se no conjunto de infrações às normas de proteção trabalhistas e de saúde e segurança no trabalho. Com efeito, a) os trabalhadores foram contratados e colocados para trabalhar através de empresa interposta, sendo que vários desses trabalhadores laboravam sem qualquer formalização do vínculo empregatício; b) esses trabalhadores não foram submetidos a uma avaliação médica a fim de determinar suas reais condições de saúde; c) os empregadores não adotaram quaisquer medidas para identificar e mitigar os riscos inerentes ao ambiente e às atividades laborais, expondo os trabalhadores a diversos riscos de acidentes ou adoecimento; d) os obreiros foram alojados em alojamentos e moradias em condições precárias de manutenção, limpeza e higiene, em total desacordo com a Norma Regulamentadora NR-31; e) dispunham de sanitários em condições precárias de manutenção, limpeza e higiene, também em desacordo com a NR-31; f) não dispunham de locais adequados para o preparo e a tomada de refeições; e g) não havia garantia de uma reposição hídrica adequada durante a jornada de trabalho.

Sobre a submissão de obreiros ao trabalho escravo, em quaisquer de suas hipóteses, enriquece citar a decisão proferida pela 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo TRT-00613-2014-017-00-6 RO, em 09 de dezembro de 2015, da qual extraiu-se o seguinte trecho:

"(...) A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo, fazendo-se necessária tão somente a coisificação do trabalhador através da contínua ofensa a direitos fundamentais, vulnerando a sua dignidade como ser humano



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

(Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012). Os bens jurídicos a serem garantidos são, além da dignidade da pessoa humana (art. 1º, caput, III, CR), a incolumidade física, consubstanciada pelo preceito de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e os direitos e as liberdades fundamentais, que não podem sofrer discriminação atentatória (art. 5º, XLI da CR/88). Assim, além de violar preceitos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos que estabelece, no art. 23, que "Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho", a exposição do trabalhador à exaustão ofende princípios fundamentais da Constituição da República consistentes no valor social do trabalho e na proibição de trabalho desumano ou degradante (incisos III e IV do art. 1º e inciso III do art. 5º). A conduta fere, acima de tudo, o princípio da dignidade humana, uma vez que despoja o trabalhador e o seu trabalho dos valores ético-sociais que deveriam ser a eles inerentes. Não se pode perder de vista que um dos objetivos da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CR/88), o que impõe a toda a sociedade, inclusive aos partícipes dos contratos de trabalho, a prática de condutas que observem a principiologia e os valores constitucionais (...)".

No presente caso, o ataque à dignidade das vítimas submetidas às condições degradantes de alojamento e frente de trabalho, além das irregularidades no desenvolvimento do contrato de trabalho, fere o previsto na legislação trabalhista e o disposto no art. 149 do Código Penal.

Portanto, qualquer que seja a perspectiva, a partir da qual se analise os fatos, em suas dimensões trabalhista, penal e da garantia dos direitos humanos fundamentais, não merece outra reação que não seja aquela que obriga os agentes públicos a caracterizar os fatos e puni-los a partir das ferramentas disponíveis.

Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte do empregador fiscalizado, normas estas, presentes na Constituição Federal da República do Brasil (art. 1º, inciso III, art. 4º, inciso II, art. 5º, incisos III e



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

XXIII, art. 7º, especialmente, seu inciso XIII e XXII), na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº. 5.889 de 1973 e na NR 31 do Ministério do Trabalho.

Do conjunto das provas colhidas, formou-se o entendimento que o infrator submeteu 13 (treze) empregados à condição análoga à de escravo, crime previsto no artigo 149 do Código Penal.

Dentre os indicadores considerados para a caracterização da submissão das vítimas ao trabalho degradante, citam-se os seguintes (conforme o Anexo II, da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021):

- 1 - Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;
- 2 Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- 3 Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
- 4 Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- 5 Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 6 Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;
- 7 Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- 8 Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 9 Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

O Art. 33, Capítulo V, da Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, determina que o Auditor-Fiscal do Trabalho, ao constatar trabalho em condição análoga à de escravo, em observância ao art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 1990, notificará por escrito o empregador ou preposto para que tome, às suas expensas, as seguintes providências: I - a imediata cessação das atividades dos trabalhadores e das circunstâncias ou condutas que estejam determinando a submissão desses trabalhadores à condição análoga à de escravo; II - a regularização e rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos, no caso de rescisão indireta; III - o pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes instrumentos de rescisão de contrato de trabalho; IV - o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente; V - o retorno aos locais de origem daqueles



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

trabalhadores recrutados fora da localidade de prestação dos serviços; e VI - o cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho, enquanto não tomadas todas as providências para regularização e recomposição dos direitos dos trabalhadores.

A paralisação das atividades e a imediata retirada dos trabalhadores do alojamento, com a consequente acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista, foi determinada pela Auditoria Fiscal do Trabalho.



5. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Em razão da situação relatada, determinou-se a adoção dos procedimentos de resgate de trabalhadores, previstos na Instrução Normativa MTP Nº 02, de 08 de novembro de 2021, Capítulo V, bem como os procedimentos previstos nos § 1º e § 2º do art. 2º-C da Lei n.º 7.998, de 1990. Dentre os procedimentos determinados pela Inspeção do Trabalho, citam-se: 1) a imediata cessação das atividades dos trabalhadores; 2) a rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos, no caso de rescisão indireta; 3) o pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes instrumentos de rescisão de contrato de trabalho; e 4) o retorno dos trabalhadores aos locais de origem.

