



# RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO



**Prestadora de serviços:  
MRJ PRESTADORA DE SERVICOS LTDA**

**Contratante:  
JBS AVES LTDA**

**PERÍODO: 12/2024 até 04/2025**

**LOCAL: ARVOREZINHA/RS**

**ATIVIDADE: PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE APANHA DE AVES**



## ÍNDICE

<b>1. EQUIPE</b>	4
<b>2. MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL</b>	5
<b>3. SÍNTES DA OPERAÇÃO</b>	6
<b>4. DOS RESPONSÁVEIS</b>	7
<b>5. DAS AÇÕES FISCAIS</b>	8
5.1 Introdução	8
5.2 Procedimentos adotados	9
5.3 Da atividade econômica	14
<b>6. DA AÇÃO FISCAL NA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS</b>	15
6.1. DAS PROMESSAS QUANDO DA CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES	15
6.1.1 Da informalidade	18
6.2 DA JORNADA DE TRABALHO IRREGULAR E DO DESRESPEITO AO PERÍODO DE DESCANSO EM "TRABALHO PESADO" E ATIVIDADE INSALUBRE	20
6.2.1 Dos registros de jornada não idôneos	20
6.2.2 Da jornada de trabalho estimada pela Fiscalização do Trabalho	24
6.2.3 Análise da jornada de trabalho	26
6.2.4 Das repercussões nas verbas salariais dos trabalhadores	30
6.2.5 "Quando não mata, aleja": Do trabalho em atividade insalubre e com sobrecarga física	31
6.2 DAS FRENTEIS DE TRABALHO	34
a) Das instalações sanitárias	34
b) Do consumo e conservação dos alimentos	35
c) Do fornecimento de água potável e em condições higiênicas	36
d) Do uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPI	37
e) Dos exames médicos	37
f) Das condições ergonômicas	38
6.3 DOS ALOJAMENTOS DISPONIBILIZADOS PELA EMPRESA	42
6.4 DO ENDIVIDAMENTO DOS TRABALHADORES	47
<b>7. CONCLUSÃO – DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVIZADOS</b>	53
<b>8. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE FISCAL</b>	56
8.1 Da apreensão de documentos	56
8.2 Da retirada dos trabalhadores dos alojamentos	56
8.3 Da notificação para adoção de providências	56
8.4 Do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta	57
8.5 Da comunicação à empresa Contratante	58
8.6 Da emissão de Carteira de Trabalho	58
8.7 Da emissão das Guias do Seguro Desemprego	58
8.8 Do retorno dos trabalhadores à origem	58
8.9 Da lavratura dos Autos de Infração	59
8.10 Do levantamento de débitos de FGTS	61
<b>9. DA AÇÃO FISCAL EM FACE DA CONTRATANTE JBS AVES LTDA.</b>	61
9.1 DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	65
9.2 DO NÃO CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE DE GARANTIR UM MEIO AMBIENTE SALUBRE, SAUDÁVEL E SEGURO AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.	66
9.2.1 DA JORNADA DE TRABALHO	67
9.2.1.1 Da jornada de trabalho irregular e do desrespeito aos períodos de descanso em atividade com esforço físico intenso, insalubre e em condições ambientais adversas.	68
9.2.1.2 Do registro de jornada inidôneo	71
9.2.1.3 Da jornada de trabalho estimada pela Fiscalização do Trabalho	73
9.2.1.4 Da análise da jornada de trabalho	75
9.2.1.4.1 Da ausência de intervalos intrajornada	79
9.2.1.4.2 Das dobras de jornada e das "extras"	79
9.2.1.5 Das repercussões nas verbas salariais dos trabalhadores	80



9.2.1.6 "QUANDO NÃO MATA, ALEJA": Do trabalho em atividade insalubre e com sobrecarga física.	82
<b>9.2.2 DAS FRENTES DE TRABALHO</b>	<b>85</b>
9.2.2.1 Das instalações sanitárias	85
9.2.2.2 Do consumo e conservação dos alimentos	86
9.2.2.3 Do fornecimento de água potável e em condições higiênicas	87
9.2.2.4 Do uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPI	88
9.2.2.5 Dos exames médicos	88
9.2.2.6 Das condições ergonômicas	88
<b>9.2.3 DOS ALOJAMENTOS</b>	<b>91</b>
<b>9.3 DA FALTA DO DEVER DE CUIDAR/CONTROLAR/FISCALIZAR O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM SUA CADEIA PRODUTIVA</b>	<b>94</b>
9.3.1 Da ausência de formalização do vínculo empregatício	96
9.3.2 Das falsas promessas	99
9.3.3 Do endividamento dos trabalhadores	101
<b>9.4 DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS</b>	<b>107</b>
<b>9.5 CONCLUSÃO: DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVIZADOS</b>	<b>110</b>
9.5.1 DO TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINOS DE EXPLORAÇÃO LABORAL	117
<b>10. RELAÇÃO DE ARQUIVOS ANEXOS</b>	<b>119</b>



## 1. EQUIPE

### 1.1 Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul

- [REDACTED] – Auditor-Fiscal do Trabalho - CIF 02905-0
- [REDACTED] - Auditor-Fiscal do Trabalho – CIF: 35597-6
- [REDACTED] – Auditora-Fiscal do Trabalho – CIF: 35503-8
- [REDACTED] – Auditor-Fiscal do Trabalho – CIF: 35755-3
- [REDACTED] - Motorista - Mat.0258846

### 1.2 Ministério Público do Trabalho

- [REDACTED] - Procurador do Trabalho
- [REDACTED] - Agente de Segurança Institucional

### 1.3 Polícia Rodoviária Federal

- [REDACTED] Mat. [REDACTED]
- [REDACTED] Mat. [REDACTED]
- [REDACTED] Mat. [REDACTED]

### 1.4 Assistência Social do município de Arvorezinha/RS

- [REDACTED] – Coordenador do CREAS
- [REDACTED] – Assistente Social



## 2. MOTIVAÇÃO DA AÇÃO FISCAL

Originariamente, em outubro/2024, houve um procedimento da Fiscalização do Trabalho, com acompanhamento do Ministério Público do Trabalho/RS, em face de denúncia que relatava a presença de 02 (dois) trabalhadores, do estado da Bahia, contratados pela empresa MRJ Prestadora de Serviços Ltda, e que haviam sido "despejados do alojamento" fornecido pela empresa contratante, que não teriam recebido "valores em espécie", encontrando-se "sem alimentação adequada" e que "não trabalharam nenhum dia desde a chegada em Arvorezinha".

Como resultado desta ação fiscal foram identificados 02 (dois) trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED], procedentes do estado da Bahia e que se encontravam no município de Arvorezinha/RS, contratados pela empresa MRJ, sem qualquer registro formal de emprego, sem salários, sem moradia e sem possibilidade de retorno, as próprias custas, para seus municípios de origem.

Com a intervenção desta Fiscalização do Trabalho, em procedimento fiscal realizado no dia 25/10/2024, no município de Arvorezinha/RS, resumidamente, obteve-se da empresa MRJ o pagamento de verbas salariais e rescisórias de ambos trabalhadores, comprometendo-se, em prazo definido, a regularização dos seus obrigatórios registros como empregados (até esta data não realizado), assim como o custeio das passagens de retorno dos trabalhadores à Bahia.

Todo o processo de pagamento das verbas trabalhistas e do retorno à Bahia foi acompanhado por esta Fiscalização do Trabalho, assim como, após equacionada esta situação específica foram lavrados os Autos de Infração pelas ilegalidades identificadas.

Não obstante à ação fiscal e seus desdobramentos à questão específica destes 02 (dois) trabalhadores, chegou ao conhecimento da Inspeção do Trabalho, nova denúncia a respeito de outros trabalhadores que se encontravam no município, agora do estado de Pernambuco, contratados pela mesma empresa MRJ, prestando serviços de "apanha" de aves, em alojamento precário, sem alimentos, fisicamente debilitados, sem dinheiro e impossibilitados de retornarem as seu estado de origem.

Devido à presença de indicadores que caracterizavam o trabalho em condições análogas às de escravo, nova equipe de fiscalização foi constituída de forma imediata para verificação das condições de trabalho e alojamento de todos os trabalhadores da empresa.



### 3. SÍNTESI DA OPERAÇÃO

- Resultado: Procedente: Existência de trabalho em condições análogas às de escravizados, nos termos dos incisos, I, II, III e IV do Art. 23 da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021, nos termos dos Art. 149 do Código Penal Brasileiro; e do tráfico de pessoas para fins de exploração laboral, nos termos do Art. 149-A do Código Penal Brasileiro.
- Empregados Alcançados: 75
- Registrados durante a ação fiscal: 00
- Resgatados: 10
- Mulheres registradas durante a ação fiscal: 00
- Mulheres resgatadas: 00
- Adolescentes (menores de 16 anos): 00
- Adolescentes (entre 16 e 18 anos): 00
- Trabalhadores estrangeiros: 00
- Trabalhadores estrangeiros registrados durante a ação fiscal: 00
- Trabalhadores estrangeiros resgatados: 00
- Trabalhadores estrangeiros - Mulheres - resgatadas: 00
- Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (menores de 16 anos): 00
- Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (entre 16 e 18 anos): 00
- Guias de Seguro Desemprego no Trabalhador resgatado: 10
- Valor bruto das rescisões: R\$ 135.171,43
- Valor líquido recebido: R\$ 135.171,43
- Valor do Dano moral individual: R\$ 35.000,00
- Nº de autos de infração lavrados: 35
- Termos de Apreensão de Documentos: 01
- Termos de Interdição Lavrados: 00
- Termos de Suspensão de Interdição: 00
- Prisões efetuadas: 00
- CTPS emitidas: 01



#### 4. DOS RESPONSÁVEIS

##### 4.1 EMPRESA PRESTADORA DOS SERVIÇOS

Razão Social: MRJ PRESTADORA DE SERVICOS LTDA

CNPJ: 51.294.402/0001-87

Endereço: [REDACTED]

CNAE: 5212-5/00 – CARGA E DESCARGA

##### 4.2 EMPRESA CONTRATANTE

Razão Social: JBS AVES LTDA.

CNPJ: 08.199.996/0024-04

Endereço: [REDACTED]

CEP: [REDACTED]

CNAE: 1012-1/01 – ABATE DE AVES



## 5. DAS AÇÕES FISCAIS

### 5.1 Introdução

Esse relatório tem como objetivo descrever as ações fiscais desenvolvidas em face das empresas MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA e JBS AVES LTDA, no bojo das quais houve o resgate de 10 (dez) trabalhadores de condições análogas às de escravizados.

Trataram-se de ações fiscais desenvolvidas na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme art. 30, § 3º, do Decreto Federal n. 4.552, de 27/12/2002, realizadas por 03 (três) Auditores-Fiscais do Trabalho, com atuação conjunta, no período de 02/12/2024 até 06/12/2024, de 01 (um) Procurador do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT) acompanhado por 01 (um) Agente de Segurança Institucional, e de 03 (três) Policiais Rodoviários Federais.

A par da ação fiscal que já estava em curso desde 25/10/2024 em face da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, no dia 02/12/2024 iniciou-se nova ação fiscal em face dessa empresa, igualmente no estabelecimento mantido no município de Arvorezinha/RS.

No curso desta nova inspeção fiscal, que se prolongou pelos dias seguintes, foram identificados e entrevistados todos os trabalhadores vinculados à empresa MRJ; posto a termo depoimentos de trabalhadores, posto a termo depoimento do preposto da empresa, inspecionados os alojamentos disponibilizados, inspecionado um local de prestação de serviços e apreciados documentos trabalhistas.

Também no início dessa nova inspeção fiscal foi identificada como contratante dos serviços de apanha de aves a empresa JBS AVES LTDA, CNPJ nº 08.199.996/0024-04, com unidade voltada ao abate de aves (frigorífico) no município de Passo Fundo/RS. A contratante foi igualmente notificada a apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho e a comparecer em audiência designada pela equipe de fiscalização.

Conforme será demonstrado nesse relatório, restou caracterizado o trabalho em condições análogas às de escravos, nos termos do disposto no art. 149 do Código Penal Brasileiro, bem como conforme os critérios técnicos definidos pela Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08 de novembro de 2021, em suas quatro modalidades: trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho e restrição no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador. Tais condições foram constatadas no âmbito da atuação da empresa MRJ Prestadora de Serviços Ltda, responsável pela contratação direta dos trabalhadores, e da empresa JBS AVES LTDA, tomadora dos serviços e beneficiária direta da força de trabalho explorada.

Embora a empresa prestadora de serviços tenha sido imediatamente e diretamente responsabilizada pelas irregularidades e pelo resgate dos trabalhadores, a partir da análise minuciosa de todos os elementos de convicção reunidos ao longo da fiscalização, restou configurada também a responsabilidade da empresa Contratante, especialmente diante da não observância art. 5º-A da Lei



nº 6.019/1974, que estabelece o dever da Contratante de zelar pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, bem como pela ausência de uma conduta diligente na prevenção de irregularidades e na proteção dos direitos trabalhistas daqueles que atuam na sua cadeia produtiva.

Dessa forma, todos os Autos de Infração relativos às normas de segurança e saúde no trabalho foram emitidos tanto em face da prestadora de serviços quanto da empresa contratante, sendo, da mesma forma, lavrado Auto de Infração específico pela caracterização do trabalho em condições análogas à escravidão em face das duas empresas.

A presente fiscalização será apresentada em duas partes: a primeira, dedicada à ação fiscal na empresa prestadora de serviços, com a descrição detalhada das condições encontradas e dos procedimentos de resgate adotados pela equipe fiscal; e a segunda, voltada à análise da conduta da Contratante, com a exposição dos fatos, fundamentos e razões jurídicas que ensejaram sua responsabilização pelas condições de trabalho impostas aos trabalhadores resgatados.

## 5.2 Procedimentos adotados

Diante das denúncias recebidas, especialmente no período de 25/10/2024 até 06/12/2025, foram adotados os seguintes procedimentos pelas equipes que compunham as Forças-Tarefas compostas para atendimento às demandas:

- Início da ação fiscal, em 25/10/2024, em face da prestadora de serviços MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA.**

– Comparecimento desta Fiscalização do Trabalho ao município de Arvorezinha/RS procedendo-se a localização, identificação e entrevistas com os 02 (dois) trabalhadores da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, mencionados na demanda;

– Comparecimento ao estabelecimento da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, localizado na Rua Belo Horizonte, no mesmo município, sob coordenadas geográficas -28.862455S, -52.182025W, identificando-se o seu preposto, [REDACTED], sendo entrevistado quanto às informações prestadas, anteriormente, pelos trabalhadores;

– Após esclarecimentos obtidos pela fiscalização foi comunicado ao preposto da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, quanto às ilegalidades caracterizadas, solicitando, de forma imediata, o pagamento das verbas salariais e rescisórias, assim como, a garantia do retorno aos seus municípios de origem dos trabalhadores identificados;



\_ A pedido do preposto da MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, contato telefônico com responsável pela empresa e seu advogado esclarecendo a situação encontrada, sendo, na oportunidade, garantido à Fiscalização do Trabalho o atendimento ao solicitado;

\_ Execução do pagamento das verbas salariais e rescisórias, conforme apuração e acompanhamento da fiscalização e aquisição, pela empresa, de passagens rodoviárias para o retorno dos trabalhadores aos seus municípios de origem;

\_ Pelo Ministério Público do Trabalho/RS, houve a formalização de um Termo de Ajustamento de Conduta;

\_ Notificação à empresa, na mesma data de chegada, 25/10/2024, para apresentação de documentos trabalhistas, de interesse da fiscalização, em prosseguimento à ação fiscal.

- **Início da ação fiscal, em 28/11/2024, em face da empresa Contratante JBS AVES LTDA.**

\_ Notificada a apresentar documentos em 28/11/2024 (Anexo 1);

\_ Em 02/12/2024 apresentou os seguintes documentos: - Relação de empresas prestadoras dos serviços de apanha/carregamento das aves abatidas no estabelecimento e contratos de prestação de serviços mantidos com essas empresas. Relacionou e apresentou contratos de 07 (sete) empresas, quais sejam: [REDACTED], ITJ (antiga TSI), MRJ, [REDACTED] [REDACTED] Ltda ME, Fischer Serviços de Carga e Descarga Ltda e MR Transportes e Carregamento;

\_ Entre os dias 02/12/2024 até 06/12/2024, apresentou os seguintes documentos: Cronogramas/agendas/roteiro das atividades de apanha realizadas diariamente;

\_ Em 03/12/2024, notificada a comparecer em audiência para prestar esclarecimentos e apresentar documentos (Anexo 3). Notificou-se a apresentação dos seguintes documentos: - Condições comerciais e planilha de valores relativos ao contrato de prestação de serviços de apanha de aves mantido com a empresa MRJ PRESTADORA DE SERVICOS LTDA; - Notas fiscais e comprovantes de pagamento relativos aos serviços prestados pela empresa MRJ PRESTADORA DE SERVICOS LTDA, do período compreendido entre janeiro/2024 e novembro/2024.

\_ Em 05/12/2024, comparecimento em audiência realizada na sede da Gerência Regional do Trabalho em Lajeado, sendo os representantes ouvidos pela equipe fiscal, com registro em ata (Anexo 4).

\_ Em 05/12/2024, apresentação das notas fiscais e comprovantes de pagamento dos serviços prestados pela MRJ. Quanto às condições comerciais e planilhas de valores, a empresa reportou-se ao contrato já apresentado.

\_ Em 05/12/2024 apresentação dos cronogramas da apanha, de todas as empresas prestadoras de serviços, no período de agosto/2024 até novembro/2024.



\_ Em 05/12/2024, no curso da audiência, foram solicitados os seguintes documentos (Anexo 4): - check list de apanha relativos às inspeções in loco realizadas durante as atividades da empresa MRJ Prestadora dos Serviços Ltda; - eventuais notificações formais sobre incidentes ou irregularidades observadas durante as inspeções supracitadas; -informação sobre a metodologia utilizada para a elaboração das programações de carga.

\_ Em 05/12/2024, no curso da audiência, recebeu-se o seguinte retorno quanto os documentos solicitados naquele ato: - impossibilidade de apresentação dos check list de apanha relativos às inspeções in loco – naquele momento – em razão do curto lapso de tempo; - esclarecimento quanto a inexistência de notificações formais sobre incidentes ou irregularidades observadas durante às inspeções realizadas junto a MRJ; inexistência de metodologia para a elaboração das programações de carga (Anexo 5).

\_ Em 05/04/2024, no curso da audiência, ciência quanto ao resgate dos 10 (dez) trabalhadores da empresa prestadora de serviços de condições análogas às de escravizados (Anexo 5);

\_ Em 10/12/2024, notificada a apresentar os seguintes documentos (Anexo 6):

a) "Check list de Apanha de AVES – Auditoria EQUIPE TÉCNICA", planilha "PLANILHA\_AGR\_9078" ou outros documentos similares, se houver, referentes às auditorias realizadas em todas as empresas prestadoras do serviço de apanha de aves da unidade de Passo Fundo, **a partir de 01/2023**;

b) "Check list diário de apanha de aves – INTEGRADO/EQUIPE DE APANHA", planilha "PLAN\_AGR\_9077", referente a todos os carregamentos realizados por todas as empresas prestadoras do serviço de apanha de aves da unidade de Passo Fundo, **no período 10/2024 até 11/2024**;

c) Cronograma/agenda/roteiro das atividades de apanha realizadas diariamente, do período de **09/12/2024 até 12/12/2024**;

d) Memória de cálculo ou especificação dos valores considerados para fixação do valor do frango apanhado pelas empresas prestadoras do serviço de apanha de aves da unidade de Passo Fundo, referente aos contratos vigentes.

e) Cronograma/agenda/roteiro das atividades de apanha realizadas diariamente, do período de **13/12/2024 até 31/01/2025**.

\_ Em 12/12/2024, apresentou os cronogramas previstos no item "c", bem como resposta ao esclarecimento solicitado no item "d", nos seguintes termos: "*Informamos também que a memória de cálculo de remuneração atual das empresas de apanha é número de aves apanhadas no mês multiplicado por R\$ 0,183.*"

\_ Em 16/12/2024, apresentou os documentos previstos no item "a" (total de 100 (cem) arquivos em formato "PDF", com inspeções realizadas em todas as empresas de apanha), bem como a seguinte



complementação em relação ao item "d"; "Quanto a memória de cálculo esclarecemos que o valor pago às empresas de apanha corresponde a negociação comercial realizada entre as partes, sendo considerado no momento da negociação as especificidades de cada empresa e localidade do serviço prestado, não havendo uma lista de critérios que sejam considerados no cálculo do valor pago por cabeça".

Em 20/12/2024 apresentou os documentos previstos no item "b" (total de 72 (setenta e dois) arquivos em formato "PDF", cada arquivo contendo documentos referentes a carregamentos em uma ou mais propriedades rurais, de uma ou de várias empresas de apanha de aves).

No período de 13/12/2024 até 31/01/2025 – apresentação diária dos cronogramas/agendas/roteiros das atividades de apanha de aves.

- Nova ação fiscal, em 02/12/2024, em face da prestadora de serviços MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA.**

Comparecimento da Fiscalização do Trabalho, juntamente com MPT/RS e PRF ao município de Arvorezinha/RS, em 02/12/2024;

Localização do alojamento, no endereço [REDACTED] geográficas 28.862924S 52.182281W com a identificação de 03 (três) trabalhadores, todos originários do estado de Pernambuco, com a inspeção em seu alojamento disponibilizado pela empresa MRJ;

Retirada dos trabalhadores do local, face às condições do alojamento, com acolhimento realizado pelo CREAS, da Prefeitura Municipal de Arvorezinha/RS;

No dia seguinte, 03/12/2024, atendimento aos trabalhadores retirados do alojamento, obtendo-se suas declarações, postas à termo, à fiscalização;

Comparecimento ao estabelecimento da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, edificação utilizada como alojamento de trabalhadores no pavimento superior, e como escritório e lavanderia no pavimento inferior, localizada na [REDACTED] sob coordenadas geográficas - 28.862455S, -52.182025W; apreensão de documentos trabalhistas; obtidas declarações, postas à termo, do preposto da empresa, [REDACTED]; entrevista com os trabalhadores que residiam nessa edificação e com outros trabalhadores que se deslocavam, com o transporte da empresa, para prestação dos serviços; emissão de relatórios do tacógrafo do veículo (registrator instantâneo inalterável de velocidade e tempo);

Inspeção fiscal em um dos locais de prestação de serviços, da produtora integrada da JBS AVES LTDA, [REDACTED], CPF nº [REDACTED], localizada no município de Lagoa dos Três Cantos, sob coordenadas geográficas 28.576687S 52.912397W);



\_ No dia 04/12/2024, localização dos demais trabalhadores da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, em período noturno, quando do deslocamento de retorno do trabalho para o município de Arvorezinha/RS, por transporte da própria empresa, sendo todos eles identificados e entrevistados;

\_ Inspeção fiscal nos alojamentos postos à disposição pela empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, na Rua Argemiro da Silva, nº 116, sob coordenadas geográficas 28.871188S 52.193015W, e na Rua João Ferreira esquina com a Rua Severiano Lima, sob coordenadas geográficas 28.864576S 52.184937W, com a retirada de outros 06 (seis) trabalhadores de seus locais de alojamento, sendo acolhidos pelo CREAS de Arvorezinha/RS;

\_ No dia 05/12/2024, no município de Lajeado/RS, sede da Gerência Regional do Trabalho e Emprego, atendimento ao proprietário da empresa MRJ, Sr. Rodimar, acompanhado de advogado constituído, sendo ouvido pela equipe fiscal (Anexo 7) e esclarecida a situação encontrada pela Fiscalização do Trabalho, cujo prosseguimento resultou na entrega da Notificação para Adoção de Providências – NAP nº 355038/20241205-1 (Anexo 8), devido à caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, com o resgate de 10 (dez) trabalhadores, bem assim com o compromisso da empresa quanto ao pagamento das verbas trabalhistas e a garantia de retorno à origem, as suas expensas, dos trabalhadores resgatados;

- No dia 05/12/2024, pelo Ministério Público do Trabalho/RS, a formalização de um Termo de Ajustamento de Conduta com a empresa prestadora de serviços;

\_ Em 05/12/2024, realização de audiência com prepostos da empresa contratante dos serviços, a Contratante JBS AVES LTDA, para levantamento de informações sobre a forma como era realizada a prestação dos serviços e das medidas por ela adotadas para evitar a ocorrência de irregularidades trabalhistas e graves violações de direitos em sua cadeia produtiva. Na ocasião a contratante JBS AVES LTDA foi cientificada quanto à submissão à condição análoga à de escravizados e quanto ao resgate dos 10 (dez) trabalhadores terceirizados, vinculados à empresa prestadora de serviços MRJ Prestadora de Serviços Ltda (Anexo 5).

\_ A partir do dia 06/12/2024, emissão do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado e acompanhamento desta fiscalização na quitação das verbas trabalhistas exigidas e compromissadas pela empresa e, também, nos deslocamentos destes trabalhadores até seus municípios de origem, cujas viagens se encerraram, definitivamente, em 10/12/2024.



### 5.3 Da atividade econômica

A empresa MRJ, cuja sede matriz se localiza no município de Concórdia/SC é uma prestadora de serviços de carga e descarga, contratada pela empresa JBS Aves Ltda e, cujo objeto de contrato é a "apanha" de aves, realizada por seus empregados.

A sua prestação de serviços, portanto, se dá na cadeia produtiva do frigorífico JBS Aves Ltda, com sede é no município de Passo Fundo/RS.

Importante mencionar que formam grupo econômico juntamente com a MRJ, as empresas STR CARREGAMENTO DE AVES LTDA, CNPJ nº 29.592.695/0001-20 e MR - [REDACTED] PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, CNPJ nº 13.978.322/0001-51, que possuem o mesmo sócio formal ou informal ([REDACTED], CPF nº [REDACTED]), todas com sedes no estado de Santa Catarina e todas desenvolvem a mesma atividade econômica: as três empresas prestam serviços de apanha e carregamento de aves para grandes frigoríficos com unidades em Santa Catarina e no Rio Grande do Sul.

Esclarece-se que a atividade de "apanha" de aves, nesta prestação de serviços, consiste na disponibilização de equipes de trabalhadores, em locais (aviários de produtores integrados da contratante JBS) em dias/horários previamente determinados, para a realização das seguintes atividades: 1. Descarregamento de caixas plásticas (tipo engradados) vazias dos caminhões; 2. Apanha das aves vivas e deposição nessas caixas plásticas; 3. Carregamento das caixas plásticas nas carrocerias dos caminhões. Em resumo, na disponibilização, pela empresa MRJ, de mão de obra necessária para comparecerem a diversos aviários fornecedores da empresa JBS Aves Ltda e realizar o recolhimento das aves prontas para o abate para seu transporte à empresa JBS.

Nesse contexto, a empresa MRJ mantinha, no município de Arvorezinha/RS, um estabelecimento, coordenado pelo sr. [REDACTED], CPF nº [REDACTED], que possui vínculo empregatício com a empresa STR Carregamento de Aves Ltda., integrante do grupo econômico.

[REDACTED] possuia a responsabilidade de coordenação do serviço contratado, tais como a determinação dos locais de atividade do dia, na responsabilidade do transporte de seus empregados até as propriedades fornecedoras de aves, na seleção e contratação de trabalhadores, na recepção e administração dos empregados da empresa, na interlocução entre empresa e empregados, pagamento de salários daqueles trabalhadores que recebem em espécie, dentre outras atribuições, mantendo, no mês de dezembro/2024, um total de 19 (dezenove) empregados nesta atividade para seu contratante, JBS Aves Ltda.

A empresa MRJ desenvolve atividades rurais (movimentação de aves vivas) no meio rural (em aviários de produtores integrados da JBS AVES LTDA), enquadrando-se, dessa forma, em atividade típica do meio rural, com aplicação das normas específicas do trabalho rural.



## 6. DA AÇÃO FISCAL NA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS<sup>1</sup>

No curso de ação fiscal realizada junto à empresa prestadora dos serviços de apanha de aves MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, atividade integrante da cadeia produtiva da empresa JBS AVES LTDA, foram identificadas graves violações a direitos fundamentais dos trabalhadores, culminando no resgate de 10 (dez) trabalhadores submetidos a condições que configuraram, de forma simultânea, as quatro modalidades previstas na Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021, bem como art. 149 do Código Penal, para a caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo: trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes e restrição no local de trabalho em razão de dívidas contraídas com o empregador.

Os trabalhadores foram aliciados sob falsas promessas de emprego digno, oriundos de regiões com acentuada vulnerabilidade social. Foram mantidos por períodos na informalidade e submetidos a descontos indevidos de seus salários, o que gerava endividamento, dificultando o rompimento da relação de trabalho. As jornadas diárias eram excessivas, sem a observância dos períodos de descanso para alimentação e recuperação física, e sem controle idôneo de ponto. As condições de moradia eram precárias, com ausência de água potável, alimentação inadequada e estruturas improvisadas, revelando o completo abandono das normas mínimas de saúde, higiene e dignidade. O meio ambiente de trabalho era igualmente degradado, expondo os trabalhadores a riscos físicos e ergonômicos sem adoção de medidas de proteção por parte do empregador e da Contratante.

Nas seções que seguem haverá a pormenorização de cada uma das situações constatadas, com a descrição dos fatos, das irregularidades verificadas e da fundamentação normativa que sustenta o enquadramento jurídico aplicado.

### 6.1. DAS PROMESSAS QUANDO DA CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES

Como a atividade desenvolvida pela prestadora de serviços, para atendimento aos objetivos da sua Contratante, dependia de uma quantidade de trabalhadores não suprida pelo município de Arvorezinha/RS, havia o recrutamento de trabalhadores de outros estados da Federação (Pernambuco, Bahia, Maranhão) e mesmo, de outros países (Argentina).

Constatou-se, contudo, que as tratativas (via WhatsApp, principalmente) de negociação para a contratação destes trabalhadores identificados ocorreram, por meio de um aliciador pernambucano (██████), de nome "██████", que recrutava trabalhadores para a MRJ sob promessas falsas de ganhos, condições de trabalho e habitação, assim como, pelo aliciamento do próprio preposto da empresa, ██████████, com as mesmas promessas descumpridas.

<sup>1</sup> Conteúdo constante no Auto de Infração nº 22.959.415-8.



As "promessas" versavam sobre a oferta de trabalho com CTPS assinada; salários de R\$ 2.100,00 ou R\$ 2.600,00 por mês, dependendo da função, acrescido de mais R\$ 100,00 de bônus e uma cesta básica por ausência de faltas ao serviço; despesas de transporte e alimentação dos municípios de origem até Arvorezinha/RS pagas pela empresa; moradia completa (móveis, camas, roupas de cama, banheiro, cozinha, utensílios de cozinha, fogão e geladeira) a expensas da empresa.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido.

No depoimento, [REDACTED] afirmou que "...soube da contratação de trabalhadores, por meio de uma pessoa chamada [REDACTED]"; "...que [REDACTED] o colocou num grupo de whatsapp chamado [REDACTED]..."; "...que [REDACTED] ofereceu um trabalho com CTPS e salário de R\$ 2.600,00 por mês..."; "...que [REDACTED] informou, tão-somente, que o Depoente iria trabalhar com frango..."; "...que o Depoente não sabia qual serviço iria, de fato, fazer..."; "...que também foi prometido casa completa, com camas, roupas de cama; banheiro; cozinha; utensílios de cozinha, fogão e geladeira..."; "...que o aluguel da casa seria pago pela empresa..."; "...que a empresa contratante é a MRJ Prestadora de Serviços..."; "...que em relação a alimentação seria paga pela empresa..."; "...que as passagens de vinda de Pernambuco seriam pagas pela empresa..."

O depoimento de [REDACTED] diz "...que o Depoente entrou em contato com Cássio..."; "...que neste contato, [REDACTED] informou ao Depoente que o serviço era trabalhar com frango..."; "...que [REDACTED] informou sobre o salário havia 2 "tipos", um de R\$ 2.100,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse e o outro seria de R\$ 2.500,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse..."; "...que seria com CTPS assinada..."; "...que o transporte até RS a empresa iria disponibilizar as passagens e garantir 1 mês de aluguel de uma casa posta à disposição dos trabalhadores da empresa..."; "...que a casa estaria com todos os móveis e utensílios necessários...".

Na entrevista de [REDACTED] afirmou ter pago R\$ 950,00 pelo seu transporte do Maranhão até Arvorezinha/RS; que chegou em 24/11/2024; que iam assinar a CTPS no dia 05/12/2024; que trabalha à noite com uma diária de R\$ 130,00; que no alojamento disponibilizado não tem água; que a empresa não falou sobre aluguel; que sua alimentação (dividida com colegas de trabalho) consiste em frangos (impróprios para o abate comercial) pegos nos aviários.