A equipe de fiscalização acionou a Assistência Social do Distrito Federal, que acompanhou os procedimentos e prestou a assistência necessária aos trabalhadores resgatados.

5.1. Inspeção do local de trabalho, entrevista com os trabalhadores e empregadores e tomada de depoimentos.

Conforme relatado anteriormente, no dia 19/08/2024 foi realizada inspeção nos estabelecimentos, com vistoria nos locais de trabalho, nos alojamentos e nas moradias. Nesta ocasião, a equipe identificou e entrevistou todos os trabalhadores presentes nos locais e, em adição, foram tomadas fotografias dos ambientes de trabalho e das instalações.

Além disso, as declarações de alguns trabalhadores foram tomadas e reduzidas à termo.

Por fim, o empregador foi notificado para a apresentação de documentos sujeitos à inspeção do trabalho.

5.2 Lavratura do Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores e Realização dos Procedimentos Previstos no referido Termo.

Ainda no dia 19/08/2024, após a constatação da submissão de trabalhadores ao trabalho análogo ao de escravo, foi lavrado o Termo de Notificação para Adoção de Providências em Ação de Fiscalização com Resgate de Trabalhadores, que determinou: a)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

a paralisação imediata das atividades; b) a retirada imediata dos trabalhadores resgatados do local de trabalho, do alojamento e das moradias e sua acomodação em local em acordo com a legislação trabalhista; c) apresentação dos trabalhadores e pagamento de todas as verbas trabalhistas em data estipulada no termo.

No dia 23/08/2024, os responsáveis compareceram à sede da Superintendência Regional do Trabalho no Distrito Federal – SRTb-DF, apresentando parte dos documentos solicitados em Notificação para Apresentação de Documentos.

O empregador foi posteriormente notificado, através da **NOTIFICAÇÃO Nº. R2XGZCR672HR1C**, para apresentar os documentos nela indicados. O empregador cumpriu integralmente a notificação.

Em adição, foi emitida a NOTIFICAÇÃO PARA CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO **Nº. R2XGZCRP5GI780**.

No dia 16/09/2024 foram emitidos os requerimentos de seguro desemprego do trabalhador resgatado.

5.3 Lavratura dos Autos de Infração.

Após a conclusão dos procedimentos, da análise da documentação disponível e da análise das informações constantes nos sistemas informatizados, foram lavrados 33 (trinta e três) autos de infração em relação às infrações constatadas pela equipe de fiscalização.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

6. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELO EMPREGADOR

O empregador adotou todas as providências solicitadas pela equipe de fiscalização.

Ainda no dia 19/08/2024, os responsáveis tomaram as devidas providências para acomodar os trabalhadores em hotel que oferecia condições adequadas de higiene e conforto. Os citados trabalhadores foram acomodados no hotel “Café 100 Troco” , localizado na zona rural do Distrito Federal.

No dia 23/08/2024, na sede da SRTb-DF, foram efetuados os pagamentos das verbas rescisórias dos trabalhadores. Em seguida, comprovou-se o custeio do transporte desses trabalhadores aos seus respectivos locais de origem.

Os trabalhadores que estavam laborando na informalidade foram registrados.

O empregador, no entanto, recusou-se a assumir o vínculo empregatício desses obreiros, de modo que os registros e as rescisões foram feitos em nome da empresa intermediadora de mão de obra (JOB).



7. CONCLUSÃO

De acordo com o exposto neste relato, restou constatado pelos Auditores-Fiscais do Trabalho que os trabalhadores relacionados no presente documento estavam submetidos a condições de vida e trabalho que aviltavam a dignidade humana, tipificando o conceito de trabalho análogo ao de escravo. A análise do conjunto das irregularidades constatadas demonstra a situação degradante, o que foi detalhadamente descrito nos Autos de Infração e no corpo do presente relato, motivo pelo qual a equipe fiscal realizou os procedimentos constantes na Instrução Normativa MTP N° 02, de 08 de novembro de 2021, Capítulo V, bem como os procedimentos previstos nos § 1º e § 2º do art. 2º-C da Lei n.º 7.998, de 1990.

O cenário encontrado pela equipe fiscal vai de encontro aos princípios que sustentam nossa República – a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º da Constituição Federal), construídos a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Com efeito, o reconhecimento da dignidade da pessoa humana é inerente a todos os seres humanos. É princípio absoluto e há de prevalecer sempre sobre qualquer outro valor ou princípio. Este é núcleo essencial dos direitos fundamentais, não se limitando à integridade física e espiritual do homem, mas à garantia da identidade e integridade da pessoa através do livre desenvolvimento da personalidade, dentre as quais se incluem a possibilidade do trabalho e a garantia de condições existenciais mínimas para a execução do labor. A dignidade da pessoa humana foi eleita como princípio estruturante do atual Estado brasileiro.

Ressalte-se que a situação em que se encontravam os referidos trabalhadores estava também em evidente desacordo com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil: Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº 678/1992), os quais não podem ser afastados na esfera administrativa.

Por fim, sugere-se o envio deste Relatório, juntamente com todos os anexos, ao Ministério Público do Trabalho e à Polícia Federal, para conhecimento e adoção das demais providências que entenderem cabíveis.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SFIT
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL - SRTb-DF

Brasília, 10 de fevereiro de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br [REDACTED]
Verifique em <https://validar.itb.gov.br>

[REDACTED]

Auditor-Fiscal do Trabalho

CIF [REDACTED] – MAT.: [REDACTED]