A realidade, contudo, se mostrou diferente.

Consoante ao verificado, os trabalhadores recém-chegados, notadamente, não nativos do município, não eram registrados como empregados desde o inicio da prestação laboral, ao contrário, aguardavam dias ou meses para esta formalização, recebendo durante estes períodos diárias no valor de R\$ 110,00 (dia) e R\$ 130,00 (noite) e nada mais.

Não se pode deixar de mencionar que a correta admissão de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem deve ser realizada na data de início correspondente ao



dia da saída do local de origem do trabalhador ou data anterior, conforme art. 121, da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021.

As despesas de transporte e alimentação, desde seus municípios de origem até Arvorezinha/RS, que seriam obrigações contraídas pela empresa, conforme promessas transformavam-se em dívidas a serem quitadas pelos trabalhadores, abatidas de seus ganhos diários.

As moradias postas à disposição dos trabalhadores não possuíam condições mínimas de uso e fruição, pois encontravam-se sem camas, sem colchões, sem geladeira, sem fogão, sem utensílios para cozinhar, sem água e com banheiros em péssimas condições.

As moradias, inicialmente com promessas de caráter gratuito transformavam-se em aluguéis a serem cobrados dos trabalhadores, assim como a água, luz e internet.

O bônus salarial de R\$ 100,00 por mês trabalhado dificilmente era pago.

As cestas básicas, prometidas para aqueles que não faltassem ao serviço eram cobradas para seu recebimento, no valor de R\$ 170,00, para os trabalhadores migrantes não registrados.

Cabe mencionar, por oportuno, que as cestas básicas de alimentos eram montadas pela empresa, uma vez que adquiria os produtos necessários (arroz, feijão, açúcar, massa, leite,...), os separando e as montando para entrega aos seus trabalhadores e, afirma-se, encontravam-se despossuídas de proteínas, material de higiene e limpeza.

E, diga-se, a venda da cesta básica pelo valor de R\$ 170,00 encontrava-se acima dos valores adquiridos (pesquisa desta fiscalização revelou que a cesta básica da empresa teria um custo, aproximado, de R\$ 110,00), obtendo a empresa, com esta revenda, lucro sobre algo que oferecia aos trabalhadores como benefício.

Em um dos alojamentos inspecionados, o alimento que havia na geladeira era um frango, ainda com penas, enrolado no uniforme da empresa, que um dos trabalhadores havia trazido de um dos aviários (abaixo imagens). Conforme relatou, era um frango inapropriado para o abate pela contratante JBS AVES LTDA., que o produtor rural integrado permitiu que o trabalhador levasse para seu consumo.





Assim, não havia a correspondência entre as condições de trabalho oferecidas quando da contratação e as fornecidas pela empresa, e a ausência da formalização do registro, por dias, semanas ou meses, com o pagamento de valores por dia de trabalho e em espécie, possibilitava à empresa os descontos indevidos dos valores das passagens, da acomodação em alojamento, da cesta básica, "por fora" da folha de pagamento, isto é, sem que esses descontos irregulares ficassem consignados em folha de pagamento, e sem que os valores depositados em conta corrente fossem inferiores daqueles constantes em holerite.

Tal prática seguia acontecendo mesmo após a formalização do registro, com o pagamento das diárias extras realizadas (dobras da jornada de trabalho) ou com os carregamentos extras realizados nos finais de semana, quando também o pagamento se dava em espécie e "por fora" da folha de pagamento oficial da empresa.

Era então, desses valores movimentados em espécie pela empresa, que ocorriam os descontos indevidos.

Como resultado entre o prometido e o realizado, os trabalhadores, longe de seus locais de origem, encontravam-se endividados, mal alojados, mal alimentados e sem possibilidade de retorno, às suas expensas, aos seus locais de origem, sujeitando-se aos critérios impostos pela empresa na esperança de obter ganhos suficientes para retornarem.

#### 6.1.1 Da informalidade

Os 10 (dez) trabalhadores resgatados ficaram por certo período laborando na informalidade em favor da empresa prestadora de serviços e de sua contratante.

Um deles, de nacionalidade Argentina, até o presente não teve seu registro formalizando.

A despeito da presença dos requisitos do vínculo de emprego, verificou-se que os trabalhadores – arregimentados para trabalharem em localidade diversa da origem, com transporte ofertado pelo empregador - eram mantidos sem a formalização do vínculo empregatício.

E quando havia a formalização do vínculo, a data de admissão não correspondia à data de saída do trabalhador da origem ou, conforme o caso, do inicio de suas atividades.

Se constatou, no curso desta ação fiscal, que a empresa MRJ mantinha, como um "protocolo" seu, específico, de que o registro de admissão dos trabalhadores não ocorreria de forma imediata, como exige a Lei.

Foi possível apurar, baseando-se na documentação apresentada pela prestadora de serviços, além de documentos apreendidos por esta fiscalização que, após a arregimentação de trabalhadores interessados nas vagas de empregos ofertadas, para trabalharem em localidade diversa da origem, com transporte ofertado pelo empregador, chegando ao município de Arvorezinha/RS iniciavam,



quase que imediatamente, a prestação de serviços de apanha de aves SEM, contudo, haver formalização de seus respectivos contratos de trabalho.

Através das inspeções em locais de trabalho e alojamento, entrevistas com trabalhadores e com o representante da empresa, consulta ao E-Social e análise a documentos apreendidos ou apresentados pela empresa prestadora de serviços ou pela Contratante, quais sejam: 03 (três) cadernos com anotações das diárias e "extras" realizados pelos trabalhadores; relatórios das inspeções realizadas nas frentes de trabalho da empresa pela Contratante JBS AVES LTDA (foram 6 (seis) inspeções, realizadas nos dias 28/09/2023, 06/12/2023, 14/12/2023, 10/01/2024, 22/02/2024 e 13/11/2024); recibos comerciais de pagamento das diárias, datados de 22/11/2024 e 29/11/2024; e mensagens enviadas no grupo do WhatsApp da equipe da noite, do período de 11/06/2024 até 03/12/2024, **verificou-se que a empresa prestadora dos serviços de apanha, MRJ, manteve, pelo menos, 75 (setenta e cinco) trabalhadores sem registro durante a prestação dos serviços para a JBS AVES LTDA**, no período de agosto de 2013 até 12/2024.

Desse conjunto de trabalhadores, alguns foram registrados dias, semanas ou meses após o início da atividade laboral; outros nunca tiveram o vínculo de emprego formalizado.

O preposto da empresa prestadora de serviços, [REDACTED], quando ouvido, confessou que os trabalhadores eram mantidos sem registro por determinado período. Assim declarou:

*"que a empresa paga, antes de ter formalizado os contratos de trabalho uma diária de R\$ 130,00 (apanha) e R\$ 150,00 (empilhador); que estas diárias são pagas em espécie; que é o Depoente que anota e informa à empresa MRJ sobre os valores das diárias destes trabalhadores; que a empresa MRJ (Concórdia/SC) envia ao Depoente os envelopes, fechados, contendo os valores correspondentes às diárias a que os trabalhadores têm direito; que é o Depoente quem entrega os envelopes; que após formalizado seus contratos (registro) a empresa inicia o pagamento por mês, sendo um adiantamento no dia 20 e o restante no 5º dia útil do mês seguinte;"*

Ao lado imagem de envelopes utilizados para os pagamentos em espécie, conforme o mencionado pelo preposto da empresa prestadora de serviços. Os envelopes foram encontrados no estabelecimento pela equipe fiscal.

E a ausência de formalização do vínculo, conforme será demonstrado a seguir, era o que permitia que tantas outras irregularidades e violações de direitos ocorressem com os trabalhadores que apanhavam as aves necessárias ao seu processo produtivo.





## 6.2 DA JORNADA DE TRABALHO IRREGULAR E DO DESRESPEITO AO PERÍODO DE DESCANSO EM “TRABALHO PESADO” E ATIVIDADE INSALUBRE

### 6.2.1 Dos registros de jornada não idôneos

Conforme descrito na introdução, a atividade econômica desenvolvida pela Empresa MRJ é a prestação dos serviços de apanha de aves, que consiste na disponibilização de equipes de cerca de 10 (dez) trabalhadores, em locais (aviários de produtores integrados da contratante) e em dias/horários previamente determinados pelo contratante, para a realização das seguintes atividades:

1. Descarregamento de caixas plásticas vazias dos caminhões; 2. Apanha das aves vivas e deposição nessas caixas plásticas; 3. Carregamento das caixas plásticas, com cerca de 08 (oito) aves cada, nas carrocerias dos caminhões. Em resumo, a atividade da empresa consistia em disponibilizar a mão de obra necessária para a realização da tarefa em dia/ horário e local determinado pelo contratante.

A prestação dos serviços da Empresa MRJ se dava na cadeia produtiva de frigorífico voltado ao abate de aves. No caso em tela, os trabalhadores mantidos no município de Arvorezinha/RS atendiam a contrato de prestação de serviços celebrado pela Empresa MRJ com a contratante JBS AVES LTDA, para a qual disponibilizava, em regra, 02 (duas) equipes de trabalhadores para prestação dos serviços DIARIAMENTE.

O cronograma – contendo a data, o produtor integrado, a localidade, a quantidade de aves por caixa, a quantidade de cargas, os horários de início de cada carga e a EQUIPE responsável - eram elaborados pela Contratante JBS AVES LTDA, e enviados para a Empresa com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. Diariamente, duas equipes de trabalhadores saiam do município de Arvorezinha, sendo uma durante o dia, e outra no turno da noite, em veículos de transporte de passageiros da Empresa, para prestação de serviços em aviários de produtores integrados dessa Contratante.

Importante mencionar que as equipes deveriam chegar com 01 (uma) hora de antecedência nos locais de prestação dos serviços e iniciar suas atividades nos horários fixados no mencionado cronograma; e que o tempo estabelecido pela contratante para o carregamento de cada caminhão era de 1 (uma) hora. Isso porque cada caminhão carregado deveria chegar no frigorífico no horário estabelecido para início do processo industrial de abate das aves. Atrasos nas etapas de carregamento ou transporte, significavam atrasos em todo o processo produtivo da empresa, podendo, inclusive, gerar prejuízos à qualidade do produto final.

Conforme a quantidade de carregamentos a serem realizados, e a cada caminhão que chegava, os trabalhadores deveriam, nesse período de 1 (uma) hora, descarregar as caixas plásticas do caminhão; distribuí-las ao longo do aviário; apanhar e depositar as aves nessas caixas; movimentar as caixas até o caminhão; carregar e empilhar as caixas com as aves na carroceria do caminhão. Se



estava prevista pelo frigorífico a realização de 7 (sete) cargas no estabelecimento de determinado produtor rural, os trabalhadores realizariam as atividades acima mencionadas 7 (sete) vezes, no período ideal de 7 (sete) horas. Além do tempo voltado à realização das cargas, havia o tempo utilizado para o deslocamento de ida e de volta para cada granja dos produtores integrados. Acontecia também a prestação de serviços em mais de um produtor rural pela mesma equipe, na mesma jornada de trabalho.

Ocorre que na elaboração do mencionado cronograma, a Contratante, sabedora de que a prestação de serviços se daria por uma equipe, não levava em consideração a jornada máxima e os tempos de descanso previstos pela legislação. Isso porque a um, não considerava o tempo de deslocamento desses trabalhadores até os locais de prestação de serviços, e a dois porque não limitava o número de cargas a serem realizadas de modo a evitar/impedir que houvesse a extração da jornada de trabalho e o desrespeito ao intervalo intrajornada.

O prestador de serviços, ora autuado, que recebia valor fixo por ave apanhada independentemente da distância percorrida e do tempo dispendido, de ser um trabalho diurno ou noturno, com a necessidade de realização de horas extras ou não, e que, conforme já relatado, transferia aos trabalhadores boa parte dos custos de sua atividade econômica, também não computava o tempo de deslocamento desses trabalhadores até os locais de prestação de serviços como de efetiva jornada de trabalho. Verificou-se que a regra era o registro de início da jornada no momento da chegada no local de prestação de serviços, e de saída no momento que os trabalhadores entravam no ônibus para retornar para a origem.

Importante ressaltar que esse tempo de deslocamento era tempo de efetivo trabalho, já que a atividade desenvolvida pelo empregador consistia justamente em deslocar uma equipe para a realização dos serviços em horários e locais especificados pelo contratante. Nesse sentido, os tempos de deslocamento, etapas prévias e posteriores obrigatórias à prestação dos serviços, não poderiam ser dissociados da jornada de trabalho. Aconteciam no interesse do Autuado, sem o qual não atingiria seus objetivos. Por ser obrigatório, nada mais era do que a execução de uma ordem do empregador e, portanto, nos termos do Art. 4º da CLT, TEMPO DE SERVIÇO EFETIVO, que deveria ser consignado no registro de ponto e considerado para todos os fins.

O representante da Empresa MRJ, [REDACTED] quando entrevistado pela equipe fiscal, informou que o controle de jornada de trabalho era efetuado de forma mecânica e manual; e que a orientação da empresa era de que fossem registrados o horário de entrada quando chegassem no local de prestação de serviços, e o horário de saída antes de deixarem o local de prestação de serviços. Assim declarou:

“... que o controle das jornadas dos empregados é anotado na sua chegada nos aviários, assim como a anotação de saída ocorre após



encerrarem suas atividades no aviário; que o deslocamento de ida e volta não é anotado na jornada dos trabalhadores."

De fato, no curso da inspeção nos locais de trabalho verificou-se que os cartões ponto ficavam com o motorista, nos veículos que fazem o transporte dos trabalhadores, e a entrada no trabalho não era registrada no momento do ingresso do trabalhador no veículo, nem a saída ocorria quando da chegada na cidade (a entrada e a saída eram realizadas no estabelecimento rural, sem considerar os deslocamentos). Também o intervalo para refeição e descanso registrado não condizia com a realidade, que era a completa supressão da jornada de trabalho.

Compulsando as fichas de registro de ponto do período de 26/10/24 até 25/11/24, e os Check List Diário de Apanha de Aves – INTEGRADO/EQUIPE APANHA – PLAN\_AGR\_9077, verifica-se, por exemplo, que no dia 01/11/2024, a equipe da noite, do líder "████████", deveria realizar 05 (cinco) carregamentos na GRANJA FOLADOR LTDA - FAZENDA 3, no município de CAMPINAS DO SUL, sob coordenadas geográficas -27.724418 -52.705302, iniciando às 2 horas, conforme roteiro estabelecido pela contratante, a JBS Aves. No ponto dos trabalhadores que integravam a equipe, entre eles, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, constou como entrada no trabalho horários entre 01h49min e 01h52min, e o término em horários entre 07h55min e 07h58min. Também constou intervalo de 15 (quinze) minutos, no período das 04h50min até 05h05min (em torno desse horário, com variações de minutos entre os trabalhadores).

Ocorre que entre a sede da empresa no município de Arvorezinha, e o local de prestação de serviços em Campinas do Sul, distam 202km (duzentos e dois quilômetros), distância que, conforme rota traçada pelo Google Maps, seriam necessárias 03h30min para ida, e 03h30min para a volta. Assim, o tempo mínimo de 7 (sete) horas de deslocamento, tempo esse em que os trabalhadores permaneceram à disposição do empregador, não foi considerado para quaisquer fins.

**Chama a atenção que os registros do próprio motorista do veículo que transportava a equipe, o trabalhador ██████████, também eram efetuados somente na chegada no local de prestação de serviços, e de saída, antes de deixar a propriedade rural. Isto é, o tempo em que efetivamente realizava a função de motorista não ficava registrado em sua folha ponto!**

Ainda analisando as anotações de entradas e saídas no trabalho, verificou-se que o registro do intervalo não era idôneo. Consta no Check List Diário de Apanha de Aves, que no período entre 4h05min e 5h05min, os trabalhadores estavam realizando a terceira carga (placa do caminhão FZP9E60), portanto, aquelas anotações não refletiam a realidade, pois não houve intervalo no horário que foi registrado no ponto.



No mesmo sentido, mencione-se que no dia 04/12/2024, a equipe fiscal abordou o veículo de transporte de trabalhadores quando de sua chegada no município de Arvorezinha (imagem ao lado). Após os trabalhadores serem identificados (estavam no ônibus os seguintes trabalhadores

\_\_\_\_\_ analisou-se os cartões ponto que estavam em poder do motorista. Em todos os cartões ponto constava o registro mecânico da saída do trabalho às 18h08min (inclusive no cartão ponto do motorista do veículo Sr. \_\_\_\_\_), quando os trabalhadores estavam chegando na cidade – e portanto finalizando a jornada de trabalho - por volta das 21hs (imagens dos cartões ponto abaixo).



Havia cartões ponto na empresa com registros mecânicos (feitos em relógio ponto). Esses registros, conforme foi relatado pelo representante da empresa e pelos trabalhadores, eram efetuados pelo motorista do veículo que transportava os trabalhadores até os locais de trabalho. De fato,



analisando os cartões ponto acima mencionados, se verifica horários de entrada e de saída idênticos, típicos de batidas de ponto consecutivas efetuadas pela mesma pessoa.

Em resumo, o controle de jornada de trabalho efetuado pela empresa não era FIDEDIGNO, porque nem sempre as marcações eram efetuadas pelos próprios empregados; e porque as marcações não aconteciam no exato momento de suas ocorrências.

#### **6.2.2 Da jornada de trabalho estimada pela Fiscalização do Trabalho**

No curso da fiscalização a equipe teve acesso a informações e documentos que permitiam estimar a jornada de trabalho mais próxima daquela de fato realizada pelos trabalhadores. São eles:

1) cronogramas para a realização dos serviços de apanha em produtores integrados do contratante JBS AVES LTDA, elaborados pelo contratante e enviados à Empresa MRJ diariamente, em regra com antecedência de um pouco mais de 24 (vinte e quatro) horas. Tais programações, elaboradas pela contratante JBS AVES LTDA, do período de 01/10/2024 até 06/12/2024, revelavam a identificação do produtor rural integrado (nome e CPF), o endereço com coordenadas geográficas do local de prestação dos serviços, a data, horário de inicio de cada carregamento, quantidade de carregamentos e a quantidade de aves a serem abatidas.

2) Planilhas denominadas "Check List Diário de Apanha de Aves – INTEGRADO/EQUIPE APANHA – PLAN\_AGR\_9077", do período de 01/10/2024 até 06/12/2024 - parte delas apresentadas pela contratante JBS AVES LTDA (nem todas constavam no documentos eletrônicos apresentados), parte delas apreendidas no estabelecimento da empresa Empresa MRJ - nas quais são registradas, pelo líder da equipe de apanha, a data, o produtor, o município, a equipe, o número de integrantes da equipe, número de cargas, identificação do caminhão, horário do inicio da carga previsto, horário do inicio da carga real, horário do término da carga real, tempo total por carga, número de aves por gaiola e número de aves por cargas. Também nesse documento existe um campo que é preenchido pelo produtor integrado, em que presta informações sobre o carregamento e sobre a equipe de apanha. Há também espaço para observações, onde, geralmente consta os motivos pelos quais houve atrasos nos horários previstos para as cargas (exemplos: caminhão atrasou-se, caminhão estragou, havia acidente na estrada, esteira estragou, etc.). Esse formulário é formado por 3 (três) vias carbonadas, sendo que uma é entregue ao frigorífico, uma fica com a empresa de apanha e a terceira deveria ser entregue ao produtor integrado.

3) Relatórios eletrônicos do tacógrafo de um dos veículos utilizados para o transporte dos trabalhadores (identificação FRL8H64), extraído no dia 03/12/2024, do período de 26/11/2024 até 02/12/2024.



4) Mensagens em grupo da equipe da noite no Whatsapp, enviadas pelo motorista ou pelo encarregado [REDACTED] informando a data e horário de saída da cidade, eventualmente também a equipe, no período de 11/06/2024 até 03/12/2024.

Na ausência de controle de jornada fidedigno, buscou-se apurar, através dos documentos e informações acima mencionados, a JORNADA DE TRABALHO MÍNIMA ou MAIS PRÓXIMA DA REALIDADE, desenvolvida pelos empregados, no período de 01/10/2024 até 06/12/2024. A partir dos elementos de convicção acima mencionados, buscou-se calcular a rota com a utilização do aplicativo Google Maps, para verificação dos tempos de deslocamento, não computados na jornada dos trabalhadores. Calculou-se o tempo necessário para deslocamento até os locais de trabalho, o tempo necessário para deslocamento entre propriedades rurais, e o tempo de deslocamento para retorno. Considerou-se como ponto de saída e chegada o endereço da sede da empresa, de onde partiam pelo menos 05 (cinco) trabalhadores, localizada em área central do município de Arvorezinha/RS (coordenadas geográficas -28.862678, -52.182131).

A jornada de trabalho aferida (e que consta no Anexo 15) é considerada JORNADA DE TRABALHO MÍNIMA ou MAIS PRÓXIMA DA REALIDADE, pelos seguintes motivos: (1) calculou-se a rota, através do aplicativo Google Maps, considerando o deslocamento direto e sem paradas, quando se sabe que o veículo passava em diversos pontos para buscar os trabalhadores; (2) quando havia mais de uma rota, considerou-se aquela com a menor quilometragem e aquela realizada em menor tempo; (3) considerou-se o tempo de deslocamento sem a ocorrência de qualquer adversidade, a exemplo das frequentes obras nas rodovias que paralisam o fluxo de veículos; (4) foi considerada a chegada da equipe com 01 (uma) hora de antecedência, porque segundo o representante da empresa, essa era a regra: chegar com uma hora de antecedência para que os trabalhadores pudessem colocar a vestimenta de trabalho, os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs e pudessem preparar os aviários para a movimentação e carregamento das caixas (instalação da esteira, organização dos canos por onde deslizam as caixas, etc.); (5) a partir do horário de término do último carregamento (informado no "check list diário de apanha de aves"), somou-se o tempo de deslocamento até a origem, para estabelecimento do horário de finalização da jornada de trabalho. Quando havia a informação do tacógrafo do veículo, (com horários inclusive superiores àqueles estimados pela equipe fiscal) restou considerado o horário de chegada do veículo na cidade (conforme tacógrafo) como o horário de término da jornada de trabalho; (6) na planilha foi considerado como horário de início da jornada àquele estimado conforme o tempo necessário para deslocamento com a chegada com uma hora de antecedência. Analisando as mensagens enviadas pelo motorista com a informação dos horários de saída da cidade, percebe-se, no entanto, que elas aconteciam bem antes do horário estimado. Exemplo: o horário por nós estimado para início da jornada de trabalho do



dia 02/12/24 foi 22horas, quando na verdade o motorista informou no grupo de Whatsapp que começaria a pegar os trabalhadores às 21hs.

E mesmo com todas as considerações pontuadas, as JORNADAS DE TRABALHO MÍNIMAS apuradas mostraram-se excessivas ao longo do período auditado (01/10/2024 até 06/12/2024), sendo importante ressaltar que as jornadas de fato realizadas eram - sem sombras de dúvidas - superiores às que foram encontradas com base nos documentos e pesquisas acima realizadas. Também se verificou a completa ausência de período destinado ao intervalo intrajornada, voltado à alimentação e descanso dos trabalhadores durante a jornada de trabalho, o que também se deve ao fato da própria contratante não estabelecer intervalos entre as cargas que devem ser realizadas pela prestadora dos serviços.

#### 6.2.3 Análise da jornada de trabalho

**Conforme planilha que segue no Anexo 15, foram auditadas 91 (noventa e uma) jornadas de trabalho. 82,4% das jornadas de trabalho foram superiores a 8 (oito) horas de trabalho; 53,8% foram superiores a 10 (dez) horas de trabalho (jornada máxima de trabalho permitida).**

Mencione-se alguns exemplos de situações irregulares constatadas, em afronta aos artigos Art. 59, caput c/c art. 61, da CLT, e Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com § 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021:

Exemplo 1: verificou-se que no dia 03/10/2024, a equipe da noite, coordenada pelo líder [REDACTED], realizou jornada de trabalho mínima de 15h005min. Nessa data, a equipe realizou 03 (três) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED], localizada no município de Veranópolis/RS. Conforme rota calculada pelo aplicativo “Google Maps”, a distância da sede da Empresa MRJ seria de 136km, com tempo 2h30min para o deslocamento. Após, a equipe se deslocou para a propriedade de [REDACTED] no município de Casca, para a realização de 3 (três) carregamentos, com deslocamento entre as granjas de aproximadamente 1h30min (88km), e de mais 60km de retorno para origem, sendo o tempo calculado em 1h15min. Nessa data o motorista da equipe ([REDACTED]) comunicou no grupo da equipe no aplicativo Whatsapp, que a saída da cidade seria às 17h30min, e [REDACTED] relacionou os membros da equipe: 01 [REDACTED], 02 [REDACTED], 03 [REDACTED], 04 [REDACTED], 05 [REDACTED], 06 [REDACTED], 07 [REDACTED] 08 [REDACTED], 09 [REDACTED] e 10 [REDACTED]. Conforme constou no Check list de Apanha de Aves, a última carga foi concluída às 8h20min, e considerando o tempo para retorno à origem, estima-se que a jornada de trabalho tenha finalizado por volta das 9h35min do dia 04/10/2024.

Exemplo 2: verificou-se que no dia 05/11/2024, a equipe do dia, coordenada pelo líder “[REDACTED]”, realizou jornada de trabalho mínima de 16h10min. Nessa data, a equipe realizou 04 (quatro)



carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED] 02, localizada no município de Ronda Alta. Conforme rota calculada pelo aplicativo “Google Maps”, a distância da sede da Empresa MRJ seria de 179km, com tempo 2h30min para o deslocamento. Após, a equipe se deslocou para a propriedade de [REDACTED] – [REDACTED] no município de Victor Graeff, para a realização de 2 (dois) carregamentos, com deslocamento entre as granjas de aproximadamente 1h50min (119km), e de mais 94km de retorno para origem, sendo o tempo calculado em 1h40min. Consultado as folhas ponto de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].

[REDACTED] verifica-se que a jornada registrada foi, com uma pequena variação de minutos entre os trabalhadores, das 09h47min até 21h06min, com intervalo das 18h27min às 19h28min. Note que a jornada registrada já está acima do máximo permitido (11h19min, sendo 1 hora de intervalo), mas não é aquela de fato realizada, porque não considera o tempo de deslocamento. Ademais, os registros do intervalo não são idôneos. Isso porque no horário entre 18h30min e 19h42min, conforme o check list diário de apanha de aves, os trabalhadores estavam laborando na primeira carga na propriedade de [REDACTED]. Por fim, no ponto consta a jornada finalizou em torno das 21hs. Porém, considerando o tempo de deslocamento, a jornada teria finalizado às 22h40min. E, no dia seguinte, dia 06/11/2024, os trabalhadores iniciaram nova jornada às 6h30min, para deslocamento até o produtor rural em Ronda Alta, usufruindo de apenas 7h50min de intervalo entre duas jornadas de trabalho. Portanto, registros de jornada não idôneos; tempos de deslocamento não considerados; jornada excessiva e desrespeito aos intervalos intrajornada e interjornada.

Exemplo 3: verificou-se que no dia 05/11/2024, a equipe da noite, coordenada pelo líder [REDACTED], realizou jornada de trabalho mínima de 16hs. Nessa data, a equipe realizou 04 (quatro) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED], localizada no município de VISTA ALEGRE DO PRATA. Conforme rota calculada pelo aplicativo “Google Maps”, a distância da sede da Empresa MRJ seria de 62km, com tempo 1h30min para o deslocamento. Após, a equipe se deslocou para a propriedade de [REDACTED], no município de CAMARGO, para a realização de 4 (quatro) carregamentos, com deslocamento entre as granjas de aproximadamente 1h30min (91 km), e de mais 40 km de retorno para origem, sendo o tempo calculado em 1h. Consultado as folhas ponto de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], verifica-se que a jornada registrada foi de 21h54min até 08h53min, com intervalo das 01h53min às 02h53min, totalizando em 10h59min de jornada de trabalho, com uma hora de intervalo. Ocorre que, pela nossa estimativa, a saída da origem ocorreu por volta das 20h30min, do dia 05/11, e a chegada,



considerando que a última carga finalizou às 11h40min, teria ocorrido por volta das 12h40min, do dia 06/11. Note que nesse caso, o registro do término da jornada se deu antes mesmo do término das atividades no local de prestação dos serviços, para que a jornada de trabalho ficasse dentro das 10 (dez) horas permitidas. Também não houve o usufruto do intervalo no horário registrado na folha ponto. No horário registrado, conforme consta no check list diário de apanha de aves, os trabalhadores laboravam na quarta e última carga na propriedade de [REDACTED] (caminhão placa [REDACTED]). Ademais, considerando o horário de finalização da última carga e somado a ela o tempo de deslocamento, essa jornada de trabalho teria finalizado às 12h40min do dia 06/11/2024. Nesse mesmo dia, conforme comunicado do motorista [REDACTED] no grupo da equipe no aplicativo Whatsapp, a saída da cidade para deslocamento até a granja do produtor integrado em Nova Alvorada, seria às 21h30min, de modo que os trabalhadores usufruiram de apenas 8h50min de intervalo para descanso entre duas jornadas de trabalho. Portanto, registros de jornada não idôneos; tempos de deslocamento não considerados; desrespeito aos intervalos para descanso; jornada excessiva.

Exemplo 4: verificou-se que no dia 21/11/2024, a equipe da noite, coordenada pelo líder [REDACTED], realizou jornada de trabalho mínima de 11h50min. Nessa data, a equipe realizou 06 (seis) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED] localizada no município de [REDACTED]. Conforme rota calculada pelo aplicativo "Google Maps", a distância da sede da Empresa MRJ seria de 69km, com tempo 1h para o deslocamento. Consultado as folhas ponto de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], verifica-se que a jornada registrada foi de 01:50 até 10h50min, com intervalo das 05h50min às 06h50min, totalizando em 9hs de jornada de trabalho, com uma hora de intervalo. Ocorre que, pela nossa estimativa, a saída da origem ocorreu por volta das 24hs (no grupo do Whatsapp, o motorista comunicou a saída da cidade às 21hs, ou seja, bem mais cedo do que a nossa saída estimada), e a chegada, considerando que a última carga finalizou às 10h50min, teria ocorrido por volta das 11h50min, do dia 06/11. Também não houve o usufruto do intervalo no horário registrado na folha ponto. No horário registrado, conforme consta no check list diário de apanha de aves, os trabalhadores laboravam no quarto carregamento (caminhão placa [REDACTED]). Ademais, considerando o horário de finalização da última carga e somado a ela o tempo de deslocamento, essa jornada de trabalho teria finalizado às 11h50min do dia 22/11/2024. Nesse mesmo dia, conforme comunicado do motorista [REDACTED] no grupo da equipe no aplicativo Whatsapp, a saída da cidade para deslocamento até a granja do produtor integrado em Mornaço, seria às 21hs (bem antes que o horário por nós estimado), de modo que os trabalhadores usufruiram de apenas 9h10min de intervalo



para descanso entre duas jornadas de trabalho. Portanto, registros de jornada não idôneos; tempos de deslocamento não considerados; desrespeito aos intervalos para descanso; jornada excessiva.

Da análise aos cronogramas apresentados, verificou-se que as cargas eram agendadas com intervalos de uma hora (o tempo necessário à sua realização é de cerca de 1 hora). A alimentação se dava – quando sobrava tempo – entre uma carga e outra, ou durante o deslocamento entre as granjas, não havendo um período específico voltado à alimentação, descanso e recomposição das energias dos trabalhadores. Mencione-se a prestação de serviços realizada entre os dias 04/11 e 05/11/2024, no produtor integrado [REDACTED] no município de Fagundes Varela, em que foram realizadas 7 (sete) cargas, com horários das cargas previstas para iniciarem às 22h, 23h, 24h, 01h, 02h, 03h, 04h, sem que fosse estabelecido um período mínimo de 1 hora para alimentação e descanso. Nessa ocasião os trabalhadores realizaram jornada de trabalho estimada de 14h35min.

Outra situação revelada nas entrevistas realizadas com os trabalhadores, é que na ausência do quantitativo de trabalhadores necessário para compor a equipe (10 trabalhadores), alguns trabalhadores dobravam a jornada, isso é, trabalhavam na equipe do dia e na equipe da noite, desrespeitando o intervalo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho e, por evidente, a jornada máxima de trabalho legalmente permitida. Conforme relatos, os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] diariamente dobravam a jornada.

[REDACTED] que estava alojado na edificação também utilizada como escritório e lavanderia da empresa, ainda acumulava a tarefa de lavar os uniformes da sua equipe, quando chegava do trabalho, podendo descansar apenas quando concluídas a tarefa (colocar para lavar, colocar para secar, retirar da máquina). Assim declarou: “que ta trabalhando dia e noite...” “que desde a semana passada está trabalhando na equipe do dia e na equipe da noite”; “que está saindo as pessoas, ai está faltando...”; “...que nem hoje, foram seis da equipe da noite ajudar na equipe do dia, porque só tinha cinco...”; “...Que nessas situações recebe R\$ 130,00, que são pagos por fora, toda sexta-feira...”; “...que quando chega do trabalho ainda tem as roupas para lavar...”; “...que na noite passada terminou a lavagem por volta das 3h, e às 7h já saiu para o trabalho novamente”.

[REDACTED], quando questionado se integrava a equipe do dia ou a equipe da noite, respondeu que integrava “...as duas ao mesmo tempo...” e “...desde sempre, desde que assinou a carteira...”. Relatou ainda que de vez em quando, quando estava muito cansado, tirava um dia de folga na semana para dormir um pouco melhor; e que recebia R\$ 130,00 (cento e trinta reais) por cada jornada de trabalho extra que realizava.

Em análise aos cadernos com anotações das jornadas de trabalho extras realizadas (chamadas simplesmente de “extra”), nota-se que além dos trabalhadores mencionados, outros trabalhadores da empresa dobravam a jornada com certa frequência. As jornadas de trabalho “extras” realizadas pelos



trabalhadores eram anotadas nesses cadernos e pagas em “recibos comerciais”, por fora da folha de pagamento oficial da empresa. Os trabalhadores sem registro e os carregamentos realizados em dias de sábado também eram incluídos na lista dos “extras”.

#### **6.2.4 Das repercussões nas verbas salariais dos trabalhadores**

Verificou-se que os tempos voltados ao deslocamento dos trabalhadores até os locais de trabalho, e de retorno à origem, além de não serem devidamente registrados, também não eram pagos em sua totalidade. Dessa forma, os trabalhadores deixavam de receber a totalidade de horas extras realizadas, a totalidade do adicional noturno devido, e seus reflexos no décimo terceiro salário, nas férias, no FGTS, nas verbas rescisórias, entre outros.

Constam nos recibos de pagamentos dos salários, valores irrisórios a título de horas extras. Mencione-se como exemplo a competência 10/2024, em que os trabalhadores da equipe da noite não receberam horas extras, e os trabalhadores da equipe do dia receberam valor aproximado a R\$ 17,00 (dezessete reais), referente a um pouco menos de 2 (duas) horas extras, que foram contabilizadas conforme a jornada registrada em seus pontos, e não a jornada de fato realizada.

Consta também nos recibos de pagamento dos salários a rubrica “Deslocamento”, no valor de R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais), que, conforme relato do representante da empresa, seria o valor pago pelas horas de deslocamento realizadas conforme o disposto em acordo coletivo de trabalho. Tal valor não integra a base de cálculo das demais verbas trabalhistas, nem do FGTS e INSS.

Em análise ao acordo coletivo de trabalho, vigente no período de 04/07/2023 a 30/04/2024, verifica-se que foi celebrado com o Sindicato dos Condutores de Veículos e Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Carga, Passageiros e Logística de Concórdia e Região – SITROCON, com sede na cidade de Concórdia/SC, no qual o município de Arvorezinha - e outros do Estado do RS em que há a prestação efetiva dos serviços - não estão incluídos na base territorial. Conforme consulta à inscrição sindical no site do M.T.E, a base territorial do sindicato é a seguinte: Santa Catarina: Arabutã, Arvoredo, Concórdia, Ipumirim, Irani, Itá, Lindóia do Sul, Passos Maia, Ponte Serrada, Seara, Vargeão e Xavantina. Portanto, inaplicável – desde sempre - o instrumento coletivo mencionado pela empresa.

Por fim, não passa batido que o salário base utilizado pela empresa era o salário mínimo nacional, no valor de R\$ 1.412,00, quando, na ausência de instrumento coletivo vigente e aplicável à base territorial, deveria utilizar o piso salarial estabelecido no Estado do Rio Grande do Sul pela LEI Nº 16.040, de 20 de novembro de 2023, no valor R\$ 1.573,89, para trabalhadores da agricultura e pecuária, até 16/12/2024, quando foi reajustado, através da Lei nº 16.232, de 16 de dezembro de 2024, para R\$ 1.656,52.



#### 6.2.5 “Quando não mata, aleja”: Do trabalho em atividade insalubre e com sobrecarga física

**Trabalhadores relatavam a realização de longas jornadas, sobrecarga física em razão do ritmo de trabalho imposto pela atividade, alimentação insuficiente, o desrespeito ao intervalo para descanso ao longo da jornada de trabalho, bem como entre uma jornada e outra, e o uso de drogas (“pó”) associadas à necessidade de suportar as condições extremas de trabalho.**

De fato, trata-se de um trabalho de grande desgaste físico uma vez que existem horários definidos para os caminhões que abastecem os abatedouros chearem ao seu destino, exigindo dos trabalhadores de “apanha”, lá no aviário, uma intensidade imensa no trabalho a fim de carregar um caminhão a tempo de seu deslocamento até o local do abate.

Por esta exigência no tempo para carregamento de um caminhão (eram vários no mesmo dia) as suas atividades consistiam, logo chegando a um aviário, iniciar imediatamente a “apanha” de aves, carregar o caminhão e liberá-lo.

Abastecido um caminhão, logo havia outro para abastecer e, assim se seguia a jornada de trabalho, jornadas essas que chegavam à 20h00, impedindo os trabalhadores de realizarem uma parada mínima para descanso e alimentação (art. 71, CLT), sob a ameaça de, não atendendo esta necessidade da tomadora, não receberiam a diária prometida.

A regra, tomada como “normal” para estes trabalhadores era de não parar enquanto não atendessesem todos os caminhões programados pela Contratante para aquele dia, resultando em horas e horas de trabalho sem alimentação e descanso.

Mas, não só durante a jornada de trabalho que ocorria excessos.

Aos períodos de descanso entre duas jornadas de trabalho (interjornada), em razão da grande quantidade de trabalho a realizar, somada ao número discreto de trabalhadores disponíveis não era possível, para atender plenamente aos interesses da tomadora, JBS Aves, aguardar um período mínimo de 11h00 para o descanso (art. 66, CLT).

De acordo com o apurado, após encerrada a jornada de trabalho de uma equipe, que se estendia para além das 10 (dez) horas diárias, ao retornarem para seus alojamentos para descanso e alimentação, mal conseguiam alimentar-se, tal era o cansaço da lida.

Iam direto dormir, contudo, passado algumas poucas horas, eram chamados a iniciar nova jornada de trabalho, havendo casos em que o descanso, depois de jornadas excessivas, eram inferiores à 02h00, impossibilitando um descanso adequado e reparador.

E, ainda, sem o correto pagamento de horas extraordinárias.

Como se deve concluir, este “círculo vicioso” longas jornadas de trabalho, acrescidas de descansos entre jornadas inferiores à 11h00 consecutivas produzia, aos trabalhadores, graves consequências físicas e mentais no exercício de suas atividades laborais e cotidianas.



Trabalhavam exaustivamente (sob o risco de não atender as demandas diárias da Contratante e não receberem pelo trabalho) sem alimentação e descanso, retornavam aos seus alojamentos exaustos, sem alimentarem-se adequadamente, prontos para dormir, eram chamados logo depois para nova jornada de trabalho, repetindo-se o ciclo de trabalho engendrado pela empresa.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido (Anexo 11).

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que iniciou a trabalhar no dia 29/10/2024, às 01h00 da manhã..."; "...que o serviço era de "catar" galinha e carregar os caminhões..."; "...que a jornada é variada..."; "...que nunca sabe que horas termina o serviço..."; "...que o Depoente trabalha 16h00 por dia, às vezes mais..."; "...que às vezes trabalhava no domingo..."; "...que o serviço de apanha tinha horário para ser entregue..."; "...que cada caminhão abastecido com frangos é uma carga..."; "...que tinham que fazer 8 cargas por dia..."; "...que era muito trabalhoso para conseguir fechar as 8 cargas..."; "...que não recebia quando uma carga não era entregue a tempo..."; "...que para atender as cargas exigidas não era possível parar o trabalho para descanso e alimentação..."; "...que uma das frases ouvidas pelo Depoente, em momentos diferentes, quando se encontrava muito cansado pelo serviço, dita por [REDACTED], pelo motorista [REDACTED] e pelo líder [REDACTED] era que "a MRJ quando não mata, aleja...".

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que no dia 29/10/2024 iniciou o trabalho..."; "...que foi neste momento que o Depoente soube que o serviço era de apanhar frangos, colocar em caixotes com 8 frangos e depois colocar no caminhão..."; "...que o Depoente não possuia horário certo..."; "...que teve dias que iniciou às 24h00 de um dia indo até às 23h00 do dia seguinte..."; "...que outros dias iniciava às 02h00 indo até às 22h00 do dia seguinte..."; "...que os horários de trabalho, em média, eram de 16h00 por dia..."; "...que havia dias que nem tempo para dormir existia; que trabalhava de segunda a sábado..."; "...que que o trabalho era realizado em vários aviários da região..."; "...que durante o trabalho não havia intervalo para repouso e alimentação..."; "...que às vezes tomavam café da manhã e só conseguiam jantar às vezes, na volta do serviço..."; "...que durante o trabalho era difícil, inclusive ir ao banheiro, porque havia muito trabalho e o caminhão tinha horário para sair..."; "...que sempre, em todo período de trabalho, não havia tempo para nada..."; "...que o Depoente e seus colegas não conseguiam almoçar nunca..."; "...que o Depoente ficava fraco, pois, o serviço era pesado e desgastante..."; "...que muitas vezes passava mal no serviço..."; "...que tinham que completar a carga do caminhão de qualquer jeito, sem atraso.."; "...que se ocorresse de não conseguir completar 1 carga não recebiam pelo dia..."; "...que na média era de 8 cargas por dia...".

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que desde a semana passada (final de novembro/24) estaria trabalhando na equipe do dia e da noite e que não existe intervalo nas suas jornadas de trabalho.



Na entrevista de [REDACTED] afirmou que desde domingo quase não descansa, que dormiu, no máximo, umas 03h00 ou 04h00, que passou por fraqueza e cansaço.

Em depoimento, o trabalhador [REDACTED] assim declarou: "... que teve um dia que trabalhou no carregamento de 13 cargas sem comer...", "...que foram 6 (seis) durante o dia, e quando chegou em casa, ficou nem uma hora, não comeu nem tomou banho, e já foi chamado por [REDACTED] para o carregamento da noite..."; "...que o declarante foi e trabalhou em 7 (sete) cargas e meia..."; "...que uma carga leva cerca de uma hora para ser finalizada..."; "...que de domingo para hoje, quarta-feira, só viu o [REDACTED], com quem divide o alojamento, comer uma única vez..."; "...que hoje [REDACTED] não comeu..."; "...que [REDACTED] está trabalhando direto - de noite e durante o dia – desde domingo..."; "...que chegava na sexta e os trabalhadores estavam caindo, sem forças..."; "...que o trabalho é extremamente cansativo, que via os trabalhadores se sentindo mal, a ponto de sentarem por fraqueza/tonturas..."; "...que quando o trabalhador não trabalha em todas as cargas, por exemplo, se são seis cargas e o trabalhador para na quinta, não recebe por todo dia de trabalho..."; "...que em determinada situação o declarante faltou por um dia no trabalho e [REDACTED] não quis pagar a semana toda..."; "...que [REDACTED] disse que se ele não fosse trabalhar no sábado, em carga extra, também não receberia toda a semana..."; "...que o declarante ameaçou chamar a polícia..."; "...que [REDACTED] falava que o declarante era argentino e que aqui no Brasil ele não teria direitos e que se chamassem a polícia, ele seria enviado para Argentina e que então não receberia nada..."; "...que "só" dá para aguentar esse ritmo de trabalho na base da droga, "cheirando pó", se não usa, o corpo não consegue..."; "...que [REDACTED] utiliza drogas para pegar no trabalho novamente..."; "...que para aguentar e enfrentar nova jornada, tem que consumir drogas..."; "...que o declarante também usou pó em alguns dias, para aguentar o ritmo de trabalho..."; "...que [REDACTED] não vende, nem oferece drogas, mas que sabe que os trabalhadores necessitam para aguentar o ritmo de trabalho...".

**Este "círculo vicioso" - excesso de trabalho, trabalho árduo, sem descanso, mal alimentados - acarretou problemas de saúde em alguns trabalhadores que redundaram na ida ao hospital da cidade para cuidados.**

Importante mencionar que o auxílio e encaminhamento para conseguir se deslocarem ao hospital partiu do CREAS do município de Arvorezinha/RS, uma vez que, de parte da empresa, por seu preposto, não houve nenhuma atitude (mesmo tendo conhecimento do caso) no sentido de contribuir com os cuidados de saúde destes trabalhadores.

Foram os casos dos trabalhadores [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] que, no dia 28/11/2024, foram atendidos pelo médico do município, dr. [REDACTED] CREMERS [REDACTED], com dores articulares, fraqueza, náusea e vômitos e queixas de pouca ingestão alimentar.



Encontravam-se combalidos e extenuados pelo grande esforço físico, pouca ingestão de alimentos e sem descanso apropriado, **cujo atendimento médico prescreveu aos trabalhadores a aplicação de soro fisiológico, uma ampola de complexo "B" e dipirona e com a orientação de alimentarem-se corretamente** (Anexo 12).

Ainda, houve relatos de trabalhadores que passavam mal no trabalho e, também, casos de desmaios ocorridos nas frentes de trabalho, por cansaço e pouca alimentação.

E, não era só isso!

**Pode-se mencionar, ainda, que os trabalhadores laboravam em ambiente insalubre (dentro de aviários, manejando aves vivas/mortas) e em condições adversas; com condições ergonômicas desfavoráveis, com sobrecarga física, seguindo o ritmo de trabalho determinado pelo contratante, com posturas inadequadas e com manuseio de cargas muito próximas do solo e acima da linha dos ombros. Os alojamentos, precários, não forneciam condições mínimas para o descanso e alimentação fundamentais à saúde e a própria dignidade da pessoa humana.**

## 6.2 DAS FRENTES DE TRABALHO

### a) Das instalações sanitárias

Havia relatos dos trabalhadores sobre a inexistência de instalações sanitárias e de locais para o consumo das refeições nos locais de prestação dos serviços.

De fato, a própria Contratante reconhece que em algumas propriedades de produtores rurais integrados ainda não existem locais adequados para uso dos trabalhadores terceirizados.

Assim constou em ata “... que nem sempre a granja possui instalações sanitárias específicas para os trabalhadores que realizam o carregamento de aves, hipótese na qual aos trabalhadores são franqueadas as instalações do próprio produtor para tal, a exemplo de banheiros em áreas anexas às residências dos integrados.”

Também ficou registrado que “...No tocante às áreas de vivência existentes nas granjas, foi relatado que, em geral, o que há é um local para realização das refeições e um banheiro, o qual é destituído de chuveiro.”

Na prática, quando não há áreas de vivência próprias à utilização dos trabalhadores, as que porventura sejam disponibilizadas em locais anexos às residências ou nas residências (que se sabe das experiências de fiscalização nessa atividade, situação muito pouco provável, principalmente quando o trabalho ocorre à noite), não há o uso por parte dos trabalhadores.



E, diante disso, os trabalhadores são obrigados a satisfazerem suas necessidades fisiológicas nas imediações dos aviários em que prestavam serviços, à céu aberto, seja dia ou seja noite, faça chuva ou faça sol, - sem condições de asseio, higiene e privacidade.

Ou então a postergar a evacuação para o término dos serviços ou até o encontro de local adequado, o que além de causar grande desconforto, poderia causar repercussões à saúde dos trabalhadores.

Tal situação também priva os trabalhadores de higienizarem as mãos após a satisfação das necessidades fisiológicas, ou, no intervalo entre uma carga e outra, para o consumo da refeição.

Ademais, a situação descrita priva os empregados de condições mínimas de conforto e higiene, fundamentais à preservação da saúde e da própria dignidade.

**b) Do consumo e conservação dos alimentos**

Verificou-se também que os trabalhadores carregavam seus alimentos em potes de plástico, em pacotes de papel ou sacolas plásticas.

O prestador de serviços não fornecia recipiente térmico adequado para o acondicionamento das refeições.

Desse modo, os alimentos permaneciam por horas no interior dos veículos de transporte da equipe, ou nas edificações anexas aos aviários, dentro de mochilas e malas, sujeitas ao calor, e tinham que ser consumidas sem aquecimento prévio, frias, e em lugar improvisado, geralmente dentro do veículo, já que nem sempre havia local específico (ou TEMPO!) para o consumo das refeições.

A manutenção das refeições em locais inapropriados a sua conservação, resultava, com frequência, na sua deterioração (azedava).

De acordo com o item 31.17.4.1, alínea "g", da NR-31, o empregador deve, nas frentes de trabalho, disponibilizar local para refeição que cumpra, dentre outros, o seguinte requisito: "g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas."

Importante repisar que - de forma não eventual - os trabalhadores realizavam jornadas superiores a 10 (dez) horas





diárias, no meio rural, e sem o fornecimento de alimentação por parte do empregador ou da Contratante, de forma que necessitavam levar consigo a refeição.

Vários foram os relatos dos trabalhadores no sentido de que a comida que levavam para a refeição azedava dentro do veículo.

O trabalhador [REDACTED] quando perguntado sobre o intervalo para descanso e condições para a tomada das refeições, assim relatou "...que não tem intervalo..."; "...que não para hora nenhuma, só quando está dentro do carro..."; "... que a comida fica dentro da mochila, dentro do carro..."; "...que não tem local para conservar a comida dentro do carro..."; "... fica dentro da mochila, às vezes não dura, quando vai pegar, já perdeu a comida...".

No mesmo sentido, [REDACTED] declarou que não havia local refrigerado para manter a comida levada de casa para a refeição, e que acabava ficando dentro da mochila na "casinha dos aviários", relatou ainda que "...a comida azedava direto".

**c) Do fornecimento de água potável e em condições higiênicas**

Verificou-se que o prestador de serviços não fornecia água potável nos veículos que fazia o transporte dos trabalhadores, nem garrafas térmicas individuais para o acondicionamento de água fresca.

No curso da fiscalização na frente de trabalho, verificou-se que foram fornecidas pelo produtor rural integrado, e não pelo empregador, ao grupo de trabalhadores, 02 (duas) garrafas pet contendo água fresca, para o consumo coletivo de água.

No entanto, não foram fornecidos copos, nem mesmo uma garrafa por trabalhador, de forma que os trabalhadores compartilharam as garrafas pet, bebendo, de forma coletiva, direto do bico das garrafas.





Trabalhador [REDACTED] deixa uma garrafa pet de água na carroceria do caminhão para os trabalhadores que estão realizando o empilhamento das caixas.	Um dos trabalhadores que está fazendo o empilhamento [REDACTED] toma água no bico e entrega a garrafa pet para o outro trabalhador que está fazendo o empilhamento (Luan).	O outro trabalhador que também está fazendo o empilhamento [REDACTED] comparte a mesma garrafa, tomando, igualmente, água diretamente no bico.
--	--	--

Cumpre observar que o fornecimento de água potável e fresca no local de trabalho, além de ser uma obrigação do EMPREGADOR, é questão essencial para garantia da saúde do trabalhador.

A água é primordial para o funcionamento do corpo humano, sendo fundamental para regular o metabolismo, proporcionar melhora no sistema circulatório e controle da temperatura corporal, ainda mais nessa atividade que demanda tanto esforço físico com perda hídrica significativa.

Importante registrar que o grupo de 04 (quatro) trabalhadores, como ficará registrado a seguir, estava totalmente privado do acesso à água potável e em condições higiênicas também no alojamento fornecido pelo empregador.

#### **d) Do uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPI**

Em relação aos Equipamentos de Proteção Individual, verificou-se, no curso da inspeção à frente de trabalho, que os trabalhadores não faziam uso de proteção respiratória.

Embora relacionado no Programa de Gestão de Riscos – PGR da prestadora de serviços, os trabalhadores não faziam uso de protetores respiratórios para controle da exposição risco químico (poeiras incômodas, formadas a partir de excrementos de aves, penas, caspa, insetos, ácaros, além de microorganismos, tais como bactérias, vírus e fungos) e ao risco biológico (Resíduos fecais, restos epiteliais, penas, secreções, glândulas sebáceas das aves).

Foram encontrados na empresa prestadora de serviços tanto comprovantes de entrega, quanto o EPI em estoque, contudo, no dia da inspeção, absolutamente nenhum trabalhador fazia uso de qualquer equipamento de proteção respiratória.

Também não foram encontrados, nem apresentados, comprovantes de treinamento quanto ao uso do EPI. Portanto, ainda que entregue ao trabalhador, não havia treinamento, nem fiscalização quanto ao seu uso.

#### **e) Dos exames médicos**

Diante da prática da empresa prestadora de serviços de manter trabalhadores na informalidade por certo período, conforme será demonstrado a seguir, os exames médicos, ou não eram realizados antes do início das atividades, ou eram realizados após os trabalhadores já estarem em plena atividade laboral. Situação em desacordo com os itens 7.5.6, alínea "a", e 7.5.8, inciso I, da NR-7, bem como 31.3.7 da NR-31.



**f) Das condições ergonômicas**

Da análise dos cronogramas para apanha e dos check list diários de apanha de aves, verificou-se que as caixas plásticas são carregadas, geralmente, com sete ou oito aves (frango pesado) com pesos unitários entre 3,300kg e 3,500kg. A caixa plástica em média pesa 6kg.

Através da inspeção em frente de trabalho realizada no dia 03/12/2024, no estabelecimento rural da produtora integrada da [REDACTED], CPF nº [REDACTED], localizada no município [REDACTED], verificou-se que além da apanha das aves, os trabalhadores efetuavam o levantamento e o transporte manual de caixas contendo sete aves, com pesos unitários aproximados de 3,300kg. As caixas geralmente pesam 6kg. Portanto, o peso total de cada caixa ficava em torno de 29kg. Para a realização do necessário e obrigatório empilhamento manual das caixas nas carrocerias dos caminhões, no tempo imposto para a conclusão do carregamento de cada veículo, constatou-se que os trabalhadores efetuavam sozinhos a movimentação de uma caixa, ou em dupla, o levantamento de 02 (duas) caixas por vez, cujo peso ficava em torno de 58 kg. Além disso, verificou-se que as pegas das caixas se davam próximas ao solo, e sua deposição ocorria acima dos ombros dos trabalhadores.

Ademais, cada caminhão era carregado com cerca de 540 (quinhentas e quarenta) caixas, o que resultava na movimentação cumulativa de cerca de 16 (dezesseis) toneladas por caminhão.

Ainda que as caixas deslizassem por sobre canos espalhados pelo aviário e houvesse uma esteira encarregada de seu transporte do nível do solo até a carroceria do caminhão, a movimentação das caixas se dava pela ação humana: - o empilhamento de três caixas no nível do solo; - a colocação dessas três caixas empilhadas sobre os canos; - a movimentação sobre os canos (no dia da inspeção demandava bastante esforço do trabalhador, pela insuficiência de lubrificação); - a colocação na esteira;- e o empilhamento no interior da carroceria do caminhão. Todas atividades realizadas de forma manual. E todas as atividades eram realizadas em ritmo intenso, e no escuro, para que as aves ficassem tranquilas e facilitassem sua apanha.

A manipulação e o levantamento de cargas são as principais causas de lombalgias e outras doenças da coluna vertebral. Podem aparecer por sobre-esforço ou como resultado de esforços repetitivos. Outros fatores como empurrar ou puxar cargas, as posturas inadequadas e forçadas estão diretamente relacionados com o aparecimento destes distúrbios.

Quanto à movimentação de cargas, convém mencionar critérios técnicos utilizados para avaliar se a movimentação de cargas está trazendo prejuízos para a saúde e segurança do trabalhador. Mencione-se a equação desenvolvida pelo NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), agência federal norte-americana responsável pela condução de pesquisas para prevenção de doenças e danos relacionados ao trabalho. A equação, calculada com base na aplicação de



variáveis como a distância horizontal da carga ao corpo do trabalhador, posição vertical, deslocamento vertical, assimetria, frequência e qualidade da pega da carga, esta prevista na Norma Técnica ABNT NBR ISO 11228-1:2021.

Nessa equação, a massa máxima recomendada no manuseio de volumes era calculada a partir de uma constante de carga, que era sensibilizada pela multiplicação dos fatores acima listados, se aplicáveis. Como eram fatores multiplicadores menores do que 1, o limite de peso máximo recomendado sempre estava abaixo da constante de carga. O valor da constante de carga correspondia ao valor para o qual uma determinada porcentagem da população de usuários em geral estava protegida. Conforme a ISO 11228-1 (movimentação manual e transporte), para uma população ativa adulta de homens, **a massa de referência era de 23kg de carga**, em atividades não contínuas, portanto ocasionais, e em condições ideais, quais sejam: tronco ereto; objeto movimentado no espaço compreendido entre a altura dos quadris e dos ombros; carga mantida perto do corpo; não volumosa; boa pega. Qualquer afastamento dessas condições ideais deveria culminar na aplicação da equação do NIOSH a fim de obter o peso máximo recomendado na manipulação manual de cargas.

E quando a movimentação da carga fosse realizada em dupla, de acordo com a referida norma, a massa de referência era de 0,85 da soma das capacidades individuais de cada trabalhador, o que resultaria no peso máximo de 39,10Kg. E, conforme verificou-se, os trabalhadores movimentavam caixas em duplas com pesos aproximados de 58kg.

No mesmo sentido, outra limitação a ser adotada seria a de 6 (seis) toneladas cumulativas/dia por trabalhador (ISO 11.228-1/2019), para condições ideais (pega e deposição do objeto em um intervalo entre 0,75m e 1,10m e sem posturas inadequadas durante o carregamento), as quais não estão presentes no caso concreto (e em um único caminhão são movimentadas cerca de 16 toneladas).

A análise das atividades revelou a necessidade de manuseio de cargas muito próximas ao solo e acima da linha dos ombros, com peso acima do estipulado para a preservação da saúde dos trabalhadores e em condições que não eram ideais, considerando as posições adotadas, a frequência do levantamento e a pega da carga. Situação em desacordo com os itens 31.14.1 e 31.14.12 da Norma Regulamentadora nº 31 – NR-31. Abaixo imagens da atividade:



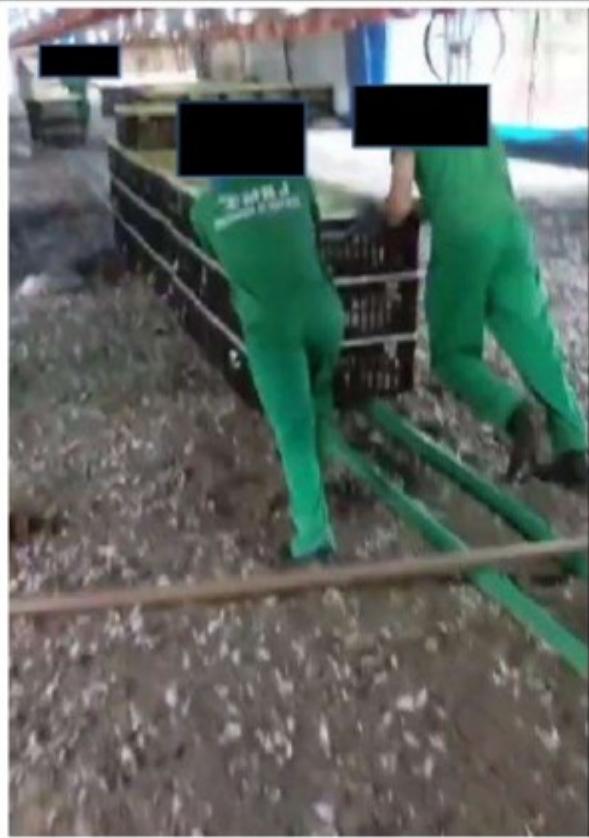
1. Descarregamento manual de caixas vazias do caminhão.



2. Distribuição manual das caixas vazias pelo aviário.



3. Apanha manual das aves no nível do solo e deposição nas caixas plásticas também no nível do solo.



4. Movimentação manual das caixas já carregadas e empilhadas, pelos trilhos feitos com canos.

5. Movimentação manual de conjunto de caixas carregadas até a esteira que as transporta até a carroceria do caminhão.

O empregador não havia realizado levantamento preliminar das situações de trabalho que demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores nos termos do item 31.8.3 da NR 31, nem elaborado ou implementado planos de ação específicos nos termos do subitem 31.8.3.1 da NR 31, ou ainda realizado a Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho.

Constatou-se que, nesse contexto, a despeito da presença de fatores de risco, e de ser tecnicamente possível a mecanização do empilhamento das caixas plásticas nas carrocerias dos caminhões, o que evitaria a sobrecarga nessas atividades, medidas não haviam sido adotadas pelo



empregador ou pela Contratante para impedir a movimentação manual de cargas com peso excessivo, com pega muito próxima ao nível do solo e com deposição acima da linha dos ombros. Em desacordo com os itens 31.14.2 e 31.14.2.1, alíneas "a", "b", "c", e "d", da NR-31.

### 6.3 DOS ALOJAMENTOS DISPONIBILIZADOS PELA EMPRESA

Os imóveis disponibilizados pelo prestador de serviços como alojamentos para os trabalhadores mostravam-se, não obstante as diferenças encontradas, insuficientes e precários para garantir condições mínimas de habitabilidade.

Verificou-se no curso da ação fiscal que o empregador disponibilizava 04 (quatro) locais para alojamento dos trabalhadores, quais sejam:

1. Edificação utilizada para alojamento dos trabalhadores no pavimento superior, e escritório/lavanderia no pavimento inferior, localizada na [REDACTED]



Nesse local estavam alojados, dentre outros, o trabalhador resgatado [REDACTED], bem como o encarregado da empresa [REDACTED]

2. Edificação localizada [REDACTED] e utilizada como alojamento dos trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED]



3. Edificação localizada na [REDACTED] (peça nos fundos), sob coordenadas geográficas 28.864576S 52.184937W, utilizada como alojamento dos trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED]



4. Edificação localizada na [REDACTED] utilizada como alojamento dos trabalhadores [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]





De forma geral, verificou-se a ausência de camas, não fornecimento de roupas de cama, não fornecimento de produtos de limpeza e higiene pessoal, ausência de utensílios para cozinhar, ausência de armários, banheiros em péssimas condições, ausência de água num dos alojamentos, geladeira sem funcionar, mobiliário insuficiente (ausência de mesa e cadeiras para o consumo das refeições, por exemplo), aberturas no chão, aberturas no teto, presença de ratos, de lixo acumulado, ausência de limpeza, lâmpadas queimadas são algumas das evidências apuradas nesta fiscalização.

Verificou-se, portanto, que sem os cuidados devidos, obrigação da empresa, os locais encontravam-se mal higienizados; ausência de camas suficientes, com trabalhadores dormindo com o colchão disposto diretamente no chão; na ausência ou insuficiência de armários individuais, roupas e pertences pessoais eram mantidos espalhados pelo chão, sobre os colchões ou improvisados sobre algum mobiliário disponibilizado no imóvel; as cozinhas demonstravam precariedade na conservação em razão do uso, sem gavetas ou desalinhadas; instalação de recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) no interior dos imóveis; instalações sanitárias sem água; instalações sanitárias sem lavatório; paredes com materiais deteriorados e com grandes frestas, que permitiam a entrada de animais, do frio, do vento, da chuva, no alojamento; mobiliário insuficiente.

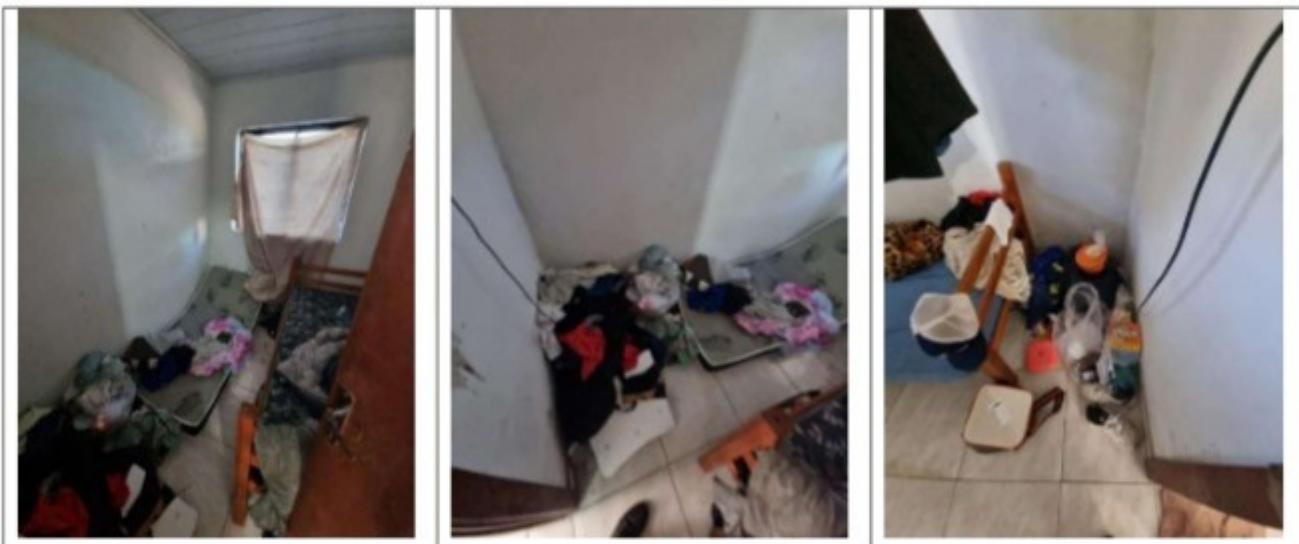
Abaixo algumas imagens dos alojamentos inspecionados:



Edificação descrita no item 3: Ausência do fornecimento de camas, roupas de cama e armários individuais; mesa com cadeiras na cozinha; manutenção de botijão de gás dentro da edificação.



Edificação descrita no item 4: Ausência de mobiliário/mesa com cadeiras para o consumo das refeições; botijão de gás no interior da edificação.



Edificação descrita no item 4: Ausência de camas para todos os trabalhadores; ausência de roupas de camas; ausência de armários para guarda dos pertences pessoais.



Edificação descrita no item 2: Precárias condições de conservação.



<p>Edificação descrita no item 2: Inexistência de lavatório, sabão ou sabonete e papel toalha. Também inexistiam suportes para sabonete e para toalha no compartimento do chuveiro</p>		Edificação descrita no item 4: inexistência de sabonete e papel toalha e de suportes para sabonete e toalhas na área do chuveiro; vaso sanitário sem assento e tampa.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido:

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que o Depoente chegou com 04 companheiros, também de Pernambuco..."; "...que foram encaminhados até a casa prometida, na rua Belo Horizonte, 585, Arvorezinha/RS..."; "...que o Depoente ficou apavorado com a casa, pois, estava muito mal conservada..."; "...que achou um rato morto debaixo de uma mesa..."; "...que possuía muitas aberturas..."; "...que havia 01 cama de casal, geladeira e fogão não funcionavam...".

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que [REDACTED] mostrou a casa, próxima a sede, onde ficaria alojado..."; "...que o Depoente ficou apavorado com as condições da casa..."; "...que há ratos..."; "...que a casa possui vãos por onde passam animais, vento frio, sem segurança nenhuma..."; "...que não tinha geladeira e fogão funcionando..."; "...que não havia roupas de cama..."; "...que o Depoente achou roupas de cama no lixo..."; "...que utiliza esses acessórios..."; "...que não havia camas..."; "...que o Depoente veio com mais 3 colegas...".

Especificamente, em um dos alojamentos o fornecimento de água estava suspenso pela Companhia Riograndense de Saneamento – CORSAN há cerca de duas semanas.

Em inspeção realizada à edificação descrita no item "4", que abrigava os trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED], verificou-se que na cozinha, a pia transbordava de louças sujas acumuladas, com restos de comida já em decomposição. O piso estava encardido, coberto por uma camada de sujeira e resíduos espalhados. No banheiro, o cenário era ainda mais crítico: o vaso



sanitário – não provido de tampa - continha dejetos humanos não descartados, exalando forte odor, o que agravava ainda mais as condições de higiene do ambiente. O cenário chamou a atenção da equipe fiscal, que após tentar abrir as torneiras do banheiro e da pia da cozinha, constatou a ausência do fornecimento de água. Junto ao relógio de abastecimento da casa, verificou-se a existência de um "Aviso de Débito" da CORSAN (abaixo imagens).



Nesse mesmo dia, quando do retorno do trabalho, os trabalhadores que estavam alojados nessa edificação foram entrevistados pela equipe fiscal e relataram que estavam sem água há cerca de duas semanas. E que nem a empresa, por seus encarregados/representantes, procurou resolver a falta de abastecimento, nem mesmo um dos trabalhadores era liberado do trabalho em horário comercial para que buscasse o reabastecimento junto à CORSAN.

Diante disso, os trabalhadores estavam sem o fornecimento de água no alojamento para consumo, preparo dos alimentos, lavagem de louças e roupas, para a higienização pessoal, o banho, para o vaso sanitário, para a lavagem de roupas e limpeza em geral. E, assim, retiravam água de um "valão" existente na proximidade da edificação para o consumo, lavagem de roupas e higiene pessoal. Quando havia chuveiro nos locais de trabalho e "dava tempo", tomavam banho ao término das atividades. No entanto, no dia que foram entrevistados, não havia dado tempo de tomar banho.

Questionado sobre as condições do alojamento, o trabalhador Mateus relatou que "... no momento está numa situação difícil, precária, está faltando água faz 2 semanas, e até agora não resolveram" e "...que estamos pegando água de um valão que tem atrás da casa, que é tipo um açudezinho. Que pega essa água para lavar louças, tomar banho e tomar".

Questionado sobre a qualidade dessa água, o trabalhador assim respondeu: "que tem mau cheiro, tem gosto ruim, mas é limpa...".

Questionado sobre como estavam fazendo para utilizar o banheiro, o trabalhador relatou que "segura" (se referindo às necessidades fisiológicas) até a hora de ir para o trabalho...".

Já o trabalhador [REDACTED] relatou que estavam pegando água em um "poço" existente nas proximidades da edificação. Relatou que a água seria "boa", mas que o local da onde tiravam a água



não era limpo, que precisavam limpar o local e pegar com um balde. Que pediu folga para o [REDACTED] para resolver o problema, porém não foi concedida.

A indisponibilidade de água comprometia as condições mínimas de higiene pessoal, afetando a dignidade do trabalhador e favorecendo a disseminação de doenças.

A omissão do empregador em garantir esse direito básico configura grave infração à legislação trabalhista e aos princípios fundamentais de proteção à saúde no trabalho.

Em relação aos alojamentos, verificou-se o descumprimento dos seguintes itens da NR-31: casas voltadas ao alojamento em desacordo com o item 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31; áreas de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31; inexistência de camas correspondentes ao número de trabalhadores alojados, em afronta às alíneas "b" e "c" do item 31.17.6.1 da NR-31; a inexistência de armários individuais para guarda de objetos pessoais, em afronta ao item "e" do item 31.17.6.1 da NR-31; o não fornecimento de roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, em desacordo com o item 31.17.6.2 da NR-31; locais para refeição em desacordo com o item 31.17.4 da NR-31; a existência de botijões de gás liquefeito de petróleo – GLP no interior das edificações, em desacordo com o item 31.17.6.8 da NR-31; a inexistência de local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, em desacordo com o item 31.17.6.10 da NR-31; instalações sanitárias em desacordo com o item 31.17.3 da NR-31.

#### **6.4 DO ENDIVIDAMENTO DOS TRABALHADORES**

Sob o aspecto do endividamento dos trabalhadores houve, de parte desta fiscalização, a constatação de duas situações distintas.

Cabe referenciar, antes, que havia unanimidade, entre os trabalhadores migrantes, no sentido de compreender que os valores que receberiam de salários seriam livres de despesas de transporte, moradia e alimentação.

##### **a) PELA PRESTADORA DE SERVIÇOS**

De acordo ao já mencionado (promessas de contratação) os trabalhadores, especificamente, aos migrantes, ao chegarem ao município de Arvorezinha/RS já haviam contraído, sem seu conhecimento, importante relembrar, uma dívida, junto à empresa, relacionada às despesas de seu transporte de seus locais de origem.

Há unanimidade entre os trabalhadores, no sentido de que os valores que receberiam de salários seriam livres de despesas de transporte, moradia e alimentação.

Trabalhadores de poucas posses, sem dinheiro e com grandes expectativas no novo emprego, depois de extensa viagem, chegavam ao município de Arvorezinha/RS e eram, imediatamente, alojados em moradias disponibilizadas pela empresa.



Sem dinheiro, precisavam de alimentos.

Nesta ocasião, mais uma vez, a empresa, por intermédio de seu preposto, [REDACTED], ofertava aos recém-chegados cestas básicas de alimentos, que antes eram prometidas como benefício, e agora passavam a ser vendidas superfaturadas.

Não bastasse, iniciava-se, também, a cobrança de aluguéis pelas moradias disponibilizadas pela empresa, sendo os valores descontados dos trabalhadores nos seus primeiros ganhos, quando tomavam conhecimento desta cobrança.

Assim, portanto, se iniciava as dívidas com a empresa que eram descontadas de seus ganhos, pelas despesas de suas viagens, pelos alimentos recebidos e aluguéis cobrados.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido.

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que foi forçado a assinar 3 vales de R\$ 520,00..."; "...que [REDACTED] e uma mulher exigiu que o Depoente assinasse os vales..."; "...que não recebeu os valores do vale..."; "...que se o Depoente não assinasse, [REDACTED] falou que não teriam direito a mais nada da empresa..."; "...que a empresa MRJ, por meio de [REDACTED] e [REDACTED] disseram que iriam cobrar do Depoente o valor de R\$ 1.500,00 pelas despesas de transporte de Pernambuco até Arvorezinha/RS...".

No depoimento de [REDACTED] "...que teve um dia, uns 12 dias após chegar em Arvorezinha/RS, que [REDACTED] exigiu que o Depoente assinasse 3 vales de R\$ 520,00..."; "...que [REDACTED] e uma mulher exigiu que o Depoente assinasse os vales..."; "...que não recebeu os valores do vale..."; "...que não foi explicado ao Depoente a que se referia os vales assinados..."; "...que acha que por causa das passagens de vinda..."; "...que se não assinasse os vales [REDACTED] disse que poderia ir embora..."; "...que a empresa está cobrando aluguel, luz, água e internet..."; "...que a promessa não era essa..."; "...que a empresa MRJ, por meio de [REDACTED] e [REDACTED] disseram que iriam cobrar do Depoente o valor de R\$ 1.560,00 pelas despesas de transporte de Pernambuco até Arvorezinha/RS...".

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que passados umas 2 semanas [REDACTED] chamou a turma para conversar..."; "...que esta conversa foi na sede da empresa..."; "...que [REDACTED] falou, individualmente, com cada trabalhador..."; "...que para o Depoente [REDACTED] pediu, sem explicar nada, que assinasse 3 vales no valor de R\$ 550,00..."; "...que o Depoente indagou sobre o motivo dos vales..."; "...que [REDACTED] informou que os vales eram referente a cobrança das despesas das passagens de Pernambuco até RS, o aluguel da casa e outras despesas..."; "...que a empresa MRJ, por meio de [REDACTED] e [REDACTED] disseram que iriam cobrar do Depoente o valor de R\$ 1.500,00 pelas despesas de transporte de Pernambuco até Arvorezinha/RS..."; "...que o Depoente resistiu, porém acabou assinando os vales..."; "...que tem conhecimento que seus demais colegas assinaram os vales..."; "...que [REDACTED] disse que se não assinassem os vales poderiam ir embora..."; "...que os



demais colegas são [REDACTED] e [REDACTED].."; "...que [REDACTED] não aguentou, após 3 semanas e foi embora...".

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que paga R\$ 700,00 de aluguel (dividido com mais dois colegas) pelo alojamento da empresa.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que reside em Porto Alegre/RS (único trabalhador da capital), que acertado com [REDACTED] foi de ônibus até Soledade/RS, cidade próxima, com passagem paga pela empresa, no valor de R\$ 110,00, que foi buscado em Soledade/RS até Arvorezinha/RS, que a despesa da passagem foi descontada de seus ganhos, que na primeira semana teve descontado o valor de R\$ 200,00 pelo aluguel da moradia disponibilizada pela empresa (trabalhador foi alojado na mesma moradia de [REDACTED] e que também é o mesmo local do estabelecimento de empresa), que, atualmente, tem descontado o valor de R\$ 400,00 pelo aluguel, água e luz, que teve descontado o valor da cesta básica recebida.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que teve descontado o valor de R\$ 250,00 pelas despesas de viagem, do Maranhão até Arvorezinha/RS, que pagava pelas cestas básicas, que paga R\$ 700,00 de aluguel, luz e água (dividido com mais dois colegas), que o gás é descontado de seu salário.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que trabalhava no município de Videira/SC (pertencente ao mesmo proprietário da MRJ) e que veio trabalhar em Arvorezinha/RS, à convite de [REDACTED] (titular da empresa MRJ) e teve descontado o valor da passagem paga no valor de R\$ 118,00, que teve descontado o valor de R\$ 170,00 pela cesta básica, que paga R\$ 400,00 de aluguel (dividido com colegas de alojamento).

Importante mencionar que, como objetivo planejado pelos trabalhadores ao aceitarem trabalhar para a empresa MRJ, longe de seus locais de origem, devia-se a possibilidade real de que, com seus ganhos, poderiam enviar as suas famílias recursos para sua manutenção.

Porém, as "dívidas" apuradas e cobradas pela empresa MRJ, por meio de seu preposto, [REDACTED] [REDACTED], não consideradas pelos trabalhadores quando do aceite da proposta gerou, como consequência, o recebimento de valores menores aos prometidos e esperados e, com isso, igualmente, impedia o envio de valores mais significativos aos seus familiares.

A menção destes trabalhadores à Fiscalização do Trabalho, no curso desta ação fiscal, quanto aos seus desejos de retornarem aos seus locais de origem esbarravam na ausência de recursos e nas perdas (que entendiam) significativas geradas pelas suas iniciativas de encerrarem seus "contratos" sem nenhum direito.

**b) DO ALICIADOR [REDACTED] ("[REDACTED] AGIOTA")**



Esta Fiscalização do Trabalho também tomou conhecimento sobre o endividamento de alguns dos trabalhadores vinculada a figura do aliciador, "████████" e, com um agravante, havendo a contribuição desta situação, pela empresa prestadora de serviços, na pessoa de ██████████

Conforme identificado, "████████" possui como verdadeiro nome ██████████

████████ CPF n.º ██████████, natural de Jaboatão dos Guararapes, Pernambuco.

Como já anteriormente mencionado, "████████" é o aliciador dos trabalhadores migrantes, notadamente, dos estados nordestinos (Pernambuco, Bahia, Maranhão).

Não obstante, à atuação de aliciador existia, sua "contrapartida" na obtenção de trabalhadores para a empresa MRJ.

Atuava também como agiota.

O depoimento de ██████████ afirma "...que o Depoente se encontrava em Pernambuco e, por um amigo soube da contratação de trabalhadores, por meio de uma pessoa chamada ██████████..."; "... que ██████████ iniciou um contato com Depoente, pelo grupo ██████████, ofertando um trabalho..."; "...que ██████████ ofereceu um trabalho com CTPS e salário de R\$ 2.600,00 por mês..."; "...que também foi prometido casa completa, com camas, roupas de cama; banheiro; cozinha; utensílios de cozinha, fogão e geladeira; "...que o aluguel da casa seria pago pela empresa; "...que a empresa contratante é a MRJ Prestadora de Serviços..."; "...que em relação a alimentação seria paga pela empresa..."; "...que as passagens de vinda de Pernambuco seriam pagas pela empresa..."; "...que o Depoente informa que no grupo ██████████ há uma mensagem de ██████████ dizendo que, possui uma financeira própria e que fornecia dinheiro emprestado aos participantes do grupo..."; "...que sabe que o dinheiro que ██████████ empresta é com juros..."; "...que sabe que ██████████ cobra o dobro do valor emprestado..."; "...que o Depoente tem conhecimento que ██████████ (foi embora) e ██████████ pediram dinheiro para ██████████..."; "...que ██████████ disse que o dinheiro emprestado seria descontado do contracheque..."; "...que o Depoente sabe que na verdade ██████████ fica ligando e mandando mensagens para os devedores para que paguem a dívida...".

O depoimento de ██████████ afirma "...que ██████████ entrou em contato por whatsapp com o Depoente..."; "...que ██████████ lhe ofereceu um emprego..."; "...que ██████████ incluiu o Depoente num grupo de whatsapp chamado ██████████..."; "...que pelo grupo ██████████ prometeu um salário de R\$ 2.600,00, uma casa para morar, com "tudo" dentro, alimentação, energia e internet..."; "...que neste grupo ██████████ oferece a todos os seus participantes dinheiro emprestado..."; "...que o Depoente na viagem de vinda ao RS pediu R\$ 100,00 para ██████████..."; "...que ██████████ mandou, por PIX o dinheiro..."; "...que logo em seguida o Depoente recebeu nova mensagem de ██████████ informando que deveria pagar, pelo empréstimo, o valor de R\$ 240,00..."; "...que ██████████, ainda, informou ao Depoente que o valor do empréstimo e os juros (R\$ 240,00) seria



descontado do seu primeiro contracheque da empresa MRJ..."; "...que [REDACTED] já teria avisado à empresa que deveria descontar este valor do salário do Depoente...".

O depoimento de [REDACTED] afirma "...que recebeu de [REDACTED] o contato de [REDACTED], que seria a pessoa que estava dando a oportunidade de emprego..."; "...que o Depoente entrou em contato com [REDACTED]..."; "...que neste contato, [REDACTED] informou ao Depoente que o serviço era trabalhar com frango..."; "...que [REDACTED] informou sobre o salário havia 2 "tipos", um de R\$ 2.100,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse e o outro seria de R\$ 2.500,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse..."; "...que seria com CTPS assinada..."; "...que sobre o transporte até RS a empresa iria disponibilizar as passagens e garantir 1 mês de aluguel de uma casa posta à disposição dos trabalhadores da empresa..."; "...que a casa estaria com todos os móveis e utensílios necessários..."; "...que o Depoente foi incluído, por [REDACTED] num grupo de whatsapp chamado [REDACTED]..."; "...que o Depoente lembra sobre ameaças sofridas..."; "...que um dia, numa sexta-feira, estava trabalhando e um colega seu pediu um dinheiro emprestado, pois ele estava precisando muito..."; "...que emprestou R\$ 50,00 para o colega de nome [REDACTED]..."; "...que após esse empréstimo, recebeu uma mensagem de [REDACTED] dizendo que não era para emprestar dinheiro, pois, quem empresta dinheiro na região são um grupo chamado de [REDACTED]..."; "...que o Depoente corre risco de vida se emprestar dinheiro na região..."; "...que o Depoente tem conhecimento de que [REDACTED], natural de Pernambuco, empresta dinheiro à juros aos empregados da empresa MRJ..."; "...que tem conhecimento que a maioria dos empregados da empresa MRJ possuem dívidas com [REDACTED]..."; "...que o Depoente não pediu dinheiro emprestado..."; "...que o Depoente soube que [REDACTED] empresta dinheiro à juros para seus colegas de trabalho.."; "...que sabe que [REDACTED] cobra o dobro do valor emprestado..."; "...que o Depoente tem conhecimento de que [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] ( [REDACTED] ), seus colegas de trabalho possuem ou possuíam dívidas com [REDACTED].."; "...que o Depoente sabe que os colegas que pediram dinheiro à [REDACTED] tem muito medo dele..."; "...que o Depoente viu um colega seu, de nome [REDACTED], que após chegar ao RS solicitou ao encarregado da empresa, [REDACTED] um adiantamento porque estava sem dinheiro..."; "...que [REDACTED] mandou [REDACTED] procurar [REDACTED]..."; "...que sabe que [REDACTED] pediu emprestado R\$ 100,00 para [REDACTED]..".

Não fosse o suficiente há, também, o depoimento do próprio preposto da empresa, [REDACTED] [REDACTED], que possuía conhecimento sobre a existência de [REDACTED], sobre suas promessas e empréstimos aos trabalhadores, assim como, o próprio preposto auxiliava [REDACTED] no seu intento.

No seu depoimento afirma "...que tem conhecimento que um pernambucano, de nome [REDACTED] faz a intermediação de trabalhadores contratados recentemente, num total de 08 pernambucanos; que, atualmente, somente 3 estão trabalhando..."; "...que o Depoente desconhece que os empregados recém contratados recebem a promessa de que o primeiro mês de aluguel, para aqueles que serão alojados, seria pago pela MRJ..."; "...que, porém, recebeu reclamações de somente 01 empregado



sobre a cobrança de aluguel do primeiro mês..."; "...que imagina que esta cobrança, reclamada por empregados, seja feita pelo [REDACTED]..."; "...que os trabalhadores contratados residentes de outras localidades não tem suas passagens pagas pela empresa MRJ..."; "...que a empresa não promete este pagamento..."; "...que [REDACTED] promete que as despesas de deslocamento até Arvorezinha/RS será pago pela empresa..."; "...que [REDACTED] nunca foi empregado da empresa..."; "...que [REDACTED] é primo de um ex-empregado da MRJ..."; "...que o ex-empregado repassou o contato do Depoente para [REDACTED]..."; "...que [REDACTED] entrou em contato com o Depoente..."; "...que [REDACTED] tinha conhecimento da necessidade de trabalhadores, pela MRJ..."; "...que na primeira conversa [REDACTED] ofertou ao Depoente trabalhadores para MRJ..."; "...que ofertou 4 trabalhadores, todos de Pernambuco..."; "...que o Depoente enviou tabela dos salários ofertados..."; "...que [REDACTED] enviou 4 trabalhadores para trabalhar na MRJ..."; "...que os empregados são [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED]..."; "...que [REDACTED] logo retornou à Pernambuco..."; "...que [REDACTED] comprou as passagens destes trabalhadores pernambucanos..."; "...que o Depoente tem conhecimento que [REDACTED] empresta dinheiro para os empregados da empresa MRJ..."; "...que [REDACTED] certifica-se, junto ao Depoente, se os trabalhadores encontram-se vinculados à empresa..."; "...que o Depoente recebe de [REDACTED] mensagens de nomes de empregados e valores..."; "...que o Depoente reconhece que seriam os valores que seriam emprestados aos trabalhadores...".

Todos os depoimentos convergem, inclusive o do preposto da empresa, no sentido de que havia um aliciador, que buscava trabalhadores para a empresa MRJ, que fazia promessas (falsas) em nome da empresa MRJ e, aproveitando-se, realizava empréstimos aos trabalhadores, com juros absurdos.

E, importante reafirmar: o preposto da empresa, [REDACTED], havia sido contatado pelo aliciador "[REDACTED]", que lhe ofertou mão de obra, que possuía conhecimento de que "[REDACTED]" fazia promessas não atendidas pela empresa e, ainda que não bastasse, o auxiliava na cobrança das dívidas dos trabalhadores da MRJ, com a retenção de parte de seus salários para garantir a quitação das suas dívidas com "[REDACTED]".

Conforme já descrito, o modus operandi (ausência da formalização do vínculo de emprego por dias, semanas ou meses, e os pagamentos das diárias e extras "por fora" da folha de pagamento, e em espécie), permitiam, por parte da empresa, a retenção dos valores referentes a empréstimos e juros a serem entregues a "[REDACTED]".

Por outro lado, os trabalhadores endividados e amedrontados em face das ameaças feitas por "[REDACTED]", permaneciam trabalhando por mais tempo na empresa e na atividade, que possui altos índices de rotatividade, muito em função dos riscos físicos e psicossociais já mencionados (trabalho insalubre, pesado, podendo ser noturno, com ritmo imposto, com longas jornadas, com longos deslocamentos, com horários variáveis, com horário para sair e sem horário para voltar, mal remunerado, etc.).



## 7. CONCLUSÃO – DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVIZADOS

No dia 02/12/2024 e nos dias que se seguiram, equipe da Fiscalização do Trabalho, acompanhada por seus parceiros institucionais, realizou ação fiscal em face da empresa MRJ Prestadora de Serviços Ltda.

Foram identificados e entrevistados todos os trabalhadores vinculados à empresa MRJ; posto a termo depoimentos de trabalhadores; posto a termo depoimento do preposto da empresa; inspecionados seus alojamentos; inspecionado um local de prestação de serviços e apreciados diversos documentos trabalhistas, notadamente, registros de empregados e controles de jornada.

E, diante dos fatos verificados nos locais de inspeção, nas entrevistas e depoimentos constatou-se que os trabalhadores contratados e identificados, por esta fiscalização, encontrava-se submetidos a condições de vida e de trabalho que aviltam a dignidade da pessoa humana, caracterizando situação degradante, as quais se subsumem ao conceito de trabalho análogo ao de escravo.

O conceito de trabalho em condição análoga à de escravo, bem como sua vedação no território nacional, decorrem de preceitos constitucionais, sobre os quais aludem sobre a "dignidade da pessoa humana" e os "valores sociais do trabalho e da livre iniciativa", incisos III e IV, do art. 1º, CF/88, pela "prevalência dos direitos humanos", inciso II, do art. 4º, da CF/88 e tutelando a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos de que "ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante" e que "a propriedade atenderá a sua função social", incisos III e XXIII, art. 5º, da CF/88.

Neste contexto, o trabalho análogo à de escravo pode ser caracterizado, isoladamente, pela sujeição de trabalhadores a péssimas condições de trabalho, quando a prestação de serviços é realizada sem as garantias mínimas de segurança, higiene, saúde, alimentação, moradia, remuneração e respeito, evidenciando o trabalho em condições degradantes.

No caso em tela, encontraram-se presentes elementos indicadores da submissão destes trabalhadores a condições análogas às de escravizados, em razão do TRABALHO FORÇADO, das CONDIÇÕES DEGRADANTES, das JORNADA EXAUSTIVA e da RESTRIÇÃO DE LOCOMOÇÃO EM RAZÃO DE DÍVIDA, de acordo com o previsto nos itens 1, 2, 3 e 4 do Anexo II, da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021, quais sejam:

### **1 - Sobre o trabalho forçado:**

1.1 trabalhador vítima de tráfico de pessoas;

1.2 arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do



recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

1.3 manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;

1.5 exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas.

1.7 induzimento ou obrigação do trabalhador a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o trabalhador não tenha o entendimento devido;

1.8 induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

1.11 exigência do cumprimento de metas de produção que induzem o trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

1.14 retenção parcial ou total do salário.

## **2 - Sobre as Condições Degradas:**

2.1 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;

2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

2.3 ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

2.6 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;

2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;

2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;



2.19 retenção parcial ou total do salário.

**3 - Sobre a Jornada Exaustiva:**

3.1 extração não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado;

3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado;

3.3 supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;

3.6 restrição ao uso de instalações sanitárias para satisfação das necessidades fisiológicas do trabalhador;

3.7 trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;

3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;

3.9 extração não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.

**4 - Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador;**

4.1 deslocamento do trabalhador, desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto, e a ser descontado da remuneração devida;

4.7 fornecimento de bens ou serviços ao trabalhador com preços acima dos praticados na região;

4.10 existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do trabalhador;

4.12 alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação;

4.16 retenção parcial ou total do salário;

Com efeito, aos fatos constatados por esta fiscalização, da situação de trabalho forçado, condições degradantes, jornada exaustiva e restrição da locomoção do trabalhador, em todo seu conjunto, consubstanciaram a caracterização da submissão a condições de trabalho análogas às de escravizados, nos termos do previsto na Instrução Normativa MTP nº 02/2021 e no Art. 149 do Código Penal, com a determinação do resgate dos seguintes trabalhadores: [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED]  
[REDACTED]



## 8. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS PELA EQUIPE FISCAL

### 8.1 Da apreensão de documentos

Foram apreendidos, no escritório da empresa, documentos sujeitos à Inspeção do Trabalho. O auto de apreensão e guarda nº 35597-6/20241203-3 foi lavrado em consonância com o Capítulo XVIII, da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021, e foi protocolado junto ao SEI sob o nº 10264.203555/2025-21.

Foram apreendidos os seguintes documentos:

Materiais, livros, papéis, arquivos, documentos e assemelhados apreendidos:

- 1- Três cadernos de anotações;
- 2- Envelopes de depósito bancário preenchidos e já utilizados;
- 3- Check lists diários de spanha de aves (PLAN\_AGR\_9077) armazenados nos veículos de transporte utilizados pela empresa (apenas bicos já inteiramente utilizados ou folhas avulsaas já preenchidas);
- 4- Folhas ponto e cartões ponto relativos ao último período de apuração (outubro/meses de outubro/novembro de 2024).

### 8.2 Da retirada dos trabalhadores dos alojamentos

Em razão da caracterização do trabalho em condições análogas às de escravizados, os trabalhadores foram retirados dos alojamentos e foram, inicialmente, acolhidos pelo Município de Arvorezinha/RS, que custeou a hospedagem em hotel até o dia 06/12/2024, quando então passou a ser custeada pelo empregador.

### 8.3 Da notificação para adoção de providências

A empresa prestadora de serviços foi notificada, no dia 05/12/2024, através da Notificação para Adoção de Providências nº 355038/20241205-1, nos termos do artigo 33 da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021, a adotar as seguintes providências em relação aos 10 (dez) empregados resgatados: - proceder na imediata cessação das atividades dos trabalhadores e das circunstâncias ou condutas que estivessem determinando a submissão desses trabalhadores à condição análoga à de escravo; - proceder na regularização e rescisão dos contratos de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos, no caso de rescisão indireta; - efetuar o pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes instrumentos de rescisão de contrato de trabalho; - efetuar o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente; - providenciar o retorno aos locais de origem daqueles trabalhadores recrutados fora da localidade de prestação dos serviços; e ao cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho,



enquanto não tomadas todas as providências para regularização e recomposição dos direitos dos trabalhadores.

Foi elaborada pela equipe fiscal planilha com as verbas salariais e rescisórias cabíveis, considerando todos os direitos resultantes da rescisão indireta dos contratos de trabalho. Nessa planilha foi incluído valor médio mensal referente às horas extras realizadas pelos trabalhadores, resultando na remuneração de R\$ 3.687,50 (três mil, seiscentos e oitenta e sete reais e cinquenta centavos) para os trabalhadores do turno da noite e de R\$ 3.375,00 (três mil, trezentos e setenta e cinco reais) para os trabalhadores do turno do dia.

Concedeu-se os seguintes prazos para atendimento aos itens notificados:

- 06/12/2025, até 12hs, para o pagamento, via PIX, de 50% dos valores devidos aos trabalhadores brasileiros, e para quitação, em espécie, do valor devido ao trabalhador de nacionalidade argentina que retornaria para seu país de origem, bem assim comprovar o atendimento às demais providências exigidas;
- até o dia 12/12/2024, para o pagamento das verbas rescisórias restantes (50% cinquenta por cento) dos empregados [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED];
- até o dia 14/12/2024, para o pagamento das verbas rescisórias restantes (50% cinquenta por cento) aos demais empregados.

**A empresa MRJ adotou as providências acima mencionadas nos prazos determinados.**

O empregador também foi notificado a comprovar, até o dia 20/12/2024, a formalização dos registros dos trabalhadores encontrados na informalidade, bem como proceder na correção das datas de admissão dos trabalhadores registrados somente após o início das atividades.

Essa exigência, no entanto, não foi atendida pela empresa MRJ.

#### **8.4 Do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta**

O Ministério Público do Trabalho celebrou Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, através do qual a empresa prestadora de serviços se comprometeu, além das “obrigações de fazer e não fazer”, a providenciar o retorno dos trabalhadores à origem; a efetuar o pagamento das verbas rescisórias, nos termos e prazos previstos na NAP nº 355038/20241205-1; bem como a efetuar o pagamento de indenização por dano moral individual no valor total de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), sendo esse valor distribuído aos trabalhadores conforme o tempo de contrato de trabalho. Ficou estabelecida a data de 30/12/2024 para quitação desses valores.



#### 8.5 Da comunicação à empresa Contratante

Em 05/12/2024 foi realizada audiência com prepostos da empresa JBS AVES LTDA, para levantamento de informações sobre a forma como era realizada a prestação dos serviços e das medidas por ela adotadas para evitar a ocorrência de irregularidades trabalhistas e graves violações de direitos em sua cadeia produtiva.

Na ocasião a contratante JBS AVES LTDA foi cientificada quanto à submissão à condição análoga à de escravizados e quanto ao resgate dos 10 (dez) trabalhadores terceirizados, vinculados à empresa prestadora de serviços MRJ Prestadora de Serviços.

Detalhes da fiscalização em face da contratante constam no item do relatório.

#### 8.6 Da emissão de Carteira de Trabalho

Nos termos do Art. 5º da Portaria nº 671/2021, foi emitida manualmente Carteira de Trabalho provisória, com prazo de validade de 03 (três) meses, ao trabalhador de nacionalidade argentina [REDACTED], para possibilitar o saque do Seguro Desemprego e do FGTS junto à Caixa Econômica Federal. Carteira de Trabalho nº 4980 – Série 200-SIT

#### 8.7 Da emissão das Guias do Seguro Desemprego

Diante do resgate dos trabalhadores que estavam submetidos a condições análogas à escravidão, a equipe fiscal emitiu o Requerimento do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado, conforme dados abaixo:

	Nome	CPF	Admissão	Afastamento	Requerimento nº
1	[REDACTED]	[REDACTED]	01/07/2024	04/12/2024	5230000619
2	[REDACTED]	[REDACTED]	24/10/2024	02/12/2024	5230000620
3	[REDACTED]	[REDACTED]	24/11/2024	04/12/2024	5230000621
4	[REDACTED]	[REDACTED]	08/04/2024	04/12/2024	5230000622
5	[REDACTED]	[REDACTED]	24/10/2024	02/12/2024	5230000623
6	[REDACTED]	[REDACTED]	20/03/2024	04/12/2024	5230000624
7	[REDACTED]	[REDACTED]	29/05/2024	04/12/2024	5230000625
8	[REDACTED]	[REDACTED]	01/11/2024	04/12/2024	5230000617
9	[REDACTED]	[REDACTED]	24/10/2024	02/12/2024	5230000626
10	[REDACTED]	[REDACTED]	22/07/2024	04/12/2024	5230000618

#### 8.8 Do retorno dos trabalhadores à origem



No dia 06/12/2024 os trabalhadores iniciaram o retorno para os municípios de origem, via transporte público, com passagens custeadas pelo empregador. As viagens encerraram-se no dia 10/12/2024.

Antes do início do retorno, a equipe fiscal reuniu-se com os trabalhadores, via aplicativo Teams, para, dentre outros, informar sobre os valores a serem recebidos, sobre o retorno para origem, e orientá-los quanto aos direitos trabalhistas.

#### 8.9 Da lavratura dos Autos de Infração

Foram lavrados 20 (vinte) autos de infração, sendo a entrega e ciência via Domicílio Eletrônico Trabalhista – DET. As circunstâncias efetivamente constatadas durante a ação fiscal encontram-se relatadas, com mais detalhes, no corpo dos respectivos instrumentos (Anexo 16).

#### Relação de autos de Infração com a respectiva numeração, ementa e capitulação:

	Nº do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
1	22.960.322-0	000057-4	Art. 74, §2º da CLT.	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados.
2	22.960.323-8	000018-3	Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
3	22.960.344-1	002181-4	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com § 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.	Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.
4	22.960.595-8	001488-5	Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
5	22.960.594-0	131985-0	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.14.1 e 31.14.12 da NR-31, com redação da Portaria nº SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de garantir que o levantamento, o transporte, a carga, a descarga, a manipulação e/ou o armazenamento de produtos ou materiais sejam executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua segurança, saúde e capacidade de força, e/ou deixar de garantir que o peso suportado por um trabalhador, durante o transporte manual de cargas, seja compatível com a sua capacidade de força e não seja suscetível de comprometer a sua saúde.
6	22.960.593-1	131986-8	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.14.2 e 31.14.2.1, alíneas "a", "b", "c", e "d", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de garantir, quando possível tecnicamente e sem a inviabilização da atividade, a mecanização da movimentação de cargas, com uso de máquinas e/ou equipamentos apropriados, ou, na sua impossibilidade, deixar de adotar os parâmetros previstos no item 31.14.2.1 da NR



				31, para o transporte e movimentação de cargas, em conformidade com o levantamento preliminar ou Análise Ergonómica de Trabalho - AET.
7	22.960.592-3	231061-9	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.3, 31.8.3.1 e 31.8.3.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar de realizar o levantamento preliminar das situações de trabalho que demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores nos termos do item 31.8.3 da NR 31, ou deixar de elaborar e/ou implementar planos de ação específicos nos termos do subitem 31.8.3.1 da NR 31, ou deixar de realizar Análise Ergonómica do Trabalho - AET da situação de trabalho, conforme os princípios ergonómicos aplicáveis nos termos do subitem 31.8.3.2 da NR 31.
8	22.960.591-5	231014-7	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.	Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31.
9	22.960.590-7	231080-5	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.	Deixar de garantir que as casas utilizadas para alojamento, mesmo fora do estabelecimento, atendam ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7.
10	22.960.741-1	231025-2	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Manter instalações sanitárias de alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.3 e seus subitens da NR 31.
11	22.960.742-0	231077-5	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.	Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.
12	22.960.739-0	131868-3	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.6.4 e 31.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar de exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal e/ou deixar de orientar o empregado sobre o uso dos EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal.
13	22.960.738-1	231032-5	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.	Deixar 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.
14	22.961.947-9	000365-4	Art. 462, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.	Efetuar descontos nos salários do empregado, salvo os resultantes de adiantamentos, de dispositivos de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho.
15	22.961.946-1	000074-4	Art. 76 da Consolidação das Leis do Trabalho.	Pagar salário inferior ao mínimo vigente.
16	22.959.415-8	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.
17	22.959.417-4	001774-4	Art. 41, caput, c/c art. 47, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.	Admitir ou manter empregado em microempresa ou empresa de pequeno porte sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
18	22.962.444-8	002206-3	Art. 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho,	Deixar o empregador de anotar a CTPS do trabalhador no prazo legal.



			combinado com art. 15, incisos I e II, da Portaria MTP 671/2021.	
19	22.962.445-6	107110-6	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "a", da NR-7, com redação da Portaria nº SEPRT nº 6.734/2020.	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.
20	22.962.446-4	107115-7	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.8, inciso I, da NR-7, com redação da Portaria SEPRT nº 6.734/2020.	Deixar de realizar exame clínico de empregado no exame admissional antes que o mesmo assuma suas atividades.

#### 8.10 Do levantamento de débitos de FGTS

Os valores referentes ao FGTS mensal e rescisório não recolhidos serão objeto de Notificação de Débito do Fundo de Garantia.

#### 9. DA AÇÃO FISCAL EM FACE DA CONTRATANTE JBS AVES LTDA<sup>2</sup>.

Trata-se de ação fiscal desenvolvida na modalidade Auditoria Fiscal Mista, conforme art. 30, § 3º, do Decreto Federal nº. 4.552, de 27/12/2002, realizada em conjunto com o Ministério Público do Trabalho e com a Polícia Rodoviária Federal, na qual participaram 03 (três) Auditores-Fiscais do Trabalho, (01) Procurador do Trabalho, 01 (um) Agente de Segurança Institucional do MPT e 03 (três) Policiais Rodoviários Federais.

Em cumprimento à ordem de serviço expedida pela Superintendência Regional do Trabalho no RS, a ação fiscal iniciou-se no dia 28/11/2024, quando a empresa foi notificada, através da Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 355038/20241128-1 (Anexo 1), a apresentar documentos sujeitos à Inspeção do Trabalho, em resumo, a relação de empresas prestadoras dos serviços de apanha/carregamento das aves abatidas no estabelecimento; os contratos de prestação de serviços mantidos com essas empresas e os cronogramas/agendas/roteiros das atividades de apanha realizadas diariamente, no período de 02/12/2024 até 06/12/2024.

Paralelamente, em 02/12/2024, iniciou-se ação fiscal em uma das prestadoras dos serviços de apanha de aves da Empresa MRJ, a empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, CNPJ nº 51.294.402/0001-87, com endereço na [REDACTED]

[REDACTED], mas com estabelecimento no município de Arvorezinha/RS, na Rua Belo Horizonte, sob coordenadas geográficas -28.862455S, -52.182025W. O objeto da ação era o atendimento a demanda urgente que versava sobre a contratação de trabalhadores de outros estados, manutenção

<sup>2</sup> Conteúdo do Auto de Infração nº 22.969.642-2.



em alojamento precário, sem o fornecimento de alimentos, com trabalhadores fisicamente debilitados e sem recursos para retornarem para seus locais de origem.

Essa era a segunda demanda recebida pela Auditoria-Fiscal do Trabalho no último trimestre de 2024. Em outubro/2024, denúncia que relatava sobre a presença de 02 (dois) trabalhadores do estado da Bahia, contratados pela empresa MRJ Prestadora de Serviços Ltda., e que haviam sido "despejados do alojamento", sem o recebimento de valores em espécie e sem alimentação adequada, já tinha dado ensejo à ação fiscalizatória. A nova denúncia chegou, portanto, quando já se desenvolvia uma ação fiscal em face da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA.

Verificou-se que a atividade desenvolvida pela empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA era a prestação dos serviços de movimentação de aves vivas para a Empresa MRJ. Tal atividade consistia, sem síntese, na disponibilização de equipes de cerca de 10 (dez) trabalhadores, em locais e em dias/horários previamente determinados pela Contratante, para a realização das seguintes atividades: 1. Descarregamento de caixas plásticas vazias dos caminhões; 2. Apanha das aves vivas e deposição nessas caixas plásticas; 3. Carregamento das caixas plásticas, com pelo menos 07 (sete) aves cada, nas carrocerias dos caminhões.

Para isso, a empresa contratada dispunha de 02 (dois) veículos que realizavam o transporte das equipes até cada local de trabalho (aviários de produtores integrados localizados na zona rural de vários municípios da região).

A atividade da empresa era, portanto, rural (apanha de aves), e se desenvolvia no meio rural (aviários).

A prestação dos serviços da empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA se dava na cadeia produtiva da Contratante desde, pelo menos, 08/08/2023 (conforme consta no "Contrato de Prestação de Serviços de Movimentação de Aves Vivas" - Anexo 2).

No caso em tela, a prestadora de serviços mantinha estabelecimento e alojamentos de trabalhadores no município de Arvorezinha/RS para atendimento, de forma exclusiva, a contrato de prestação de serviços celebrado com a Contratante, para a qual disponibilizava, conforme se verificou nos cronogramas da atividade que foram apresentados, 02 (duas) equipes de trabalhadores para prestação dos serviços DIARIAMENTE.

Na data de início da ação fiscal, a prestadora de serviços mantinha 20 (vinte) trabalhadores em atividade e à disposição da Contratante, sendo 02 (dois) motoristas e 01 (um) encarregado/supervisor da empresa no município de Arvorezinha/RS.

Nesse sentido, mencione-se que a equipe fiscal também acompanhou a realização da apanha de aves por uma equipe composta por 10 (dez) empregados, sendo 9 (nove) apanhadores e 1 (um) motorista, na propriedade da produtora integrada [REDACTED], CPF nº [REDACTED], localizada no município de Lagoa dos Três Cantos, sob coordenadas geográficas 28.576687S



52.912397W, ocasião em que foram identificados os trabalhadores e inspecionadas as condições do meio ambiente laboral.

Explique-se que, no local, foram encontrados 03 (três) prestadores de serviços da Contratante: - a produtora rural que mantinha contrato de integração com a JBS AVES LTDA para a criação das aves; - o prestador dos serviços de apanha e carregamento das caixas contendo as aves em caminhões ("MRJ" que fornecia a mão de obra para a realização das citadas atividades); - o prestador do serviço de transporte das aves até o frigorífico para a realização do abate (que disponibilizava motorista e veículo com carroceria específica ao transporte das caixas contendo as aves).

Através da inspeção inicial e das demais que aconteceram nos dias seguintes, constatou-se que a atividade desenvolvida pela prestadora de serviços dependia, principalmente, da mão de obra de trabalhadores. Porém, sua demanda por mão de obra não era totalmente suprida no município de Arvorezinha e outros municípios próximos, motivo pelo qual recrutava e contratava trabalhadores, via de regra em situação de vulnerabilidade econômica e social, de outras regiões do Estado, de outros Estados (Bahia, Pernambuco, Maranhão) e de outro país (Argentina), sem observância à legislação trabalhista, em especial ao contido no Art. 121 da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021. No curso da relação de emprego, também seguiam sendo desrespeitadas as disposições legais referentes ao registro de empregados, jornada de trabalho, períodos de descanso, salário, como também as normas de saúde e segurança no trabalho específicas para o meio rural (Norma Regulamentadora nº 31 – NR-31).

Nesse contexto, constatou-se que 10 (dez) trabalhadores que prestavam serviços à JBS AVES LTDA estavam submetidos a condições de vida e de trabalho que aviltavam a dignidade da pessoa humana e caracterizavam o trabalho em condições análogas à de escravo.

Em razão do exposto, com a finalidade de cessar a violação aos direitos humanos e buscar a reparação aos danos causados no âmbito das relações trabalhistas, a equipe fiscal procedeu ao resgate de 10 (dez) trabalhadores, em cumprimento estrito ao art. 2º-C da Lei n.º 7.998/90, que determina que sejam resgatados os trabalhadores encontrados nessa situação durante ação de fiscalização do trabalho.

Foram lavrados 20 (vinte) Autos de Infração em decorrência de irregularidades à legislação trabalhista e às normas de saúde e segurança no trabalho, contra a empresa prestadora de serviços MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA.

Sublinhe-se que foi lavrado em face da empresa prestadora de serviços MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, o **Auto de Infração nº 22.959.415-8**, capitulado no Art. 444 da CLT combinado com o art. 2º-C da Lei n.º 7.998/90, de 11 de janeiro de 1990, devido à constatação da submissão dos 10 (dez) trabalhadores às condições análogas às de escravizados, nas modalidades previstas nos incisos I, II, III e IV do Art. 24 da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08 de novembro de 2021, quais



sejam: trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante de trabalho e restrição da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador (servidão por dívida).

Em síntese, restou caracterizado no curso da ação fiscal:

1) Que os trabalhadores eram recrutados em outras localidades, de forma direta ou indireta pelo encarregado da empresa MRJ ou por um intermediário irregular de mão de obra, a partir de falsas promessas em relação à formalização do vínculo, salário e outros benefícios;

2) Os trabalhadores eram transportados e alojados imediatamente em edificações indicadas pela MRJ;

3) Não era efetuada a formalização do vínculo empregatício na origem, nem antes do início da prestação laboral (foram identificados 75 trabalhadores sem registro, dentre os quais os resgatados no período inicial do contrato de trabalho);

4) Se valendo da situação de vulnerabilidade econômica e social, ao iniciar as atividades laborais, esses trabalhadores eram inseridos em sistemática de endividamento;

5) Eram transferidos aos empregados custos próprios do negócio, a exemplo do valor das passagens para deslocamento de trabalhadores contratados de outras localidades e alojamento;

6) A empresa não fornecia alimentação aos trabalhadores. Prometia uma cesta básica por mês. No entanto, a cesta básica somente era entregue de forma gratuita aos trabalhadores registrados, aos demais era vendida com lucro por parte da empresa;

7) Valores de empréstimos e juros tomados com o intermediador irregular de mão de obra ("agiotas") eram descontados diretamente dos salários dos trabalhadores (o que era possível dada a participação do encarregado/supervisor da empresa em Arvorezinha no esquema de agiotagem);

8) Os empréstimos tomados, sempre com autorização/anuência do encarregado/supervisor da empresa, contribuíam ao endividamento dos trabalhadores, retardando a quitação das dívidas e dificultando seus desligamentos do trabalho;

9) Os trabalhadores eram mantidos na informalidade por dias, semanas ou meses;

10) Nesse período, recebiam valores por dia de trabalho, com acerto, em espécie, nas sextas-feiras. Esses pagamentos se davam por fora da folha de pagamento oficial da empresa;

11) As dobras de jornada e as diárias realizadas no final de semana também eram pagas extrafolha aos trabalhadores registrados;

12) Desses valores (diárias dos trabalhadores sem registro ou "extras" realizadas pelos trabalhadores com registro) – que não transitavam pela folha de pagamento oficial da empresa – que eram efetuados os descontos indevidos (passagens, alojamento, cestas básicas, empréstimos e juros);



13) Havia a extração da jornada máxima permitida em atividade insalubre, que demanda esforço físico intenso e em condições ergonômicas inadequadas – em cumprimento a cronograma elaborado pela Contratante;

14) Não era respeitado o intervalo intrajornada em cumprimento ao cronograma elaborado pela Contratante;

15) Não era respeitado o intervalo interjornadas em cumprimento ao cronograma elaborado pela Contratante;

16) Os tempos de deslocamento não eram registrados, nem pagos, pelo prestador de serviços, nem considerados pela Contratante;

17) Havia irregularidades nas atividades desenvolvidas nas frentes de trabalho: inexistência de local ou recipiente para conservação de alimentos, inexistência de garrafas ou copos individuais para consumo de água potável, quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI, inexistência de medidas coletivas e individuais adequadas visando a saúde e segurança dos apanhadores na movimentação das caixas com pesos excessivos;

18) As condições nos alojamentos eram degradantes: fornecimento de água suspenso em um dos alojamentos; inexistência de camas para todos os trabalhadores; inexistência de roupas de cama adequadas; mobiliário precário e insuficiente; instalações sanitárias sem lavatório, dentre outras situações referentes à conservação dos imóveis que afetavam a saúde, segurança, conforto e privacidade dos trabalhadores.

No que diz respeito à contratante JBS AVES LTDA, constatou-se que suas **ações e omissões** contribuíram à caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo nas modalidades previstas nos incisos I, II, III e IV do Art. 24 da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08 de novembro de 2021, quais sejam trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante de trabalho e restrição da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador.

**Isso porque a contratante JBS AVES LTDA deixou de garantir um meio ambiente salubre, saudável e seguro a esses trabalhadores, responsabilidade essa decorrente do Art. 5º-A, da Lei 6.019/1974, com alterações dadas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017, bem assim faltou com o dever de cuidar/controlar/fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança por parte da empresa prestadora de serviços que atua em sua CADEIA PRODUTIVA.**

## 9.1 DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O contrato de prestação de serviços apresentado, os cronogramas elaborados e encaminhados diariamente pela Contratante à prestadora de serviços, as notas fiscais sobre a



prestação dos serviços emitidas, os Check List Diários de Apanha e Aves – INTEGRADO/EQUIPE APANHA e os Check List de Apanha de Aves – Auditoria EQUIPE TÉCNICA, os dois últimos emitidos nas frentes de trabalho da prestadora de serviços em locais determinados pela Contratante, COMPROVAM que a JBS AVES LTDA era a CONTRATANTE, nos termos do Art. 5º-A, da Lei 6.019/1974, com alterações dadas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017, dos serviços de "...movimentação de aves vivas pela CONTRATADA, consistente na (i) coleta de aves vivas e no seu (ii) manejo para carregamento em caminhões, a ser realizado nos aviários dos integrados e/ou nas granjas próprias da CONTRATANTE...", prestado pela empresa MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, CNPJ nº 51.294.402/0001-87.

E, nessa condição, possui a OBRIGAÇÃO, nos termos do § 3º, do Art. 5º-A, da Lei 6019/1974, de garantir condições de segurança, higiene e salubridade aos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Os cronogramas elaborados pela Contratante não deixam dúvidas de que os serviços eram prestados em locais por ela convencionados, em dias e horários por ela também definidos (Anexo 2.1). O trabalho desenvolvido pela prestadora de serviços e seu representante inclusive foram objeto de reconhecimento da empresa Contratante:



No curso da ação fiscal, constatou-se que a Contratante, além de não fiscalizar a adoção de medidas de saúde e segurança no trabalho pelo prestador de serviços, também não se responsabilizava pela adoção dessas medidas, sendo, em relação à jornada de trabalho e concessão de descansos, a principal responsável por seu descumprimento.

## 9.2 DO NÃO CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE DE GARANTIR UM MEIO AMBIENTE SALUBRE, SAUDÁVEL E SEGURO AOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.



A Contratante, ao integrar trabalhadores terceirizados à sua cadeia produtiva, assumiu responsabilidade objetiva e direta pela garantia de condições dignas de trabalho, o que inclui a fiscalização efetiva da jornada de trabalho, das condições ambientais nas frentes de trabalho e nos alojamentos fornecidos pelos prestadores de serviço.

**Tal responsabilidade decorre não apenas de princípios de proteção social consagrados na legislação trabalhista e nos direitos fundamentais do trabalho (Art. 5º-A, § 3º, da Lei 6019/1974 e Art. 7º da CF), mas também da necessidade de assegurar que toda a cadeia de produção atenda aos padrões mínimos de saúde, segurança e dignidade humana (devida diligência).**

Conforme será demonstrado a seguir, a Contratante deixou de verificar e corrigir irregularidades em sua cadeia produtiva que culminaram na caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, nas modalidades **jornadas exaustivas e condições degradantes**.

#### **9.2.1 DA JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho e os descansos possuem implicações diretas sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como na segurança no ambiente de trabalho: aumentam o risco de fadiga, que pode causar acidentes; trabalhos noturnos com longas horas afetam o sono, a alimentação, a vida social, o bem estar psicológico dos trabalhadores; jornadas não ou mal planejadas dificultam a recuperação física e mental do trabalhador, afetando sua saúde a longo prazo. Por isso que as normas regulamentadoras reconhecem a organização do trabalho – nela incluídos a jornada, ritmo e descansos - como um fator relevante na promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, devendo, dessa forma, ser considerada na análise de riscos.

A Norma Regulamentadora nº 31 – NR-31, em seu primeiro item (31.1.1), menciona sobre a obrigatoriedade de aplicação da norma na ORGANIZAÇÃO E NO AMBIENTE DE TRABALHO RURAL: "Esta Norma Regulamentadora - NR tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na **organização e no ambiente de trabalho rural**, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades do setor com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho rural."

No item 31.8.1 da NR-31, mais uma vez trata do dever do empregador rural ou equiparado de adotar medidas para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar adequadas condições de conforto e segurança no trabalho.

No item 31.8.2 da NR-31, deixa ainda mais evidente que as condições de trabalho envolvem a **organização do trabalho**: "As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, às máquinas e equipamentos, às condições ambientais do posto de trabalho e à própria **organização do trabalho**."



A jornada de trabalho, parte essencial da organização do trabalho, por suas repercussões diretas na fadiga, no risco de acidentes e no adoecimento físico e mental, configura-se como um atributo de saúde e segurança no trabalho.

O descumprimento dos limites legais e normativos representa, portanto, não apenas infração à legislação trabalhista, mas também exposição dos trabalhadores a riscos ocupacionais.

No curso da ação fiscal, foram constatadas jornadas de trabalho extenuantes, sem a devida concessão de descansos, sem controle efetivo de horas, e sem medidas adequadas de prevenção aos riscos ocupacionais decorrentes do esforço físico intenso e das condições ambientais adversas.

A jornada de trabalho excessiva, especialmente em atividades de elevada exigência física, como é o caso da apanha de aves, representa um risco ocupacional que compromete diretamente a saúde e segurança dos trabalhadores, devendo ser gerida – pela prestadora de serviços e pela Contratante - no âmbito de programas de gerenciamento de riscos, conforme previsto nas normas regulamentadoras.

No caso específico da cadeia produtiva da Contratante, é importante destacar que a apanha de aves, embora formalmente terceirizada, integra o processo produtivo do frigorífico, sendo atividade essencial à manutenção da linha de abate.

Nesse sentido, a Contratante, como beneficiária direta da força de trabalho empregada na apanha, detém responsabilidade sobre as condições de trabalho oferecidas pelos seus prestadores de serviço, especialmente porque **havia o controle direto da execução, exigência de produtividade, cronogramas e metas que impactavam diretamente a jornada dos apanhadores.**

#### **9.2.1.1 Da jornada de trabalho irregular e do desrespeito aos períodos de descanso em atividade com esforço físico intenso, insalubre e em condições ambientais adversas.**

Verificou-se que nenhuma medida voltada à fiscalização do controle de jornada era adotada pela Contratante em relação aos trabalhadores terceirizados.

A Contratante JBS AVES LTDA não se preocupava em saber se os trabalhos por ela planejados e determinados estavam sendo executados dentro da jornada máxima permitida; se os intervalos estavam sendo respeitados; se as marcações de entrada e saída eram anotadas no exato momento de suas ocorrências; se as horas de deslocamento estavam sendo registradas e remuneradas pelo prestador de serviços.

Nesse ponto, muito relevante é que a Contratante JBS AVES LTDA não planejava/organizava/executava sua atividade econômica de forma que fosse possível à prestadora de serviço manter-se regular em relação à jornada de trabalho, períodos de descanso e salários pagos aos trabalhadores.



Conforme descrito na introdução, a atividade econômica terceirizada pela Contratante JBS AVES LTDA era a prestação dos serviços de movimentação de aves vivas.

A atividade era prestada da seguinte forma: a prestadora de serviços disponibilizava 02 (duas) equipes de cerca de 10 (dez) trabalhadores – DIARIAMENTE -, em locais (aviários de produtores integrados da contratante) e em horários previamente determinados pela Contratante, para a realização das seguintes atividades: 1. Descarregamento de caixas plásticas vazias dos caminhões; 2. Apanha das aves vivas e deposição nessas caixas plásticas; 3. Carregamento das caixas plásticas, com pelo menos 07 (sete) aves cada, nas carrocerias dos caminhões.

Em resumo, a prestação dos serviços da empresa contratada consistia na disponibilização de mão de obra necessária para a realização da tarefa em dia/ horário e local determinado pela Contratante.

O cronograma – contendo a data, o produtor integrado, a localidade, a quantidade de aves por caixa, a quantidade de cargas, os horários de início de cada carga e a EQUIPE responsável - eram elaborados pela Contratante, e enviados para a prestadora de serviços com antecedência de cerca de 24 (vinte e quatro) horas.

Diariamente, duas equipes, compostas por trabalhadores da MRJ saiam do município de Arvorezinha, sendo uma durante o dia e outra no turno da noite, em veículos de transporte de passageiros da MRJ, para prestação de serviços em aviários de produtores integrados da Contratante.

Importante mencionar que as equipes deveriam iniciar suas atividades nos horários fixados no mencionado cronograma, sob pena de multa pelos transtornos causados no processo produtivo da Contratante; e que o tempo estabelecido para o carregamento de cada caminhão era de no máximo 1 (uma) hora.

Nesse período de 1 (uma) hora os trabalhadores necessitavam descarregar as caixas plásticas do caminhão; distribui-las ao longo do aviário; apanhar e depositar as aves nessas caixas; movimentar as caixas até o caminhão; carregar e empilhar as caixas com as aves na carroceria do caminhão.

Cada caminhão transportava cerca de 540 caixas.

Então se estava prevista a realização de 7 (sete) cargas no estabelecimento de determinado produtor rural, os trabalhadores realizariam as atividades acima mencionadas 7 (sete) vezes, no período ideal de 7 (sete) horas.

Além do tempo voltado à realização das cargas, havia o tempo utilizado para o deslocamento de ida e volta, com a chegada com antecedência de 01 (uma) hora, para a troca de uniforme (no início e no fim), para a instalação dos equipamentos.

Acontecia também a prestação de serviços em mais de um produtor rural no mesmo dia e pela mesma equipe, então o tempo para o deslocamento entre um produtor rural integrado e outro, também deveria ser considerado na jornada de trabalho.



Ocorre que, na elaboração do mencionado cronograma, a Contratante JBS AVES LTDA, sabedora de que a prestação de serviços se daria por uma equipe (por ela mesma indicada no cronograma "MRJ1" ou "MRJ2"), não levava em consideração a jornada máxima e os tempos de descanso previstos pela legislação.

Isso porque, a um, não considerava o tempo de deslocamento dos veículos que conduziam os trabalhadores até os locais de prestação de serviços e o tempo de deslocamento para retorno à origem; a dois, porque não limitava o número de cargas a serem realizadas de modo a evitar/impedir que houvesse a extração da jornada de trabalho máxima permitida e o desrespeito ao intervalo interjornadas; e, a três, porque não destinava tempo para descanso intrajornada entre os carregamentos no estabelecimento rural.

Na mesma linha, repise-se que a Contratante JBS AVES LTDA também não controlava/fiscalizava a jornada de trabalho desses empregados terceirizados.

Em audiência realizada no dia 05/12/2024, na sede da Gerência Regional do Trabalho em Lajeado, na qual estiveram presentes o gerente de agropecuária Sr. [REDACTED], acompanhado dos advogados [REDACTED] e [REDACTED], restou consignado em ata que: - "... não há qualquer monitoramento da jornada praticada pelos trabalhadores terceirizados..."; "... O Sr. [REDACTED] esclareceu que não há rastreamento, pela JBS, da frota de terceiros utilizada para carregamento de frango e para transporte dos trabalhadores da apanha de aves.".

Portanto, não havia nenhum controle/acompanhamento/fiscalização efetiva dos tempos despendidos na atividade e das jornadas de trabalho realizadas.

Outra situação constatada é que a Contratante JBS AVES LTDA – além de não calcular o tempo necessário para deslocamento pela equipe de trabalhadores da apanha – também não remunerava a empresa prestadora de serviços de acordo com o tempo/quilometragem percorrida por cada equipe.

Questionados sobre o que era considerado na elaboração das programações das cargas (qu quantos carregamentos eram previstos por dia/equipe, número de integrantes por equipe para cada carregamento, se era considerado o tempo de deslocamento dessas equipes), após consultarem o empregado [REDACTED] extensionista responsável pelo planejamento das atividades de apanha, informaram que não havia uma metodologia utilizada para a elaboração das programações de carga.

O prestador de serviços, portanto, recebia da Contratante um valor fixo por ave apanhada (R\$ 0,183), independentemente da distância percorrida e do tempo dispendido, de ser um trabalho diurno ou noturno, com a necessidade de realização de horas extras ou não.

Assim constou em ata:



*"Foi informado, pelo Sr. [REDACTED] que os contratos de prestação de serviços de apanha de aves são padrão para todas as unidades e que a remuneração pactuada é sempre estipulada por ave apanhada; que não há limitação do raio dentro do qual uma empresa prestadora de serviços realizará carregamento, embora se procure observar uma razoabilidade na distribuição dos locais de carga para cada equipe." e que "... não há pagamento suplementar em razão de eventual maior distância a ser percorrida..."*

A empresa prestadora de serviços MRJ PRESTADORA DE SERVIÇOS LTDA, por sua vez, que transferia aos trabalhadores boa parte dos custos de sua atividade econômica, também não computava os tempos de deslocamento desses trabalhadores até os locais de prestação de serviços como de efetiva jornada de trabalho.

Verificou-se que a regra era o registro de início da jornada no momento da chegada no local de prestação de serviços, e de saída no momento que os trabalhadores entravam no ônibus para retornar para a origem.

Importante ressaltar que esse tempo de deslocamento era tempo de efetivo trabalho, já que a atividade desenvolvida pelo empregador consistia justamente em deslocar uma equipe para a realização dos serviços em horários e locais especificados pelo contratante.

Nesse sentido, os tempos de deslocamento, etapas prévias e posteriores obrigatórias à prestação dos serviços, não poderiam ser dissociados da jornada de trabalho.

Aconteciam no interesse do Autuado, sem o qual não atingiria seus objetivos.

Por ser obrigatório, nada mais era do que a execução de uma ordem do empregador e, portanto, nos termos do Art. 4º da CLT, TEMPO DE SERVIÇO EFETIVO, que deveria ser consignado no registro de ponto e considerado para todos os fins.

#### **9.2.1.2 Do registro de jornada inidôneo**

O representante da empresa prestadora de serviços, [REDACTED], quando entrevistado pela equipe fiscal, informou que o controle de jornada de trabalho era efetuado de forma mecânica e manual; e que a orientação da empresa era de que fossem registrados o horário de entrada quando chegassem no local de prestação de serviços, e o horário de saída antes de deixarem o local de prestação de serviços. Assim declarou (Anexo 10):

*"... que o controle das jornadas dos empregados é anotado na sua chegada nos aviários, assim como a anotação de saída ocorre após encerrarem suas atividades no aviário; que o deslocamento de ida e volta não é anotado na jornada dos trabalhadores."*



De fato, no curso da inspeção nos locais de trabalho verificou-se que os cartões ponto ficavam com o motorista, nos veículos que fazem o transporte dos trabalhadores, e a entrada no trabalho não era registrada no momento do ingresso do trabalhador no veículo, nem a saída ocorria quando da chegada na cidade (a entrada e a saída eram realizadas no estabelecimento rural, sem considerar os deslocamentos).

Também o intervalo para refeição e descanso registrado não condizia com a realidade, que era a completa supressão da jornada de trabalho.

Compulsando as fichas de registro de ponto do período de 26/10/24 até 25/11/24, e os Check List Diário de Apanha de Aves – INTEGRADO/EQUIPE APANHA – PLAN\_AGR\_9077, verifica-se, por exemplo, que, no dia 01/11/2024, a equipe da noite, do líder “[REDACTED]”, deveria realizar 05 (cinco) carregamentos na GRANJA FOLADOR LTDA - FAZENDA 3, no município de CAMPINAS DO SUL, sob coordenadas geográficas -27.724418 -52.705302, iniciando às 2 horas, conforme roteiro estabelecido pela contratante, a JBS Aves Ltda.

No ponto dos trabalhadores que integravam a equipe, entre eles, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], constou como entrada no trabalho horários entre 01h49min e 01h52min, e o término em horários entre 07h55min e 07h58min. Também constou intervalo de 15 (quinze) minutos, no período das 04h50min até 05h05min (em torno desse horário, com variações de minutos entre os trabalhadores).

Ocorre que entre a sede da empresa MRJ no município de Arvorezinha, e o local de prestação de serviços em Campinas do Sul, distam 202km (duzentos e dois quilômetros), distância que, conforme rota traçada pelo Google Maps, seriam necessárias 03h30min para ida, e 03h30min para a volta. Assim, o tempo mínimo de 7 (sete) horas de deslocamento, tempo esse em que os trabalhadores permaneceram à disposição do empregador, não foi considerado para quaisquer fins.

**Chama a atenção que os registros do próprio motorista do veículo que transportava a equipe, o trabalhador [REDACTED], também eram efetuados somente na chegada no local de prestação de serviços, e de saída, antes de deixar a propriedade rural.**

**Isto é, o tempo em que efetivamente realizava a função de motorista não ficava registrado em sua folha ponto!**

Ainda analisando as anotações de entradas e saídas no trabalho, verificou-se que o registro do intervalo não era idôneo.

Consta no Check List Diário de Apanha de Aves, que no período entre 4h05min e 5h05min, os trabalhadores estavam realizando a terceira carga (placa do caminhão [REDACTED]), portanto, aquelas anotações não refletiam a realidade, pois não houve intervalo no horário que foi registrado no ponto.



No mesmo sentido, mencione-se que, no dia 04/12/2024, a equipe fiscal abordou o veículo de transporte de trabalhadores quando de sua chegada no município de Arvorezinha.

Após os trabalhadores serem identificados (estavam no ônibus os seguintes trabalhadores

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED]), analisou-se os cartões ponto que estavam em poder do motorista.

Em todos os cartões ponto, constava o registro mecânico da saída do trabalho às 18h08min (inclusive no cartão ponto do motorista do veículo Sr. [REDACTED]), quando os trabalhadores estavam chegando na cidade – e, portanto, finalizando a jornada de trabalho - por volta das 21hs.

Havia cartões ponto na empresa com registros mecânicos (feitos em relógio ponto).

Esses registros, conforme foi relatado pelo representante da empresa e pelos trabalhadores, eram efetuados pelo motorista do veículo que transportava os trabalhadores até os locais de trabalho.

De fato, analisando os cartões ponto acima mencionados, se verifica horários de entrada e de saída idênticos, típicos de batidas de ponto consecutivas efetuadas pela mesma pessoa.

Em resumo, o controle de jornada de trabalho efetuado pela prestadora de serviços não era FIDEDIGNO, porque nem sempre as marcações eram efetuadas pelos próprios empregados; e porque as marcações não aconteciam no exato momento de suas ocorrências.

#### **9.2.1.3 Da jornada de trabalho estimada pela Fiscalização do Trabalho**

No curso da fiscalização a equipe teve acesso a informações e documentos que permitiam estimar a jornada de trabalho mais próxima daquela de fato realizada pelos trabalhadores. São eles:

1) Cronogramas para a realização dos serviços de apanha em produtores integrados do contratante JBS AVES LTDA, elaborados pelo contratante e enviados à prestadora de serviços diariamente, em regra com antecedência de um pouco mais de 24 (vinte e quatro) horas. Tais programações, elaboradas pela contratante JBS AVES LTDA, do período de 01/10/2024 até 06/12/2024, revelavam a identificação do produtor rural integrado (nome e CPF), o endereço com coordenadas geográficas do local de prestação dos serviços, a data, horário de início de cada carregamento, quantidade de carregamentos e a quantidade de aves a serem abatidas.

2) Planilhas denominadas "Check List Diário de Apanha de Aves – INTEGRADO/EQUIPE APANHA – PLAN\_AGR\_9077", do período de 01/10/2024 até 06/12/2024 - parte delas apresentadas pela contratante JBS AVES LTDA (nem todas constavam no documentos eletrônicos apresentados), parte delas apreendidas no estabelecimento da empresa prestadora de serviços - nas quais são registradas, pelo líder da equipe de apanha, a data, o produtor, o município, a equipe, o número de



integrantes da equipe, número de cargas, identificação do caminhão, horário do início da carga previsto, horário do inicio da carga real, horário do término da carga real, tempo total por carga, número de aves por gaiola e número de aves por cargas. Também nesse documento existe um campo que é preenchido pelo produtor integrado, em que presta informações sobre o carregamento e sobre a equipe de apanha. Há também espaço para observações, onde geralmente constam os motivos pelos quais houve atrasos nos horários previstos para as cargas (exemplos: caminhão atrasou-se, caminhão estragou, havia acidente na estrada, esteira estragou, etc.). Esse formulário é formado por 3 (três) vias carbonadas, sendo que uma é entregue ao frigorífico, uma fica com a empresa de apanha e a terceira deveria ser entregue ao produtor integrado.

3) Relatórios eletrônicos do tacógrafo de um dos veículos utilizados para o transporte dos trabalhadores (identificação [REDACTED]), extraído no dia 03/12/2024, do periodo de 26/11/2024 até 02/12/2024.

4) Mensagens em grupo da equipe da noite no Whatsapp, enviadas pelo motorista ou pelo encarregado [REDACTED] informando a data e horário de saída da cidade, eventualmente também a equipe, no período de 11/06/2024 até 03/12/2024.

Na ausência de controle de jornada fidedigno, buscou-se apurar, através dos documentos e informações acima mencionados, a JORNADA DE TRABALHO MÍNIMA ou MAIS PRÓXIMA DA REALIDADE, desenvolvida pelos empregados, no período de 01/10/2024 até 06/12/2024.

A partir dos elementos de convicção acima mencionados, buscou-se calcular a rota com a utilização do aplicativo Google Maps, para verificação dos tempos de deslocamento, não computados na jornada dos trabalhadores.

Calculou-se o tempo necessário para deslocamento até os locais de trabalho, o tempo necessário para deslocamento entre propriedades rurais, e o tempo de deslocamento para retorno.

Considerou-se como ponto de saída e chegada o endereço da sede da empresa prestadora de serviços, MRJ, de onde partiam pelo menos 05 (cinco) trabalhadores, localizada em área central do município de Arvorezinha/RS (coordenadas geográficas -28.862678, -52.182131).

A jornada de trabalho aferida (e que consta no Anexo 15) é considerada JORNADA DE TRABALHO MÍNIMA ou MAIS PRÓXIMA DA REALIDADE, pelos seguintes motivos:

(1) calculou-se a rota, através do aplicativo Google Maps, considerando o deslocamento direto e sem paradas, quando se sabe que o veículo passava em diversos pontos para buscar os trabalhadores;

(2) quando havia mais de uma rota, considerou-se aquela com a menor quilometragem e aquela realizada em menor tempo;

(3) considerou-se o tempo de deslocamento sem a ocorrência de qualquer adversidade, a exemplo das frequentes obras nas rodovias que paralisam o fluxo de veículos;



(4) foi considerada a chegada da equipe com 01 (uma) hora de antecedência, porque segundo o representante da empresa prestadora de serviços, essa era a regra: chegar com uma hora de antecedência para que os trabalhadores pudessem colocar a vestimenta de trabalho, os Equipamentos de Proteção Individual – EPIs e pudessem preparar os aviários para a movimentação e carregamento das caixas (instalação da esteira, organização dos canos por onde deslizam as caixas, etc.);

(5) a partir do horário de término do último carregamento (informado no “check list diário de apanha de aves”), somou-se o tempo de deslocamento até a origem, para estabelecimento do horário de finalização da jornada de trabalho. Quando havia a informação do tacógrafo do veículo (com horários inclusive superiores àqueles estimados pela equipe fiscal) restou considerado o horário de chegada do veículo na cidade (conforme tacógrafo) como o horário de término da jornada de trabalho;

(6) na planilha foi considerado como horário de início da jornada àquele estimado conforme o tempo necessário para deslocamento com a chegada com uma hora de antecedência.

Analizando as mensagens enviadas pelo motorista com a informação dos horários de saída da cidade, percebe-se, no entanto, que elas aconteciam bem antes do horário estimado.

Exemplo: o horário por nós estimado para inicio da jornada de trabalho do dia 02/12/24 foi 22horas, quando na verdade o motorista informou no grupo de *Whatsapp* que começaria a pegar os trabalhadores às 21hs.

E mesmo com todas as considerações pontuadas, as JORNADAS DE TRABALHO MÍNIMAS apuradas mostraram-se excessivas ao longo do periodo auditado (01/10/2024 até 06/12/2024), sendo importante ressaltar que as jornadas de fato realizadas eram - sem sombras de dúvidas - superiores às que foram encontradas com base nos documentos e pesquisas acima realizadas.

Também se verificou a completa ausência de periodo destinado ao intervalo intrajornada, voltado à alimentação e descanso dos trabalhadores durante a jornada de trabalho, o que também se deve ao fato da própria contratante JBS AVES LTDA não estabelecer intervalos entre as cargas que devem ser realizadas pela prestadora dos serviços.

#### 9.2.1.4 Da análise da jornada de trabalho

Conforme planilha que segue em anexo (Anexo 13), foram auditadas 91 (noventa e uma) jornadas de trabalho. 82,4% das jornadas de trabalho foram superiores a 8 (oito) horas de trabalho; 53,8% foram superiores a 10 (dez) horas de trabalho (jornada máxima de trabalho permitida).



Mencionem-se alguns exemplos de situações irregulares constatadas, em afronta aos artigos Art. 59, caput c/c art. 61, da CLT, e Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com § 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021:

Exemplo1: verificou-se que no dia 03/10/2024, a equipe da noite, coordenada pelo líder "Mauricio", realizou jornada de trabalho mínima de 15h005min. Nessa data, a equipe realizou 03 (três) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED], localizada no município de Veranópolis/RS.

Conforme rota calculada pelo aplicativo "Google Maps", a distância da sede da empresa prestadora de serviços seria de 136km, com tempo 2h30min para o deslocamento.

Após, a equipe se deslocou para a propriedade de [REDACTED], no município de Casca, para a realização de 3 (três) carregamentos, com deslocamento entre as granjas de aproximadamente 1h30min (88km), e de mais 60km de retorno para origem, sendo o tempo calculado em 1h15min.

Nessa data o motorista da equipe ([REDACTED]) comunicou no grupo da equipe no aplicativo Whatsapp, que a saída da cidade seria às 17h30min, e [REDACTED] relacionou os membros da equipe: 01 [REDACTED], 02 [REDACTED] | 03 [REDACTED] | 04 [REDACTED], 05 [REDACTED] | 06 [REDACTED] | 07 [REDACTED] | 08 [REDACTED] | 09 [REDACTED] e 10 [REDACTED]

Conforme constou no Check list de Apanha de Aves, a última carga foi concluída às 8h20min, e considerando o tempo para retorno à origem, estima-se que a jornada de trabalho tenha finalizado por volta das 9h35min do dia 04/10/2024.

Exemplo2: verificou-se que no dia 05/11/2024, a equipe do dia, coordenada pelo líder ' [REDACTED] ', realizou jornada de trabalho mínima de 16h10min.

Nessa data, a equipe realizou 04 (quatro) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED], localizada no município de Ronda Alta.

Conforme rota calculada pelo aplicativo "Google Maps", a distância da sede da Empresa prestadora de serviços seria de 179km, com tempo 2h30min para o deslocamento.

Após, a equipe se deslocou para a propriedade de [REDACTED] - [REDACTED], no município de Victor Graeff, para a realização de 2 (dois) carregamentos, com deslocamento entre as granjas de aproximadamente 1h50min (119km), e de mais 94km de retorno para origem, sendo o tempo calculado em 1h40min.

Consultado as folhas ponto de [REDACTED], [REDACTED] | [REDACTED],  
[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],  
[REDACTED] verifica-se que a jornada registrada foi, com uma pequena variação de minutos entre os trabalhadores, das 09h47min até 21h06min, com intervalo das 18h27min às 19h28min.



Note que a jornada registrada já está acima do máximo permitido (11h19min, sendo 1 hora de intervalo), mas não é aquela de fato realizada, porque não considera o tempo de deslocamento.

Ademais, os registros do intervalo não são idôneos. Isso porque no horário entre 18h30min e 19h42min, conforme o check list diário de apanha de aves, os trabalhadores estavam laborando na primeira carga na propriedade de [REDACTED]. Por fim, no ponto consta a jornada finalizou em torno das 21hs. Porém, considerando o tempo de deslocamento, a jornada teria finalizado às 22h40min.

E, no dia seguinte, dia 06/11/2024, os trabalhadores iniciaram nova jornada às 6h30min, para deslocamento até o produtor rural em Ronda Alta, usufruindo de apenas 7h50min de intervalo entre duas jornadas de trabalho.

Portanto, registros de jornada não idôneos; tempos de deslocamento não considerados; jornada excessiva e desrespeito aos intervalos intrajornada e interjornada.

Exemplo3: verificou-se que no dia 05/11/2024, a equipe da noite, coordenada pelo líder [REDACTED], realizou jornada de trabalho mínima de 16hs.

Nessa data, a equipe realizou 04 (quatro) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED], localizada no município de VISTA ALEGRE DO PRATA.

Conforme rota calculada pelo aplicativo “Google Maps”, a distância da sede da Empresa prestadora de serviços seria de 62km, com tempo 1h30min para o deslocamento.

Após, a equipe se deslocou para a propriedade de [REDACTED] no município de CAMARGO, para a realização de 4 (quatro) carregamentos, com deslocamento entre as granjas de aproximadamente 1h30min (91 km), e de mais 40 km de retorno para origem, sendo o tempo calculado em 1h.

Consultado as folhas ponto de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]

[REDACTED], verifica-se que a jornada registrada foi de 21h54min até 08h53min, com intervalo das 01h53min às 02h53min, totalizando em 10h59min de jornada de trabalho, com uma hora de intervalo.

Ocorre que, pela nossa estimativa, a saída da origem ocorreu por volta das 20h30min, do dia 05/11, e a chegada, considerando que a última carga finalizou às 11h40min, teria ocorrido por volta das 12h40min, do dia 06/11.

Note que nesse caso, o registro do término da jornada se deu antes mesmo do término das atividades no local de prestação dos serviços, para que a jornada de trabalho ficasse dentro das 10 (dez) horas permitidas.

Também não houve o usufruto do intervalo no horário registrado na folha ponto.



No horário registrado, conforme consta no check list diário de apanha de aves, os trabalhadores laboravam na quarta e última carga na propriedade de [REDACTED] (caminhão placa [REDACTED]).

Ademais, considerando o horário de finalização da última carga e somado a ela o tempo de deslocamento, essa jornada de trabalho teria sido concluída às 12h40min do dia 06/11/2024.

Nesse mesmo dia, conforme comunicado do motorista [REDACTED] no grupo da equipe no aplicativo Whatsapp, a saída da cidade para deslocamento até a granja do produtor integrado em Nova Alvorada, seria às 21h30min, de modo que os trabalhadores usufruíram apenas 8h50min de intervalo para descanso entre duas jornadas de trabalho.

Portanto, registros de jornada não idôneos; tempos de deslocamento não considerados; desrespeito aos intervalos para descanso; jornada excessiva.

Exemplo 4: verificou-se que no dia 21/11/2024, a equipe da noite, coordenada pelo líder [REDACTED], realizou jornada de trabalho mínima de 11h50min.

Nessa data, a equipe realizou 06 (seis) carregamentos na propriedade do produtor integrado [REDACTED], localizada no município de [REDACTED]. Conforme rota calculada pelo aplicativo "Google Maps", a distância da sede da Empresa prestadora de serviços seria de 69km, com tempo 1h para o deslocamento.

Consultado as folhas ponto de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]

[REDACTED] e [REDACTED], verifica-se que a jornada registrada foi de 01h50min até 10h50min, com intervalo das 05h50min às 06h50min, totalizando em 9hs de jornada de trabalho, com uma hora de intervalo.

Ocorre que, pela nossa estimativa, a saída da origem ocorreu por volta das 24hs (no grupo do Whatsapp, o motorista comunicou a saída da cidade às 21hs, ou seja, bem mais cedo do que a nossa saída estimada), e a chegada, considerando que a última carga finalizou às 10h50min, teria ocorrido por volta das 11h50min, do dia 06/11/2024.

Também não houve o usufruto do intervalo no horário registrado na folha ponto.

No horário registrado, conforme consta no check list diário de apanha de aves, os trabalhadores laboravam no quarto carregamento (caminhão placa [REDACTED]).

Ademais, considerando o horário de finalização da última carga e somado a ela o tempo de deslocamento, essa jornada de trabalho teria finalizado às 11h50min do dia 22/11/2024.

Nesse mesmo dia, conforme comunicado do motorista [REDACTED] no grupo da equipe no aplicativo Whatsapp, a saída da cidade para deslocamento até a granja do produtor integrado em



Mormaço, seria às 21hs (bem antes que o horário por nós estimado), de modo que os trabalhadores usufruíram apenas 9h10min de intervalo para descanso entre duas jornadas de trabalho.

Portanto, registros de jornada não idôneos; tempos de deslocamento não considerados; desrespeito aos intervalos para descanso; jornada excessiva.

#### **9.2.1.4.1 Da ausência de intervalos intrajornada**

Da análise aos cronogramas apresentados, verificou-se que as cargas eram agendadas pela Contratante com intervalos de uma hora (o tempo necessário à sua realização é de cerca de 1 hora).

A alimentação se dava – quando sobrava tempo - entre uma carga e outra, ou durante o deslocamento entre as granjas, não havendo um período específico voltado à alimentação, descanso e recomposição das energias dos trabalhadores.

Mencione-se a prestação de serviços realizada entre os dias 04/11/2024 e 05/11/2024, no produtor integrado [REDACTED], no município de Fagundes Varela, em que foram realizadas 7 (sete) cargas, com horários das cargas previstas para iniciarem às 22h, 23h, 24h, 01h, 02h, 03h, 04h, sem que fosse estabelecido um período mínimo de 1 hora para alimentação e descanso.

Nessa ocasião os trabalhadores realizaram jornada de trabalho estimada de 14h35min.

Note que nessa situação a Contratante estabeleceu 7 (sete) cargas para a mesma equipe, sem definição de intervalo para repouso e alimentação.

#### **9.2.1.4.2 Das dobras de jornada e das “extras”**

Além da prorrogação não eventual da jornada normal para além de duas horas, outra situação revelada nas entrevistas realizadas com os trabalhadores, é que na ausência do quantitativo de trabalhadores necessário para compor a equipe, alguns trabalhadores dobravam a jornada, isto é, trabalhavam na equipe do dia e na equipe da noite, desrespeitando o intervalo de 11 (onze) horas entre duas jornadas de trabalho e, por evidente, a jornada máxima de trabalho legalmente permitida.

Explique-se que conforme o apurado, o ideal - para que não houvesse sobrecarga física e para que não houvesse atrasos, isto é, fosse possível finalizar a tarefa no período estipulado pela Contratante - , é que a equipe fosse composta no mínimo 10 (dez) apanhadores e 01 (um) motorista. Ocorre que no momento do início da ação fiscal, conforme declarou o preposto da empresa prestadora de serviços, a empresa contava apenas com 19 (dezenove) empregados, incluindo os 02 (dois) motoristas.



Conforme relatos, os trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED] diariamente dobravam a jornada.

[REDACTED], que estava alojado na edificação também utilizada como escritório e lavanderia da empresa, ainda acumulava a tarefa de lavar os uniformes da sua equipe, quando chegava do trabalho, podendo descansar apenas quando concluídas a tarefa (colocar para lavar, colocar para secar, retirar da máquina).

Assim declarou: “que ta trabalhando dia e noite...” “que desde a semana passada está trabalhando na equipe do dia e na equipe da noite”; “que está saindo as pessoas, ai está faltando...”; “...que nem hoje, foram seis da equipe da noite ajudar na equipe do dia, porque só tinha cinco...”; “...Que nessas situações recebe R\$ 130,00, que são pagos por fora, toda sexta-feira...”; “...que quando chega do trabalho ainda tem as roupas para lavar...”; “...que na noite passada terminou a lavagem por volta das 3h, e às 7h já saiu para o trabalho novamente”.

[REDACTED], quando questionado se integrava a equipe do dia ou a equipe da noite, respondeu que integrava “...as duas ao mesmo tempo...” e “...desde sempre, desde que assinou a carteira...”. Relatou ainda que de vez em quando, quando estava muito cansado, tirava um dia de folga na semana para dormir um pouco melhor; e que recebia R\$ 130,00 (cento e trinta reais) por cada jornada de trabalho extra que realizava.

Em análise aos cadernos com anotações das jornadas de trabalho extras realizadas (chamadas simplesmente de “extra”), nota-se que além dos trabalhadores mencionados, outros trabalhadores da empresa dobravam a jornada com certa frequência.

As jornadas de trabalho “extras” realizadas pelos trabalhadores eram anotadas nesses cadernos e pagas em “recibos comerciais”, por fora da folha de pagamento oficial da empresa.

Os trabalhadores sem registro e os carregamentos realizados em finais de semana também eram incluídos na lista dos “extras”.

#### 9.2.1.5 Das repercussões nas verbas salariais dos trabalhadores

Verificou-se que os tempos voltados ao deslocamento dos trabalhadores até os locais de trabalho, e de retorno à origem, além de não serem devidamente registrados, também não eram pagos em sua totalidade pela empresa prestadora dos serviços.

Dessa forma, os trabalhadores deixavam de receber a totalidade de horas extras realizadas, a totalidade do adicional noturno devido, e seus reflexos no décimo terceiro salário, nas férias, no FGTS, nas verbas rescisórias, entre outros.

Constam nos recibos de pagamentos dos salários, valores irrisórios a título de horas extras.



Mencione-se como exemplo a competência 10/2024, em que os trabalhadores da equipe da noite não receberam horas extras, e os trabalhadores da equipe do dia receberam valor aproximado a R\$ 17,00 (dezessete reais), referente a um pouco menos de 2 (duas) horas extras, que foram contabilizadas conforme a jornada registrada em seus pontos, e não a jornada de fato realizada.

Consta também nos recibos de pagamento dos salários a rubrica "Deslocamento", no valor de R\$ 154,00 (cento e cinquenta e quatro reais), que, conforme relato do representante da empresa prestadora dos serviços, seria o valor pago pelas horas de deslocamento realizadas conforme o disposto em acordo coletivo de trabalho.

Tal valor não integra a base de cálculo das demais verbas trabalhistas, nem do FGTS e INSS.

Em análise ao acordo coletivo de trabalho, vigente no período de 04/07/2023 a 30/04/2024, verifica-se que foi celebrado com o Sindicato dos Condutores de Veículos e Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Carga, Passageiros e Logística de Concórdia e Região – SITROCON, com sede na cidade de Concórdia/SC, no qual o município de Arvorezinha - e outros do Estado do RS em que há a prestação efetiva dos serviços - não estão incluídos na base territorial.

Conforme consulta à inscrição sindical no site do M.T.E, a base territorial do sindicato é a seguinte: Santa Catarina: Arabutã, Arvoredo, Concórdia, Ipumirim, Irani, Itá, Lindóia do Sul, Passos Maia, Ponte Serrada, Seara, Vargeão e Xavantina. Portanto, inaplicável – desde sempre – o instrumento coletivo mencionado pela empresa.

Por fim, não passa batido que o salário base utilizado pela empresa prestadora dos serviços era o salário mínimo nacional, no valor de R\$ 1.412,00 (um mil quatrocentos e doze reais), quando, na ausência de instrumento coletivo vigente e aplicável à base territorial, deveria utilizar o piso salarial estabelecido no Estado do Rio Grande do Sul pela Lei nº 16.040, de 20 de novembro de 2023, no valor R\$ 1.573,89 (um mil, quinhentos e setenta e três reais e oitenta e nove centavos), para trabalhadores da agricultura e pecuária, até 16/12/2024, quando foi reajustado, através da Lei nº 16.232, de 16 de dezembro de 2024, para R\$ 1.656,52 (um mil, seiscentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e dois centavos).

Embora a empresa contratante previsse, no Anexo 1 do contrato firmado com a prestadora de serviços, a obrigação de apresentação mensal das folhas de pagamento e dos registros de ponto dos empregados, tal exigência era cumprida apenas formalmente, sem que houvesse, de fato, qualquer análise crítica ou fiscalização substancial desses documentos. A apresentação desses registros servia tão somente para atestação da sua existência, sem verificação de sua veracidade ou compatibilidade com a realidade das frentes de trabalho. Tal postura revela uma fiscalização meramente documental e inefetiva, incapaz de prevenir ou coibir práticas irregulares como o pagamento de salário inferior ao mínimo, não pagamento de horas extras e de adicional noturno, o pagamento por fora da folha e a extração de jornada, todas constatadas durante a fiscalização.



Para finalizar esse tópico, importante ressaltar que a JBS AVES LTDA, ao não se preocupar com a jornada de trabalho daqueles que laboravam em seu benefício, e ao não considerar os tempos de deslocamentos necessários à consecução dos serviços, em termos de registro dessas horas, pagamento de horas extras e composição no valor estipulado em contrato pelo serviço prestado, e ao não fixar intervalos para descanso, **tornava-se a PRINCIPAL RESPONSÁVEL pela extração com frequência da jornada máxima permitida e pelo desrespeito aos intervalos para alimentação e descanso.**

#### **9.2.1.6 "QUANDO NÃO MATA, ALEJA": Do trabalho em atividade insalubre e com sobrecarga física.**

Trabalhadores relatavam a realização de **longas jornadas, sobrecarga física em razão do ritmo de trabalho imposto pela atividade, alimentação insuficiente, o desrespeito ao intervalo para descanso ao longo da jornada de trabalho, bem como entre uma jornada e outra, e o uso de drogas ("pó") associadas à necessidade de suportar as condições extremas de trabalho.**

De fato, trata-se de um trabalho de grande desgaste físico uma vez que existem horários definidos para os caminhões que abastecem os abatedouros chearem ao seu destino, exigindo dos trabalhadores de "apanha", lá no aviário, uma intensidade imensa no trabalho a fim de carregar um caminhão a tempo de seu deslocamento até o local do abate.

Por esta exigência no tempo para carregamento de um caminhão (eram vários no mesmo dia) as suas atividades consistiam, logo chegando a um aviário, iniciar imediatamente a "apanha" de aves, carregar o caminhão e liberá-lo.

Abastecido um caminhão, logo havia outro para abastecer e, assim se seguia a jornada de trabalho, jornadas essas que chegavam à 20h00, impedindo os trabalhadores de realizarem uma parada mínima para descanso e alimentação (art. 71, CLT), sob a ameaça de, não atendendo esta necessidade da tomadora, não receberiam a diária prometida.

A regra, tomada como "normal" para estes trabalhadores era de não parar enquanto não atendessem todos os caminhões programados pela Contratante para aquele dia, resultando em horas e horas de trabalho sem alimentação e descanso.

Mas, não só durante a jornada de trabalho que ocorria excessos.

Aos períodos de descanso entre duas jornadas de trabalho (interjornada), em razão da grande quantidade de trabalho a realizar, somada ao número discreto de trabalhadores disponíveis não era possível, para atender plenamente aos interesses da tomadora, JBS Aves, aguardar um período mínimo de 11h00 para o descanso (art. 66, CLT).



De acordo com o apurado, após encerrada a jornada de trabalho de uma equipe, que se estendia para além das 10 (dez) horas diárias, ao retornarem para seus alojamentos para descanso e alimentação, mal conseguiam alimentar-se, tal era o cansaço da lida.

Iam direto dormir, contudo, passado algumas poucas horas, eram chamados a iniciar nova jornada de trabalho, havendo casos em que o descanso, depois de jornadas excessivas, eram inferiores à 02h00, impossibilitando um descanso adequado e reparador.

E, ainda, sem o correto pagamento de horas extraordinárias.

Como se deve concluir, este "círculo vicioso" longas jornadas de trabalho, acrescidas de descansos entre jornadas inferiores à 11h00 consecutivas produzia, aos trabalhadores, graves consequências físicas e mentais no exercício de suas atividades laborais e cotidianas.

Trabalhavam exaustivamente (sob o risco de não atender as demandas diárias da Contratante e não receberem pelo trabalho) sem alimentação e descanso, retornavam aos seus alojamentos exaustos, sem alimentarem-se adequadamente, prontos para dormir, eram chamados logo depois para nova jornada de trabalho, repetindo-se o ciclo de trabalho engendrado pela empresa.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido.

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que iniciou a trabalhar no dia 29/10/2024, à 01h00 da manhã..."; "...que o serviço era de "catar" galinha e carregar os caminhões..."; "...que a jornada é variada..."; "...que nunca sabe que horas termina o serviço..."; "...que o Depoente trabalha 16h00 por dia, às vezes mais..."; "...que às vezes trabalhava no domingo..."; "...que o serviço de apanha tinha horário para ser entregue..."; "...que cada caminhão abastecido com frangos é uma carga..."; "...que tinham que fazer 8 cargas por dia..."; "...que era muito trabalhoso para conseguir fechar as 8 cargas..."; "...que não recebia quando uma carga não era entregue a tempo..."; "...que para atender as cargas exigidas não era possível parar o trabalho para descanso e alimentação..."; "...que uma das frases ouvidas pelo Depoente, em momentos diferentes, quando se encontrava muito cansado pelo serviço, dita por [REDACTED] pelo motorista Rodrigo e pelo líder [REDACTED] era que "a MRJ quando não mata, aleja...".

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que no dia 29/10/2024 iniciou o trabalho..."; "...que foi neste momento que o Depoente soube que o serviço era de apanhar frangos, colocar em caixotes com 8 frangos e depois colocar no caminhão..."; "...que o Depoente não possuía horário certo..."; "...que teve dias que iniciou às 24h00 de um dia indo até às 23h00 do dia seguinte..."; "...que outros dias iniciava às 02h00 indo até às 22h00 do dia seguinte..."; "...que os horários de trabalho, em média, eram de 16h00 por dia..."; "...que havia dias que nem tempo para dormir existia; que trabalhava de segunda a sábado..."; "...que que o trabalho era realizado em vários aviários da região..."; "...que durante o trabalho não havia intervalo para repouso e alimentação..."; "...que às vezes tomavam café da manhã e só conseguiam jantar às vezes, na



volta do serviço..."; "...que durante o trabalho era difícil, inclusive ir ao banheiro, porque havia muito trabalho e o caminhão tinha horário para sair..."; "...que sempre, em todo período de trabalho, não havia tempo para nada..."; "...que o Depoente e seus colegas não conseguiam almoçar nunca..."; "...que o Depoente ficava fraco, pois, o serviço era pesado e desgastante..."; "...que muitas vezes passava mal no serviço..."; "...que tinham que completar a carga do caminhão de qualquer jeito, sem atraso.."; "...que se ocorresse de não conseguir completar 1 carga não recebiam pelo dia..."; "...que na média era de 8 cargas por dia...".

Na entrevista de Yan da Rosa Vidal afirmou que desde a semana passada (final de novembro/24) estaria trabalhando na equipe do dia e da noite e que não existe intervalo nas suas jornadas de trabalho.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que desde domingo quase não descansa, que dormiu, no máximo, umas 03h00 ou 04h00, que passou por fraqueza e cansaço.

Em depoimento, o trabalhador [REDACTED] assim declarou: "... que teve um dia que trabalhou no carregamento de 13 cargas sem comer..."; "...que foram 6 (seis) durante o dia, e quando chegou em casa, ficou nem uma hora, não comeu nem tomou banho, e já foi chamado por [REDACTED] para o carregamento da noite..."; "...que o declarante foi e trabalhou em 7 (sete) cargas e meia..."; "...que uma carga leva cerca de uma hora para ser finalizada..."; "...que de domingo para hoje, quarta-feira, só viu o [REDACTED] com quem divide o alojamento, comer uma única vez..."; "...que hoje [REDACTED] não comeu..."; "...que [REDACTED] está trabalhando direto - de noite e durante o dia - desde domingo..."; "...que chegava na sexta e os trabalhadores estavam caindo, sem forças..."; "...que o trabalho é extremamente cansativo, que via os trabalhadores se sentindo mal, a ponto de sentarem por fraqueza/tonturas..."; "...que quando o trabalhador não trabalha em todas as cargas, por exemplo, se são seis cargas e o trabalhador para na quinta, não recebe por todo dia de trabalho..."; "...que em determinada situação o declarante faltou por um dia no trabalho e [REDACTED] não quis pagar a semana toda..."; "...que [REDACTED] disse que se ele não fosse trabalhar no sábado, em carga extra, também não receberia toda a semana..."; "...que o declarante ameaçou chamar a polícia..."; "...que [REDACTED] falava que o declarante era argentino e que aqui no Brasil ele não teria direitos e que se chamasse a polícia, ele seria enviado para Argentina e que então não receberia nada..."; "...que "só" dá para aguentar esse ritmo de trabalho na base da droga, "cheirando pó", se não usa, o corpo não consegue..."; "...que [REDACTED] utiliza drogas para pegar no trabalho novamente..."; "...que para aguentar e enfrentar nova jornada, tem que consumir drogas..."; "...que o declarante também usou pó em alguns dias, para aguentar o ritmo de trabalho..."; "...que [REDACTED] não vende, nem oferece drogas, mas que sabe que os trabalhadores necessitam para aguentar o ritmo de trabalho...".



**Este "círculo vicioso" - excesso de trabalho, trabalho árduo, sem descanso, mal alimentados - acarretou problemas de saúde em alguns trabalhadores que redundaram na ida ao hospital da cidade para cuidados.**

Importante mencionar que o auxílio e encaminhamento para conseguir se deslocarem ao hospital partiu do CREAS do município de Arvorezinha/RS, uma vez que, de parte da empresa, por seu preposto, não houve nenhuma atitude (mesmo tendo conhecimento do caso) no sentido de contribuir com os cuidados de saúde destes trabalhadores.

Foram os casos dos trabalhadores [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] que, no dia 28/11/2024, foram atendidos pelo médico do município, dr. [REDACTED], CREMERS [REDACTED] com dores articulares, fraqueza, náusea e vômitos e queixas de pouca ingestão alimentar.

Encontravam-se combalidos e extenuados pelo grande esforço físico, pouca ingestão de alimentos e sem descanso apropriado, **cujo atendimento médico prescreveu aos trabalhadores a aplicação de soro fisiológico, uma ampola de complexo "B" e dipirona e com a orientação de alimentarem-se corretamente (Anexo 12).**

Ainda, houve relatos de trabalhadores que passavam mal no trabalho e, também, casos de desmaios ocorridos nas frentes de trabalho, por cansaço e pouca alimentação.

E, não era só isso!

**Pode-se mencionar, ainda, que os trabalhadores laboravam em ambiente insalubre (dentro de aviários, manejando aves vivas/mortas) e em condições adversas; com condições ergonômicas desfavoráveis, com sobrecarga física, seguindo o ritmo de trabalho determinado pelo contratante, com posturas inadequadas e com manuseio de cargas muito próximas do solo e acima da linha dos ombros. Os alojamentos, precários, não forneciam condições mínimas para o descanso e alimentação fundamentais à saúde e a própria dignidade da pessoa humana.**

## 9.2.2 DAS FRENTES DE TRABALHO

### 9.2.2.1 Das instalações sanitárias

Havia relatos dos trabalhadores sobre a inexistência de instalações sanitárias e de locais para o consumo das refeições nos locais de prestação dos serviços.

De fato, a própria Contratante reconhece que em algumas propriedades de produtores rurais integrados ainda não existem locais adequados para uso dos trabalhadores terceirizados.

Assim constou em ata "... que nem sempre a granja possui instalações sanitárias específicas para os trabalhadores que realizam o carregamento de aves, hipótese na qual aos trabalhadores são



franqueadas as instalações do próprio produtor para tal, a exemplo de banheiros em áreas anexas às residências dos integrados."

Também ficou registrado que "...No tocante às áreas de vivência existentes nas granjas, foi relatado que, em geral, o que há é um local para realização das refeições e um banheiro, o qual é destituído de chuveiro."

Na prática, quando não há áreas de vivência próprias à utilização dos trabalhadores, as que porventura sejam disponibilizadas em locais anexos às residências ou nas residências (que se sabe das experiências de fiscalização nessa atividade, situação muito pouco provável, principalmente quando o trabalho ocorre à noite), não há o uso por parte dos trabalhadores.

E, diante disso, os trabalhadores são obrigados a satisfazerem suas necessidades fisiológicas nas imediações dos aviários em que prestavam serviços, à céu aberto, seja dia ou seja noite, faça chuva ou faça sol, - sem condições de asseio, higiene e privacidade.

Ou então a postergar a evacuação para o término dos serviços ou até o encontro de local adequado, o que além de causar grande desconforto, poderia causar repercussões à saúde dos trabalhadores.

Tal situação também priva os trabalhadores de higienizarem as mãos após a satisfação das necessidades fisiológicas, ou, no intervalo entre uma carga e outra, para o consumo da refeição.

Ademais, a situação descrita priva os empregados de condições mínimas de conforto e higiene, fundamentais à preservação da saúde e da própria dignidade.

#### **9.2.2.2 Do consumo e conservação dos alimentos**

Verificou-se também que os trabalhadores carregavam seus alimentos em potes de plástico, em pacotes de papel ou sacolas plásticas.

O prestador de serviços não fornecia recipiente térmico adequado para o acondicionamento das refeições.

Desse modo, os alimentos permaneciam por horas no interior dos veículos de transporte da equipe, ou nas edificações anexas aos aviários, dentro de mochilas e malas, sujeitas ao calor, e tinham que ser consumidas sem aquecimento prévio, frias, e em lugar improvisado, geralmente dentro do veículo, já que nem sempre havia local específico (ou TEMPO!) para o consumo das refeições.

A manutenção das refeições em locais inapropriados a sua conservação, resultava, com frequência, na sua deterioração (azedava).

De acordo com o item 31.17.4.1, alínea "g", da NR-31, o empregador deve, nas frentes de trabalho, disponibilizar local para refeição que cumpra, dentre outros, o seguinte requisito: "g) dispor de local ou recipiente para guarda e conservação de refeições em condições higiênicas."



Importante repisar que - de forma não eventual - os trabalhadores realizavam jornadas superiores a 10 (dez) horas diárias, no meio rural, e sem o fornecimento de alimentação por parte do empregador ou da Contratante, de forma que necessitavam levar consigo a refeição.

Vários foram os relatos dos trabalhadores no sentido de que a comida que levavam para a refeição azedava dentro do veículo.

O trabalhador [REDACTED] quando perguntado sobre o intervalo para descanso e condições para a tomada das refeições, assim relatou "...que não tem intervalo..."; "...que não para hora nenhuma, só quando está dentro do carro..."; "... que a comida fica dentro da mochila, dentro do carro..."; "...que não tem local para conservar a comida dentro do carro..."; "... fica dentro da mochila, às vezes não dura, quando vai pegar, já perdeu a comida...".

No mesmo sentido, [REDACTED] declarou que não havia local refrigerado para manter a comida levada de casa para a refeição, e que acabava ficando dentro da mochila na "casinha dos aviários", relatou ainda que "...a comida azedava direto".

#### **9.2.2.3 Do fornecimento de água potável e em condições higiênicas**

Verificou-se que o prestador de serviços não fornecia água potável nos veículos que fazia o transporte dos trabalhadores, nem garrafas térmicas individuais para o acondicionamento de água fresca.

No curso da fiscalização na frente de trabalho, verificou-se que foram fornecidas pelo produtor rural integrado, e não pelo empregador, ao grupo de trabalhadores, 02 (duas) garrafas pet contendo água fresca, para o consumo coletivo de água.

No entanto, não foram fornecidos copos, nem mesmo uma garrafa por trabalhador, de forma que os trabalhadores compartilharam as garrafas pet, bebendo, de forma coletiva, direto do bico das garrafas.

Cumpre observar que o fornecimento de água potável e fresca no local de trabalho, além de ser uma obrigação do EMPREGADOR, é questão essencial para garantia da saúde do trabalhador.

A água é primordial para o funcionamento do corpo humano, sendo fundamental para regular o metabolismo, proporcionar melhora no sistema circulatório e controle da temperatura corporal, ainda mais nessa atividade que demanda tanto esforço físico com perda hídrica significativa.

Importante registrar que o grupo de 04 (quatro) trabalhadores, como ficará registrado a seguir, estava totalmente privado do acesso à água potável e em condições higiênicas também no alojamento fornecido pelo empregador.



#### 9.2.2.4 Do uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPI

Em relação aos Equipamentos de Proteção Individual, verificou-se, no curso da inspeção à frente de trabalho, que os trabalhadores não faziam uso de proteção respiratória.

Embora relacionado no Programa de Gestão de Riscos – PGR da prestadora de serviços, os trabalhadores não faziam uso de protetores respiratórios para controle da exposição risco químico (poeiras incômodas, formadas a partir de excrementos de aves, penas, caspa, insetos, ácaros, além de microorganismos, tais como bactérias, vírus e fungos) e ao risco biológico (Resíduos fecais, restos epiteliais, penas, secreções, glândulas sebáceas das aves).

Foram encontrados na empresa prestadora de serviços tanto comprovantes de entrega, quanto o EPI em estoque, contudo, no dia da inspeção, absolutamente nenhum trabalhador fazia uso de qualquer equipamento de proteção respiratória.

Também não foram encontrados, nem apresentados, comprovantes de treinamento quanto ao uso do EPI. Portanto, ainda que entregue ao trabalhador, não havia treinamento, nem fiscalização quanto ao seu uso.

#### 9.2.2.5 Dos exames médicos

Diante da prática da empresa prestadora de serviços de manter trabalhadores na informalidade por certo período, conforme será demonstrado a seguir, os exames médicos, ou não eram realizados antes do início das atividades, ou eram realizados após os trabalhadores já estarem em plena atividade laboral. Situação em desacordo com os itens 7.5.6, alínea "a", e 7.5.8, inciso I, da NR-7, bem como 31.3.7 da NR-31.

#### 9.2.2.6 Das condições ergonômicas

Da análise dos cronogramas para apanha e dos check list diários de apanha de aves, verificou-se que as caixas plásticas são carregadas, geralmente, com sete ou oito aves (frango pesado) com pesos unitários entre 3,300 kg e 3,500 kg.

A caixa plástica (engradado) pesa, em média, 6 kg.

Através da inspeção em frente de trabalho realizada no dia 03/12/2024, no estabelecimento rural da produtora integrada da [REDACTED] CPF nº [REDACTED] localizada no município de Lagoa dos Três Cantos/RS, sob coordenadas geográficas 28.576687S 52.912397W, verificou-se que além da apanha das aves, os trabalhadores efetuavam o levantamento e o transporte manual de caixas contendo sete aves, com pesos unitários aproximados de 3,300 kg (Informações prestadas pela Médica Veterinária Extensionista da Granja [REDACTED]).

Portanto, o peso total de cada caixa ficava em torno de 29 kg.



Para a realização do necessário e obrigatório empilhamento manual das caixas nas carrocerias dos caminhões, no tempo imposto para a conclusão do carregamento de cada veículo, constatou-se que os trabalhadores efetuavam sozinhos a movimentação de uma caixa, ou em dupla, o levantamento de 02 (duas) caixas por vez, cujo peso ficava em torno de 58 kg. Além disso, verificou-se que as pegas das caixas se davam próximas ao solo, e sua deposição ocorria acima dos ombros dos trabalhadores.

Ademais, cada caminhão era carregado com cerca de 540 (quinhentas e quarenta) caixas, o que resultava na movimentação cumulativa de cerca de 16 (dezesseis) toneladas por caminhão.

Ainda que as caixas deslizassem por sobre canos espalhados pelo avião e houvesse uma esteira encarregada de seu transporte do nível do solo até a carroceria do caminhão, a movimentação das caixas se dava pela ação humana:- o empilhamento de três caixas no nível do solo; - a colocação dessas três caixas empilhadas sobre os canos; - a movimentação sobre os canos (no dia da inspeção demandava bastante esforço do trabalhador, pela insuficiência de lubrificação); - a colocação na esteira; - e o empilhamento no interior da carroceria do caminhão. Todas as atividades realizadas de forma manual, em ritmo intenso, e no escuro, para que as aves ficassem tranquilas e facilitassem sua apanha.

A manipulação e o levantamento de cargas são as principais causas de lombalgias e outras doenças da coluna vertebral.

Podem aparecer por sobre-esforço ou como resultado de esforços repetitivos.

Outros fatores como empurrar ou puxar cargas, as posturas inadequadas e forçadas estão diretamente relacionados com o aparecimento destes distúrbios.

Quanto à movimentação de cargas, convém mencionar critérios técnicos utilizados para avaliar se a movimentação de cargas está trazendo prejuízos para a saúde e segurança do trabalhador.

Mencione-se a equação desenvolvida pelo NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health), agência federal norte-americana responsável pela condução de pesquisas para prevenção de doenças e danos relacionados ao trabalho.

A equação, calculada com base na aplicação de variáveis como a distância horizontal da carga ao corpo do trabalhador, posição vertical, deslocamento vertical, assimetria, frequência e qualidade da pega da carga, esta prevista na Norma Técnica ABNT NBR ISO 11228-1:2021.

Nessa equação, a massa máxima recomendada no manuseio de volumes era calculada a partir de uma constante de carga, que era sensibilizada pela multiplicação dos fatores acima listados, se aplicáveis.

Como eram fatores multiplicadores menores do que 1, o limite de peso máximo recomendado sempre estava abaixo da constante de carga.



O valor da constante de carga correspondia ao valor para o qual uma determinada porcentagem da população de usuários em geral estava protegida.

Conforme a ISO 11228-1 (movimentação manual e transporte), para uma população ativa adulta de homens, a massa de referência era de 23kg de carga, em atividades não contínuas, portanto ocasionais, e em condições ideais, quais sejam: tronco ereto; objeto movimentado no espaço compreendido entre a altura dos quadris e dos ombros; carga mantida perto do corpo; não volumosa; boa pega.

Qualquer afastamento dessas condições ideais deveria culminar na aplicação da equação do NIOSH a fim de obter o peso máximo recomendado na manipulação manual de cargas.

E quando a movimentação da carga fosse realizada em dupla, de acordo com a referida norma, a massa de referência era de 0,85 da soma das capacidades individuais de cada trabalhador, o que resultaria no peso máximo de 39,10 kg.

E, conforme se verificou, os trabalhadores movimentavam caixas em duplas com pesos aproximados de 58 kg.

No mesmo sentido, outra limitação a ser adotada seria a de 6 (seis) toneladas cumulativas/dia por trabalhador (ISO 11.228-1/2019), para condições ideais (pega e deposição do objeto em um intervalo entre 0,75m e 1,10m e sem posturas inadequadas durante o carregamento), as quais não estão presentes no caso concreto, sinalizando que em um único caminhão são movimentadas cerca de 16 toneladas.

Observou-se que a empresa Contratante não estabelecia número mínimo de integrantes por equipe (não exigia número mínimo, nem remunerava por equipe), o que contribuía para a intensificação do esforço exigido de cada trabalhador, ampliando os riscos à saúde e à segurança no trabalho. Assim constou em ata:

*"O Sr. [REDACTED] informou, ainda, que, ordinariamente, são realizados entre cinco e seis cargas diárias de frango por equipe por dia, sendo excepcional que haja programação de número superior a seis cargas (o que geralmente decorre da existência de animais com maior peso); que não há qualquer impedimento, pela empresa, da realização de atividade de carregamento de frango em equipes com menor número de integrantes, sendo possível, por hipótese, que o carregamento seja realizado com equipe de cinco pessoas; que entende que o número de integrantes da equipe deve ser proporcional ao número de aves a serem apanhadas, ficando essa definição, entretanto a cargo da empresa terceirizada;"*

A análise das atividades revelou a necessidade de manuseio de cargas muito próximas ao solo e acima da linha dos ombros, com peso acima do estipulado para a preservação da saúde dos trabalhadores e em condições que não eram ideais, considerando as posições adotadas, a frequência do levantamento e a pega da carga.



Situação em desacordo com os itens 31.14.1 e 31.14.12 da Norma Regulamentadora nº 31 – NR-31.

O prestador de serviços não havia realizado levantamento preliminar das situações de trabalho que demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores nos termos do item 31.8.3 da NR 31, nem elaborado ou implementado planos de ação específicos nos termos do subitem 31.8.3.1 da NR 31, ou ainda realizado a Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho.

Constatou-se que, nesse contexto, a despeito da presença de fatores de risco, e de ser tecnicamente possível a mecanização do empilhamento das caixas plásticas nas carrocerias dos caminhões, o que evitaria a sobrecarga nessas atividades, medidas não haviam sido adotadas pelo empregador ou pela Contratante para impedir a movimentação manual de cargas com peso excessivo, com pega muito próxima ao nível do solo e com deposição acima da linha dos ombros.

Em desacordo com os itens 31.14.2 e 31.14.2.1, alíneas "a", "b", "c", e "d", da NR-31.

### **9.2.3 DOS ALOJAMENTOS**

Os imóveis disponibilizados pelo prestador de serviços como alojamentos para os trabalhadores mostravam-se, não obstante as diferenças encontradas, insuficientes e precários para garantir condições mínimas de habitabilidade.

Verificou-se no curso da ação fiscal que o empregador disponibilizava 04 (quatro) locais para alojamento dos trabalhadores, quais sejam:

1. Edificação utilizada para alojamento dos trabalhadores no pavimento superior, e escritório/lavanderia no pavimento inferior, localizada na [REDACTED] sob coordenadas geográficas -28.862455S, -52.182025W Nesse local estavam alojados, dentre outros, o trabalhador resgatado [REDACTED], bem como o encarregado da empresa [REDACTED];

2. Edificação localizada na [REDACTED] [REDACTED], e utilizada como alojamento dos trabalhadores [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED]

3. Edificação localizada na [REDACTED] (fundos), sob coordenadas geográficas 28.864576S 52.184937W, utilizada como alojamento dos trabalhadores [REDACTED] e [REDACTED]

4. Edificação localizada na [REDACTED] [REDACTED], utilizada como alojamento dos trabalhadores [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED].



De forma geral, verificou-se a ausência de camas, não fornecimento de roupas de cama, não fornecimento de produtos de limpeza e higiene pessoal, ausência de utensílios para cozinhar, ausência de armários, banheiros em péssimas condições, ausência de água num dos alojamentos, geladeira sem funcionar, mobiliário insuficiente (ausência de mesa e cadeiras para o consumo das refeições, por exemplo), aberturas no chão, aberturas no teto, presença de ratos, de lixo acumulado, ausência de limpeza, lâmpadas queimadas são algumas das evidências apuradas nesta fiscalização.

Verificou-se, portanto, que sem os cuidados devidos, obrigação da empresa, os locais encontravam-se mal higienizados; ausência de camas suficientes, com trabalhadores dormindo com o colchão disposto diretamente no chão; na ausência ou insuficiência de armários individuais, roupas e pertences pessoais eram mantidos espalhados pelo chão, sobre os colchões ou improvisados sobre algum mobiliário disponibilizado no imóvel; as cozinhas demonstravam precariedade na conservação em razão do uso, sem gavetas ou desalinhadas; instalação de recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) no interior dos imóveis; instalações sanitárias sem água; instalações sanitárias sem lavatório; paredes com materiais deteriorados e com grandes frestas, que permitiam a entrada de animais, do frio, do vento, da chuva, no alojamento; mobiliário insuficiente.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido.

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que o Depoente chegou com 04 companheiros, também de Pernambuco..."; "...que foram encaminhados até a casa prometida, na rua [REDACTED]"; "...que o Depoente ficou apavorado com a casa, pois, estava muito mal conservada..."; "...que achou um rato morto debaixo de uma mesa..."; "...que possuía muitas aberturas..."; "...que havia 01 cama de casal, geladeira e fogão não funcionavam...".

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que [REDACTED] mostrou a casa, próxima a sede, onde ficaria alojado..."; "...que o Depoente ficou apavorado com as condições da casa..."; "...que há ratos..."; "...que a casa possui vãos por onde passam animais, vento frio, sem segurança nenhuma..."; "...que não tinha geladeira e fogão funcionando..."; "...que não havia roupas de cama..."; "...que o Depoente achou roupas de cama no lixo..."; "...que utiliza esses acessórios..."; "...que não havia camas..."; "...que o Depoente veio com mais 3 colegas...".

Especificamente, em um dos alojamentos o fornecimento de água estava suspenso pela Companhia Riograndense de Saneamento – CORSAN há cerca de duas semanas.

Em inspeção realizada à edificação descrita no item "4", que abrigava os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED], verificou-se que na cozinha, a pia transbordava de louças sujas acumuladas, com restos de comida já em decomposição. O piso estava encardido, coberto por uma camada de sujeira e resíduos espalhados. No banheiro, o cenário era ainda mais crítico: o vaso



sanitário – não provido de tampa - continha dejetos humanos não descartados, exalando forte odor, o que agravava ainda mais as condições de higiene do ambiente. O cenário chamou a atenção da equipe fiscal, que após tentar abrir as torneiras do banheiro e da pia da cozinha, constatou a ausência do fornecimento de água. Junto ao relógio de abastecimento da casa, verificou-se a existência de um "Aviso de Débito" da CORSAN.

Nesse mesmo dia, quando do retorno do trabalho, os trabalhadores que estavam alojados nessa edificação foram entrevistados pela equipe fiscal e relataram que estavam sem água há cerca de duas semanas.

E que nem a empresa, por seus encarregados/representantes, procurou resolver a falta de abastecimento, nem mesmo um dos trabalhadores era liberado do trabalho em horário comercial para que buscasse o reabastecimento junto à CORSAN.

Diante disso, os trabalhadores estavam sem o fornecimento de água no alojamento para consumo, preparo dos alimentos, lavagem de louças e roupas, para a higienização pessoal, o banho, para o vaso sanitário, para a lavagem de roupas e limpeza em geral.

E, diante disso, retiravam água de um "valão" existente na proximidade da edificação para o consumo, lavagem de roupas e higiene pessoal.

Quando havia chuveiro nos locais de trabalho e "dava tempo", tomavam banho ao término das atividades. No entanto, no dia que foram entrevistados, não havia dado tempo de tomar banho.

Questionado sobre as condições do alojamento, o trabalhador Mateus relatou que "... no momento está numa situação difícil, precária, está faltando água faz 2 semanas, e até agora não resolveram" e "...que estamos pegando água de um valão que tem atrás da casa, que é tipo um açudezinho. Que pega essa água para lavar louças, tomar banho e tomar".

Questionado sobre a qualidade dessa água, o trabalhador assim respondeu: "que tem mau cheiro, tem gosto ruim, mas é limpa...".

Questionado sobre como estavam fazendo para utilizar o banheiro, o trabalhador relatou que "segura" (se referindo às necessidades fisiológicas) até a hora de ir para o trabalho...".

Já o trabalhador [REDACTED] relatou que estavam pegando água em um "poço" existente nas proximidades da edificação.

Relatou que a água seria "boa", mas que o local da onde tiravam a água não era limpo, que precisavam limpar o local e pegar com um balde.

Que pediu folga para o [REDACTED] para resolver o problema, porém não foi concedida.

A indisponibilidade de água comprometia as condições mínimas de higiene pessoal, afetando a dignidade do trabalhador e favorecendo a disseminação de doenças.

A omissão do empregador em garantir esse direito básico configura grave infração à legislação trabalhista e aos princípios fundamentais de proteção à saúde no trabalho.



Em relação aos alojamentos, verificou-se o descumprimento dos seguintes itens da NR-31: casas voltadas ao alojamento em desacordo com o item 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31; áreas de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31; inexistência de camas correspondentes ao número de trabalhadores alojados, em afronta às alíneas "b" e "c" do item 31.17.6.1 da NR-31; a inexistência de armários individuais para guarda de objetos pessoais, em afronta ao item "e" do item 31.17.6.1 da NR-31; o não fornecimento de roupas de cama adequadas às condições climáticas locais, em desacordo com o item 31.17.6.2 da NR-31; locais para refeição em desacordo com o item 31.17.4 da NR-31; a existência de botijões de gás liquefeito de petróleo – GLP no interior das edificações, m desacordo com o item 31.17.6.8 da NR-31; a inexistência de local para convivência ou lazer dos trabalhadores alojados, em desacordo com o item 31.17.6.10 da NR-31; instalações sanitárias em desacordo com o item 31.17.3 da NR-31.

A Contratante (JBS AVES LTDA), por sua vez, também não realizava fiscalizações nos alojamentos disponibilizados aos trabalhadores.

Assim constou em ata:

*"Houve esclarecimentos, também, no sentido de que a empresa contratante não realiza inspeção a eventuais locais de alojamento utilizados pelas empresas contratadas para a atividade de apanha, bem assim de que não há qualquer monitoramento da jornada praticada pelos trabalhadores terceirizados. Disse o Sr. [REDACTED] que não tem conhecimento sobre a origem dos trabalhadores terceirizados que realizam a atividade de apanha para a contratante."*

### **9.3 DA FALTA DO DEVER DE CUIDAR/CONTROLAR/FISCALIZAR O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM SUA CADEIA PRODUTIVA**

Para além da responsabilidade direta e objetiva pelo meio ambiente laboral (§ 3º, do Art. 5º-A, da Lei 6019/1974), caracterizada independentemente da avaliação da *culpa in eligendo ou in vigilando*, verificou-se que a Contratante faltou com o dever de cuidar/fiscalizar/controlar para evitar a ocorrência de graves violações de direitos em sua cadeia produtiva que culminaram na caracterização do trabalho em condições análogas às de escravizados também nas modalidades **trabalhos forçados e servidão por dívidas**.

Dificuldades na obtenção de mão de obra necessária para o desenvolvimento das atividades de movimentação das aves vivas na região de atuação da Contratante; os altos índices de rotatividade, em razão dos riscos físicos e psicossociais presentes historicamente nessa atividade (informalidade, trabalho insalubre, com grande esforço físico, podendo ser noturno, com ritmo imposto, com longas



jornadas, com longos deslocamentos, com horários variáveis, com horário para sair e sem horário para voltar, mal remunerado, com precárias condições nas frentes de trabalho, etc.); associadas à terceirização com remuneração à empresa prestadora de serviços – ao que tudo indica - insuficiente ao pagamento de todos os direitos trabalhistas, levavam a empresa prestadora de serviços a adotar meios/artifícios para reduzir os custos de sua atividade econômica, parte transferindo aos trabalhadores ou sonegando seus direitos, parte sonegando tributos ao Estado.

A suspeita de que os valores pagos pela empresa Contratante eram insuficientes ao pagamento dos direitos trabalhistas se deve ao fato de que embora duplamente notificada a apresentar esclarecimentos quanto aos itens considerados na determinação do valor por ave apanhada (*"Memória de cálculo ou especificação dos valores considerados para fixação do valor do frango apanhado pelas empresas prestadoras do serviço de apanha de aves da unidade de Passo Fundo, referente aos contratos vigentes"*), a Contratante respondeu genericamente pela inexistência de critérios econômicos a serem ponderados no momento da fixação. As respostas foram nos seguintes termos:

*"Informamos também que a memória de cálculo de remuneração atual das empresas de apanha é número de aves apanhadas no mês multiplicado por R\$ 0,183."*

*"Quanto a memória de cálculo esclarecemos que o valor pago às empresas de apanha corresponde a negociação comercial realizada entre as partes, sendo considerado no momento da negociação as especificidades de cada empresa e localidade do serviço prestado, não havendo uma lista de critérios que sejam considerados no cálculo do valor pago por cabeça."*

No contrato apresentado consta, no Anexo II, a "discriminação do preço para cada serviço de movimentação de aves vivas contratado". O valor pago por frango de corte movimentado é R\$ 0,17. As únicas variações de valores que constam são para carregamentos extraordinários realizados aos sábados, quando é previsto o valor de R\$ 0,25, e em domingos e feriados, quando é previsto o valor de R\$ 0,306. Já para os carregamentos com hora extra 50% e 100%, não está previsto nenhum acréscimo (consta no contrato R\$ 0,00).

Diante disso, infere-se que no valor fixado por ave apanhada pela Contratante não eram levados em consideração, dentre outros que possam ter impactos na atividade econômica da prestadora de serviços, as seguintes variáveis: o salário mínimo vigente e aplicável em cada região; jornada diurna ou noturna; a necessidade de realização de horas extras; a quilometragem realizada; os tempos de deslocamentos; número mínimo de trabalhadores por equipe.

Nessa lógica, por exemplo, o valor da ave apanhada à noite (com horários fixados pela Contratante), deveria necessariamente ser superior a apanhada durante o dia (decorrência



lógica/jurídica da obrigação legal pertinente ao adicional noturno – Lei n. 5.889/73, art. 7, parágrafo único).

**A tríade insuficiência de mão de obra, alta rotatividade e terceirização precarizante** levava a prestadora de serviços a se utilizar de falsas promessas e intermediadores irregulares de mão de obra ("[ ]") para atrair trabalhadores de outras localidades para seus postos de trabalho e, quando em atividade laboral, a empresa prestadora de serviços se utilizava do endividamento para manter o trabalhador pelo maior tempo possível a serviço da Contratante JBS AVES LTDA.

Como será detalhado nos tópicos seguintes, era através da informalidade, isto é, da manutenção de trabalhadores sem registro e anotação em Carteira de Trabalho, que a empresa prestadora de serviços viabilizava as demais violações de direitos constatadas.

A ausência de registro formal permitia a realização de descontos indevidos, de pagamentos parciais e por "fora" da folha de pagamento oficial da empresa, o não recolhimento de encargos legais.

A informalidade, nesse contexto, não era um mero descuido administrativo, e sim **parte central de uma estratégia de gestão pautada na supressão de direitos e na redução ilícita de custos**, em prejuízo direto à proteção legal do trabalho e à dignidade dos trabalhadores envolvidos.

A Contratante, conforme se demonstrará a seguir, falhou no seu dever de diligência e prevenção ao realizar fiscalizações pouco efetivas e superficiais sobre a regularidade na contratação dos trabalhadores alocados pela prestadora de serviços em suas frentes de trabalho.

### 9.3.1 Da ausência de formalização do vínculo empregatício

Constatou-se que não existia um **efetivo controle ou efetiva fiscalização sobre o cumprimento da legislação trabalhista pela empresa prestadora de serviços, notadamente no que toca à obrigação primordial de manter os empregados devidamente registrados**.

Os 10 (dez) trabalhadores resgatados ficaram por certo período laborando na informalidade em favor da JBS AVES LTDA.

Um deles, de nacionalidade Argentina, até o presente não teve seu registro formalizando.

A despeito da presença dos requisitos do vínculo de emprego, verificou-se que os trabalhadores – arregimentados para trabalharem em localidade diversa da origem, com transporte ofertado pelo empregador - eram mantidos sem a formalização do vínculo empregatício.

E quando havia a formalização do vínculo, a data de admissão não correspondia à data de saída do trabalhador da origem ou, conforme o caso, do início de suas atividades.



Se constatou, no curso desta ação fiscal, que a empresa MRJ mantinha, como um "protocolo" seu, específico, de que o registro de admissão dos trabalhadores não ocorreria de forma imediata, como exige a Lei.

Foi possível apurar, baseando-se na documentação apresentada pela prestadora de serviços, além de documentos apreendidos por esta fiscalização que, após a arregimentação de trabalhadores interessados nas vagas de empregos ofertadas, para trabalharem em localidade diversa da origem, com transporte ofertado pelo empregador, chegando ao município de Arvorezinha/RS iniciavam, quase que imediatamente, a prestação de serviços de apanha de aves SEM, contudo, haver formalização de seus respectivos contratos de trabalho.

Verificou-se que a empresa prestadora dos serviços de apanha, MRJ, manteve, pelo menos, **75 (setenta e cinco) trabalhadores sem registro durante a prestação dos serviços para a JBS AVES LTDA.**

O preposto da empresa prestadora de serviços, [REDACTED], quando ouvido, confessou que os trabalhadores eram mantidos sem registro por determinado período. Assim declarou:

*"que a empresa paga, antes de ter formalizado os contratos de trabalho uma diária de R\$ 130,00 (apanha) e R\$ 150,00 (empilhador); que estas diárias são pagas em espécie; que é o Depoente que anota e informa à empresa MRJ sobre os valores das diárias destes trabalhadores; que a empresa MRJ (Concórdia/SC) envia ao Depoente os envelopes, fechados, contendo os valores correspondentes às diárias a que os trabalhadores têm direito; que é o Depoente quem entrega os envelopes; que após formalizado seus contratos (registro) a empresa inicia o pagamento por mês, sendo um adiantamento no dia 20 e o restante no 5º dia útil do mês seguinte;"*

E dentre os documentos analisados pela equipe fiscal, mencionem-se os "Check List de Apanha de Aves – Auditoria EQUIPE TÉCNICA", apresentados pela Contratante.

Verificou-se que, no período em que houve a prestação de serviços – notadamente entre 08/2023 e 12/2024 –, a Contratante realizou 06 (seis) inspeções em frentes de trabalho da prestadora de serviços MRJ, nos dias 28/09/2023, 06/12/2023, 14/12/2023, 10/01/2024, 22/02/2024 e 13/11/2024.

Nesses relatórios, consta a relação nominal dos trabalhadores que se encontravam em atividade (Anexo 13).

Consta, também, que todos os trabalhadores encontrados em atividade possuíam registro em Carteira de Trabalho (para o "item 2.15 – Existem apanhadores sem registro na Carteira de Trabalho?", a resposta em todos os relatórios foi "NÃO").

Em pesquisa ao e-Social, no entanto, verificou-se que vários desses trabalhadores não eram registrados no momento da inspeção:



- os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] relacionados como em plena atividade na inspeção realizada pela Contratante no dia 28/09/2023, não possuíam registro com a empresa nessa data. [REDACTED] e [REDACTED] foram registrados dias após.

- os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] relacionados como em plena atividade na inspeção realizada pela Contratante no dia 06/12/2023, não possuíam registro com a empresa nessa data. [REDACTED] foi registrado dias após.

- os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] relacionados como em plena atividade na inspeção realizada pela Contratante no dia 10/01/2024, não possuíam registro com a empresa nessa data.

- os trabalhadores [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED] relacionados como em plena atividade na inspeção realizada pela Contratante no dia 22/02/2024, não possuíam registro com a empresa nessa data.

- o trabalhador [REDACTED] encontrava-se em plena atividade laboral na inspeção realizada pela Contratante no dia 13/11/2024, todavia havia sido desligado da empresa prestadora de serviços em 12/11/2024, e seguia laborando sem registro.

No período de agosto de 2023 a dezembro de 2024, a empresa contratante realizou apenas seis inspeções formais nas frentes de trabalho da empresa prestadora de serviços, número manifestamente insuficiente diante da extensão, da rotatividade e da vulnerabilidade das atividades desenvolvidas.

Apesar de haver registros dessas visitas atestando que todos os trabalhadores possuíam carteira de trabalho assinada, a fiscalização constatou que essa informação não correspondia à realidade, sendo identificados diversos trabalhadores em situação de informalidade.

Tal discrepância evidenciou que as inspeções realizadas pela Contratante JBS AVES LTDA foram meramente formais e inefetivas, não cumprindo o papel de monitoramento real das condições contratuais e laborais. Mesmo quando, em rotina de “auditoria trabalhista”, a informalidade era clara e incontestável (diversos trabalhadores nominados nos check lists não possuíam vínculo formalizado à data da inspeção) não havia consignação da referida irregularidade, tratando-se, pois, de procedimento “para inglês ver”, ou, parafraseando a expressão, “para a Inspeção do Trabalho ou o Judiciário ver”. O controle existente era descomprometido com a veracidade, servindo mais à formação de um arcabouço documental por parte da contratante dos serviços do que à efetiva identificação e correção de falhas e irregularidades.



A superficialidade das averiguações comprometeu a confiabilidade dos relatórios emitidos e demonstra omissão quanto ao dever de vigilância e de zelo pela regularidade trabalhista, especialmente relevante nessa atividade terceirizada e de alto risco de precarização.

A ausência de medidas eficazes de controle contribuiu para a perpetuação de práticas irregulares, pelas quais a Contratante JBS AVES LTDA não pode ser eximida de responsabilidade, já que culminaram na manutenção de trabalhadores em condições análogas às de escravizados na sua cadeia produtiva.

E a ausência de formalização do vínculo, conforme será demonstrado a seguir, era o que permitia que tantas outras irregularidades e violações de direitos ocorressem com os trabalhadores que apanhavam as aves necessárias ao seu processo produtivo.

### 9.3.2 Das falsas promessas

Como a atividade desenvolvida pela prestadora de serviços, para atendimento aos objetivos da sua Contratante, dependia de uma quantidade de trabalhadores não suprida pelo município de Arvorezinha/RS, havia o recrutamento de trabalhadores de outros estados da Federação (Pernambuco, Bahia, Maranhão) e mesmo, de outros países (Argentina).

Constatou-se, contudo, que as tratativas (via WhatsApp, principalmente) de negociação para a contratação destes trabalhadores identificados ocorreram, por meio de um aliciador pernambucano (██████), de nome '██████', que recrutava trabalhadores para a MRJ sob promessas falsas de ganhos, condições de trabalho e habitação, assim como, pelo aliciamento do próprio preposto da empresa, ██████████ com as mesmas promessas descumpridas.

As "promessas" versavam sobre a oferta de trabalho com CTPS assinada; salários de R\$ 2.100,00 ou R\$ 2.600,00 por mês, dependendo da função, acrescido de mais R\$ 100,00 de bônus e uma cesta básica por ausência de faltas ao serviço; despesas de transporte e alimentação dos municípios de origem até Arvorezinha/RS pagas pela empresa; moradia completa (móveis, camas, roupas de cama, banheiro, cozinha, utensílios de cozinha, fogão e geladeira) a expensas da empresa.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido.

No depoimento, ██████████ afirmou que "...soube da contratação de trabalhadores, por meio de uma pessoa chamada █████..."; "...que █████ o colocou num grupo de whatsapp chamado '████████...'; "...que █████ ofereceu um trabalho com CTPS e salário de R\$ 2.600,00 por mês..."; "...que █████ informou, tão-somente, que o Depoente iria trabalhar com frango..."; "...que o Depoente não sabia qual serviço iria, de fato, fazer..."; "...que também foi prometido casa completa, com camas, roupas de cama; banheiro; cozinha; utensílios de cozinha, fogão e geladeira..."; "...que o aluguel da casa seria pago pela empresa..."; "...que a



empresa contratante é a MRJ Prestadora de Serviços..."; "...que em relação a alimentação seria paga pela empresa..."; "...que as passagens de vinda de Pernambuco seriam pagas pela empresa..."

O depoimento de [REDACTED] diz "...que o Depoente entrou em contato com [REDACTED]..."; "...que neste contato, [REDACTED] informou ao Depoente que o serviço era trabalhar com frango..."; "...que [REDACTED] informou sobre o salário havia 2 "tipos", um de R\$ 2.100,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse e o outro seria de R\$ 2.500,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse..."; "...que seria com CTPS assinada..."; "...que o transporte até RS a empresa iria disponibilizar as passagens e garantir 1 mês de aluguel de uma casaposta à disposição dos trabalhadores da empresa..."; "...que a casa estaria com todos os móveis e utensílios necessários...".

Na entrevista de [REDACTED] afirmou ter pago R\$ 950,00 pelo seu transporte do Maranhão até Arvorezinha/RS; que chegou em 24/11/2024; que iam assinar a CTPS no dia 05/12/2024; que trabalha à noite com uma diárida de R\$ 130,00; que no alojamento disponibilizado não tem água; que a empresa não falou sobre aluguel; que sua alimentação (dividida com colegas de trabalho) consiste em frangos (impróprios para o abate comercial) pegos nos aviários.

A realidade, contudo, se mostrou diferente.

Consoante ao verificado, os trabalhadores recém-chegados, notadamente, não nativos do município, não eram registrados como empregados desde o início da prestação laboral, ao contrário, aguardavam dias ou meses para esta formalização, recebendo durante estes períodos diárias no valor de R\$ 110,00 (dia) e R\$ 130,00 (noite) e nada mais.

Não se pode deixar de mencionar que a correta admissão de trabalhadores recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem deve ser realizada na data de início correspondente ao dia da saída do local de origem do trabalhador ou data anterior, conforme art. 121, da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08/11/2021.

As despesas de transporte e alimentação, desde seus municípios de origem até Arvorezinha/RS, que seriam obrigações contraídas pela empresa, conforme promessas transformavam-se em dívidas a serem quitadas pelos trabalhadores, abatidas de seus ganhos diários.

As moradias postas à disposição dos trabalhadores não possuíam condições mínimas de uso e fruição, pois encontravam-se sem camas, sem colchões, sem geladeira, sem fogão, sem utensílios para cozinhar, sem água e com banheiros em péssimas condições.

As moradias, inicialmente com promessas de caráter gratuito transformavam-se em aluguéis a serem cobrados dos trabalhadores, assim como a água, luz e internet.

O bônus salarial de R\$ 100,00 por mês trabalhado dificilmente era pago.

As cestas básicas, prometidas para aqueles que não faltassem ao serviço eram cobradas para seu recebimento, no valor de R\$ 170,00, para os trabalhadores migrantes não registrados.



Cabe mencionar, por oportuno, que as cestas básicas de alimentos eram montadas pela empresa, uma vez que adquiria os produtos necessários (arroz, feijão, açúcar, massa, leite,...), os separando e as montando para entrega aos seus trabalhadores e, afirma-se, encontravam-se despossuídas de proteínas, material de higiene e limpeza.

E, diga-se, a venda da cesta básica pelo valor de R\$ 170,00 encontrava-se acima dos valores adquiridos (pesquisa desta fiscalização revelou que a cesta básica da empresa teria um custo, aproximado, de R\$ 110,00), obtendo a empresa, com esta revenda, lucro sobre algo que oferecia aos trabalhadores como benefício.

Em um dos alojamentos inspecionados, o alimento que havia na geladeira era um frango, ainda com penas, enrolado no uniforme da empresa, que um dos trabalhadores havia trazido de um dos aviários.

Conforme relatou, era um frango inapropriado para o abate pela contratante JBS AVES LTDA., que o produtor rural integrado permitiu que o trabalhador levasse para seu consumo.

Assim, não havia a correspondência entre as condições de trabalho oferecidas quando da contratação e as fornecidas pela empresa, e a ausência da formalização do registro, por dias, semanas ou meses, com o pagamento de valores por dia de trabalho e em espécie, possibilitava à empresa os descontos indevidos dos valores das passagens, da acomodação em alojamento, da cesta básica, "por fora" da folha de pagamento, isto é, sem que esses descontos irregulares ficassem consignados em folha de pagamento, e sem que os valores depositados em conta corrente fossem inferiores daqueles constantes em holerite.

Tal prática seguia acontecendo, mesmo após registrados, com o pagamento das diárias extras realizadas (dobras da jornada de trabalho) ou com os carregamentos extras realizados nos finais de semana, quando também o pagamento se dava em espécie e "por fora" da folha de pagamento oficial da empresa.

Era então, desses valores movimentados em espécie pela empresa, que ocorriam os descontos indevidos.

Como resultado entre o prometido e o realizado, os trabalhadores, longe de seus locais de origem, encontravam-se endividados, mal alojados, mal alimentados e sem possibilidade de retorno, às suas expensas, aos seus locais de origem, sujeitando-se aos critérios impostos pela empresa na esperança de obter ganhos suficientes para retornarem.

### **9.3.3 Do endividamento dos trabalhadores**

Sob o aspecto do endividamento dos trabalhadores houve, de parte desta fiscalização, a constatação de duas situações distintas.



Cabe referenciar, antes, que havia unanimidade, entre os trabalhadores migrantes, no sentido de compreender que os valores que receberiam de salários seriam livres de despesas de transporte, moradia e alimentação.

**a) Pela prestadora de serviços**

De acordo ao já mencionado (promessas de contratação) os trabalhadores, especificamente, aos migrantes, ao chegarem ao município de Arvorezinha/RS já haviam contraído, sem seu conhecimento, importante relembrar, uma dívida, junto à empresa, relacionada às despesas de seu transporte de seus locais de origem.

Há unanimidade entre os trabalhadores, no sentido de que os valores que receberiam de salários seriam livres de despesas de transporte, moradia e alimentação.

Trabalhadores de poucas posses, sem dinheiro e com grandes expectativas no novo emprego, depois de extensa viagem, chegavam ao município de Arvorezinha/RS e eram, imediatamente, alojados em moradias disponibilizadas pela empresa.

Sem dinheiro, precisavam de alimentos.

Nesta ocasião, mais uma vez, a empresa, por intermédio de seu preposto, [REDACTED], ofertava aos recém-chegados cestas básicas de alimentos, que antes eram prometidas como benefício, e agora passavam a ser vendidas superfaturadas.

Não bastasse, iniciava-se, também, a cobrança de aluguéis pelas moradias disponibilizadas pela empresa, sendo os valores descontados dos trabalhadores nos seus primeiros ganhos, quando tomavam conhecimento desta cobrança.

Assim, portanto, se iniciava as dívidas com a empresa que eram descontadas de seus ganhos, pelas despesas de suas viagens, pelos alimentos recebidos e aluguéis cobrados.

As declarações e entrevistas dos trabalhadores são neste sentido.

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que foi forçado a assinar 3 vales de R\$ 520,00..."; "...que [REDACTED] e uma mulher exigiu que o Depoente assinasse os vales..."; "...que não recebeu os valores do vale..."; "...que se o Depoente não assinasse, [REDACTED] falou que não teriam direito a mais nada da empresa..."; "...que a empresa MRJ, por meio de [REDACTED] e [REDACTED] disseram que iriam cobrar do Depoente o valor de R\$ 1.500,00 pelas despesas de transporte de Pernambuco até Arvorezinha/RS...".

No depoimento de [REDACTED] "...que teve um dia, uns 12 dias após chegar em Arvorezinha/RS, que [REDACTED] exigiu que o Depoente assinasse 3 vales de R\$ 520,00..."; "...que [REDACTED] e uma mulher exigiu que o Depoente assinasse os vales..."; "...que não recebeu os valores do vale..."; "...que não foi explicado ao Depoente a que se referia os vales assinados..."; "...que acha



que por causa das passagens de vinda..."; "...que se não assinasse os vales [REDACTED] disse que poderia ir embora..."; "...que a empresa está cobrando aluguel, luz, água e internet..."; "...que a promessa não era essa..."; "...que a empresa MRJ, por meio de [REDACTED] e [REDACTED] disseram que iriam cobrar do Depoente o valor de R\$ 1.560,00 pelas despesas de transporte de Pernambuco até Arvorezinha/RS...".

No depoimento de [REDACTED] afirmou "...que passados umas 2 semanas [REDACTED] chamou a turma para conversar..."; "...que esta conversa foi na sede da empresa..."; "...que [REDACTED] falou, individualmente, com cada trabalhador..."; "...que para o Depoente [REDACTED] pediu, sem explicar nada, que assinasse 3 vales no valor de R\$ 550,00..."; "...que o Depoente indagou sobre o motivo dos vales..."; "...que [REDACTED] informou que os vales eram referente a cobrança das despesas das passagens de Pernambuco até RS, o aluguel da casa e outras despesas..."; "...que a empresa MRJ, por meio de [REDACTED] e [REDACTED] disseram que iriam cobrar do Depoente o valor de R\$ 1.500,00 pelas despesas de transporte de Pernambuco até Arvorezinha/RS..."; "...que o Depoente resistiu, porém acabou assinando os vales..."; "...que tem conhecimento que seus demais colegas assinaram os vales..."; "...que [REDACTED] disse que se não assinassem os vales poderiam ir embora..."; "...que os demais colegas são [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED].."; "...que [REDACTED] não aguentou, após 3 semanas e foi embora...".

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que paga R\$ 700,00 de aluguel (dividido com mais dois colegas) pelo alojamento da empresa.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que reside em Porto Alegre/RS (único trabalhador da capital), que acertado com [REDACTED] foi de ônibus até Soledade/RS, cidade próxima, com passagem paga pela empresa, no valor de R\$ 110,00, que foi buscado em Soledade/RS até Arvorezinha/RS, que a despesa da passagem foi descontada de seus ganhos, que na primeira semana teve descontado o valor de R\$ 200,00 pelo aluguel da moradia disponibilizada pela empresa (trabalhador foi alojado na mesma moradia de [REDACTED] e que também é o mesmo local do estabelecimento de empresa), que, atualmente, tem descontado o valor de R\$ 400,00 pelo aluguel, água e luz, que teve descontado o valor da cesta básica recebida.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que teve descontado o valor de R\$ 250,00 pelas despesas de viagem, do Maranhão até Arvorezinha/RS, que pagava pelas cestas básicas, que paga R\$ 700,00 de aluguel, luz e água (dividido com mais dois colegas), que o gás é descontado de seu salário.

Na entrevista de [REDACTED] afirmou que trabalhava no município de Videira/SC (pertencente ao mesmo proprietário da MRJ) e que veio trabalhar em Arvorezinha/RS, à convite de [REDACTED] (titular da empresa MRJ) e teve descontado o valor da passagem paga no valor de R\$ 118,00,



que teve descontado o valor de R\$ 170,00 pela cesta básica, que paga R\$ 400,00 de aluguel (dividido com colegas de alojamento).

Importante mencionar que, como objetivo planejado pelos trabalhadores ao aceitarem trabalhar para a empresa MRJ, longe de seus locais de origem, devia-se a possibilidade real de que, com seus ganhos, poderiam enviar as suas famílias recursos para sua manutenção.

Porém, as "dívidas" apuradas e cobradas pela empresa MRJ, por meio de seu preposto, [REDACTED], não consideradas pelos trabalhadores quando do aceite da proposta gerou, como consequência, o recebimento de valores menores aos prometidos e esperados e, com isso, igualmente, impedia o envio de valores mais significativos aos seus familiares.

A menção destes trabalhadores à Fiscalização do Trabalho, no curso desta ação fiscal, quanto aos seus desejos de retornarem aos seus locais de origem esbarravam na ausência de recursos e nas perdas (que entendiam) significativas geradas pelas suas iniciativas de encerrarem seus "contratos" sem nenhum direito.

**b) Pelo aliciador " [REDACTED] " ( [REDACTED]-agiota")**

Esta Fiscalização do Trabalho também tomou conhecimento sobre o endividamento de alguns dos trabalhadores vinculada a figura do aliciador, " [REDACTED] " e, com um agravante, havendo a contribuição desta situação, pela empresa prestadora de serviços, na pessoa de [REDACTED]

Conforme identificado, " [REDACTED] " possui como verdadeiro nome [REDACTED]  
[REDACTED], CPF n.º [REDACTED] natural de Jaboatão dos Guararapes, Pernambuco.

Como já anteriormente mencionado, " [REDACTED] " é o aliciador dos trabalhadores migrantes, notadamente, dos estados nordestinos (Pernambuco, Bahia, Maranhão).

Não obstante, à atuação de aliciador existia, sua "contrapartida" na obtenção de trabalhadores para a empresa MRJ.

Atuava também como agiota.

O depoimento de [REDACTED] afirma "...que o Depoente se encontrava em Pernambuco e, por um amigo soube da contratação de trabalhadores, por meio de uma pessoa chamada [REDACTED]..."; "... que [REDACTED] iniciou um contato com Depoente, pelo grupo [REDACTED]", ofertando um trabalho..."; "...que [REDACTED] ofereceu um trabalho com CTPS e salário de R\$ 2.600,00 por mês..."; "...que também foi prometido casa completa, com camas, roupas de cama; banheiro; cozinha; utensílios de cozinha, fogão e geladeira; "...que o aluguel da casa seria pago pela empresa; "...que a empresa contratante é a MRJ Prestadora de Serviços..."; "...que em relação a alimentação seria paga pela empresa..."; "...que as passagens de vinda de Pernambuco seriam pagas pela empresa..."; "...que o Depoente informa que no grupo [REDACTED] há uma mensagem de [REDACTED] dizendo que, possui uma financeira própria e que fornecia dinheiro emprestado aos participantes do grupo..."; "...que sabe que o dinheiro que [REDACTED] empresta é com juros..."; "...que



sabe que [REDACTED] cobra o dobro do valor emprestado..."; "...que o Depoente tem conhecimento que [REDACTED] (foi embora) e [REDACTED] pediram dinheiro para [REDACTED]..."; "...que [REDACTED] disse que o dinheiro emprestado seria descontado do contracheque..."; "...que o Depoente sabe que na verdade [REDACTED] fica ligando e mandando mensagens para os devedores para que paguem a dívida...".

O depoimento de [REDACTED] afirma "...que [REDACTED] entrou em contato por whatsapp com o Depoente..."; "...que [REDACTED] lhe ofereceu um emprego..."; "...que [REDACTED] incluiu o Depoente num grupo de whatsapp chamado [REDACTED]..."; "...que pelo grupo [REDACTED] [REDACTED] prometeu um salário de R\$ 2.600,00, uma casa para morar, com "tudo" dentro, alimentação, energia e internet..."; "...que neste grupo [REDACTED] [REDACTED] oferece a todos os seus participantes dinheiro emprestado..."; "...que o Depoente na viagem de vinda ao RS pediu R\$ 100,00 para [REDACTED]..."; "...que [REDACTED] mandou, por PIX o dinheiro..."; "...que logo em seguida o Depoente recebeu nova mensagem de [REDACTED] informando que deveria pagar, pelo empréstimo, o valor de R\$ 240,00..."; "...que [REDACTED], ainda, informou ao Depoente que o valor do empréstimo e os juros (R\$ 240,00) seria descontado do seu primeiro contracheque da empresa MRJ..."; "...que [REDACTED] já teria avisado à empresa que deveria descontar este valor do salário do Depoente...".

O depoimento de [REDACTED] afirma "...que recebeu de [REDACTED] o contato de [REDACTED], que seria a pessoa que estava dando a oportunidade de emprego..."; "...que o Depoente entrou em contato com [REDACTED]..."; "...que neste contato, [REDACTED] informou ao Depoente que o serviço era trabalhar com frango..."; "...que [REDACTED] informou sobre o salário havia 2 "tipos", um de R\$ 2.100,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse e o outro seria de R\$ 2.500,00 + R\$ 100,00 + cesta básica para quem não faltasse..."; "...que seria com CTPS assinada..."; "...que sobre o transporte até RS a empresa iria disponibilizar as passagens e garantir 1 mês de aluguel de uma casa posta à disposição dos trabalhadores da empresa..."; "...que a casa estaria com todos os móveis e utensílios necessários..."; "...que o Depoente foi incluído, por [REDACTED], num grupo de whatsapp chamado ' [REDACTED] ...'; "...que o Depoente lembra sobre ameaças sofridas..."; "...que um dia, numa sexta-feira, estava trabalhando e um colega seu pediu um dinheiro emprestado, pois ele estava precisando muito..."; "...que emprestou R\$ 50,00 para o colega de nome [REDACTED]..."; "...que após esse empréstimo, recebeu uma mensagem de [REDACTED] dizendo que não era para emprestar dinheiro, pois, quem empresta dinheiro na região são um grupo chamado de "Bala na Cara"..."; "...que o Depoente corre risco de vida se emprestar dinheiro na região..."; "...que o Depoente tem conhecimento de que [REDACTED], natural de Pernambuco, empresta dinheiro à juros aos empregados da empresa MRJ..."; "...que tem conhecimento que a maioria dos empregados da empresa MRJ possuem dívidas com [REDACTED]..."; "...que o Depoente não pediu dinheiro emprestado..."; "...que o Depoente soube que [REDACTED] empresta dinheiro à juros para seus colegas de trabalho.."; "...que sabe que [REDACTED] cobra o dobro do valor emprestado..."; "...que o Depoente tem conhecimento de que



\_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_), seus colegas de trabalho possuem ou possuíam dívidas com \_\_\_\_\_; "...que o Depoente sabe que os colegas que pediram dinheiro à \_\_\_\_\_ tem muito medo dele..."; "...que o Depoente viu um colega seu, de nome \_\_\_\_\_, que após chegar ao RS solicitou ao encarregado da empresa, \_\_\_\_\_, um adiantamento porque estava sem dinheiro..."; "...que \_\_\_\_\_ mandou \_\_\_\_\_ procurar \_\_\_\_\_"; "...que sabe que \_\_\_\_\_ pediu emprestado R\$ 100,00 para \_\_\_\_\_".

Não fosse o suficiente há, também, o depoimento do próprio preposto da empresa, \_\_\_\_\_, que possuia conhecimento sobre a existência de \_\_\_\_\_, sobre suas promessas e empréstimos aos trabalhadores, assim como, o próprio preposto auxiliava \_\_\_\_\_ no seu intento.

No seu depoimento afirma "...que tem conhecimento que um pernambucano, de nome \_\_\_\_\_ faz a intermediação de trabalhadores contratados recentemente, num total de 08 pernambucanos; que, atualmente, somente 3 estão trabalhando..."; "...que o Depoente desconhece que os empregados recém contratados recebem a promessa de que o primeiro mês de aluguel, para àqueles que serão alojados, seria pago pela MRJ..."; "...que, porém, recebeu reclamações de somente 01 empregado sobre a cobrança de aluguel do primeiro mês..."; "...que imagina que esta cobrança, reclamada por empregados, seja feita pelo \_\_\_\_\_"; "...que os trabalhadores contratados residentes de outras localidades não tem suas passagens pagas pela empresa MRJ..."; "...que a empresa não promete este pagamento..."; "...que \_\_\_\_\_ promete que as despesas de deslocamento até Arvorezinha/RS será pago pela empresa..."; "...que \_\_\_\_\_ nunca foi empregado da empresa..."; "...que \_\_\_\_\_ é primo de um ex-empregado da MRJ..."; "...que o ex-empregado repassou o contato do Depoente para \_\_\_\_\_"; "...que \_\_\_\_\_ entrou em contato com o Depoente..."; "...que \_\_\_\_\_ tinha conhecimento da necessidade de trabalhadores, pela MRJ..."; "...que na primeira conversa \_\_\_\_\_ ofertou ao Depoente trabalhadores para MRJ..."; "...que ofertou 4 trabalhadores, todos de Pernambuco..."; "...que o Depoente enviou tabela dos salários ofertados..."; "...que \_\_\_\_\_ enviou 4 trabalhadores para trabalhar na MRJ..."; "...que os empregados são \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_"; "...que \_\_\_\_\_ logo retornou à Pernambuco..."; "...que \_\_\_\_\_ comprou as passagens destes trabalhadores pernambucanos..."; "...que o Depoente tem conhecimento que \_\_\_\_\_ empresta dinheiro para os empregados da empresa MRJ..."; "...que \_\_\_\_\_ certifica-se, junto ao Depoente, se os trabalhadores encontram-se vinculados à empresa..."; "...que o Depoente recebe de \_\_\_\_\_ mensagens de nomes de empregados e valores..."; "...que o Depoente reconhece que seriam os valores que seriam emprestados aos trabalhadores...".

Todos os depoimentos convergem, inclusive o do preposto da empresa, no sentido de que havia um aliciador, que buscava trabalhadores para a empresa MRJ, que fazia promessas (falsas) em nome da empresa MRJ e, aproveitando-se, realizava empréstimos aos trabalhadores, com juros absurdos.



E, importante reafirmar: o preposto da empresa, [REDACTED], havia sido contatado pelo aliciador [REDACTED], que lhe ofertou mão de obra, que possuía conhecimento de que [REDACTED] fazia promessas não atendidas pela empresa e, ainda que não bastasse, o auxiliava na cobrança das dívidas dos trabalhadores da MRJ, com a retenção de parte de seus salários para garantir a quitação das suas dívidas com [REDACTED].

Conforme já descrito, o modus operandi (ausência da formalização do vínculo de emprego por dias, semanas ou meses, e os pagamentos das diárias e extras "por fora" da folha de pagamento, e em espécie), permitiam, por parte da empresa, a retenção dos valores referentes a empréstimos e juros a serem entregues a [REDACTED].

Por outro lado, os trabalhadores endividados e amedrontados em face das ameaças feitas por [REDACTED], permaneciam trabalhando por mais tempo na empresa e na atividade, que possui altos índices de rotatividade, muito em função dos riscos físicos e psicossociais já mencionados (trabalho insalubre, pesado, podendo ser noturno, com ritmo imposto, com longas jornadas, com longos deslocamentos, com horários variáveis, com horário para sair e sem horário para voltar, mal remunerado, etc.).

#### 9.4 DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

Foram lavrados os autos de infração abaixo relacionados.

Os autos de infração relacionados nos nº 1 até nº 14 também foram lavrados em face da empresa prestadora de serviços, nos termos da Lei nº 6.019/1974, que regulamenta a terceirização e prevê a responsabilidade da contratante pela observância das normas de segurança, higiene e salubridade no ambiente de trabalho:

Nº do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO	
1	22.968.643-5	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 74, §2º da CLT.  Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 74, §2º da CLT.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.
2	22.968.649-4	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 74, §2º da CLT.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado, nos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.



			59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.	dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.
3	22.968.652-4	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.
4	22.968.654-1	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973, combinado com § 1º, do art. 87, do Decreto 10.854, de 10 de novembro de 2021.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de conceder intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, observados os usos e costumes da região.
5	22.968.657-5	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.14.1 e 31.14.12 da NR-31, com redação da Portaria nº SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de garantir que o levantamento, o transporte, a carga, a descarga, a manipulação e/ou o armazenamento de produtos ou materiais sejam executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua segurança, saúde e capacidade de força, e/ou deixar de garantir que o peso suportado por um trabalhador, durante o transporte manual de cargas, seja compatível com a sua capacidade de força e não seja suscetível de comprometer a sua saúde.
6	22.968.658-3	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.14.2 e 31.14.2.1, alíneas "a", "b", "c", e "d", da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de garantir, quando possível tecnicamente e sem a inviabilização da atividade, a mecanização da movimentação de cargas, com uso de máquinas e/ou equipamentos apropriados, ou, na sua impossibilidade, deixar de adotar os parâmetros previstos no item 31.14.2.1 da NR 31, para o transporte e movimentação de cargas, em conformidade com o levantamento preliminar ou Análise Ergonómica de Trabalho - AET.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**  
**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO**  
**SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO RS**

7	22.968.659-1	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.8.3, 31.8.3.1 e 31.8.3.2 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT/ME nº 22.677/2020.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de realizar o levantamento preliminar das situações de trabalho que demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores nos termos do item 31.8.3 da NR 31, ou deixar de elaborar e/ou implementar planos de ação específicos nos termos do subitem 31.8.3.1 da NR 31, ou deixar de realizar Análise Ergonômica do Trabalho - AET da situação de trabalho, conforme os princípios ergonômicos aplicáveis nos termos do subitem 31.8.3.2 da NR 31.
8	22.968.662-1	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c 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.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31.
9	22.968.663-0	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c 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.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de garantir que as casas utilizadas para alojamento, mesmo fora do estabelecimento, atendam ao disposto no subitem 31.17.6 e respectivos subitens da NR 31, excetuadas as alíneas "c" e "d" do subitem 31.17.6.7.
10	22.968.664-8	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Manter instalações sanitárias de alojamentos em desacordo com as exigências do item 31.17.3 e seus subitens da NR 31.
11	22.968.667-2	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c 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.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de garantir, nas frentes de trabalho, locais para refeição e descanso que ofereçam proteção a todos os trabalhadores contra intempéries e que atendam aos requisitos estabelecidos no subitem 31.17.4.1 da NR 31.



12	22.968.669-9	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.6.4 e 31.6.5 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT nº 22.677, de 22 de outubro de 2020.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de exigir que os trabalhadores utilizem os EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal e/ou deixar de orientar o empregado sobre o uso dos EPI e/ou dispositivos de proteção pessoal.
13	22.968.670-2	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c 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.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar 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.
14	22.968.671-1	001960-7	Art. 5º-A, §3º, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, com a redação conferida pela Lei nº 13.429/2017 c/c Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 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.	Deixar a contratante de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores da(s) empresa(s) de prestação de serviços, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. Irregularidade de segurança, higiene ou saúde constatada: Deixar de garantir a realização de exames médicos ou realizar exames médicos em desacordo com os requisitos previstos no item 31.3.7 e respectivos subitens da NR 31.
15	22.969.642-2	001727-2	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.

## 9.5 CONCLUSÃO: DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVIZADOS

A partir dos fatos narrados, conclui-se que 10 (dez) empregados terceirizados eram mantidos em condições análogas às de escravizados, tendo em vista que estavam sujeitos a condições que aviltavam a dignidade da pessoa humana, em conduta de flagrante desrespeito às normas de proteção ao trabalhador.

Estas normas encontram-se positivadas nos tratados e convenções internacionais de direitos humanos que o Brasil é signatário, dentre as quais citamos as Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e 105 (Decreto nº 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563/1966), a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também denominada Pacto de [REDACTED]

[REDACTED] e a qual o Brasil fez sua adesão em 28/05/1992, ratificando-a através do Decreto



nº 678/1992, bem assim Convenção da OIT nº 155, igualmente ratificada pelo Brasil, e que trata da responsabilidade solidária pelo meio ambiente laboral.

Somam-se aos instrumentos internacionais, a legislação brasileira, que tutela de forma objetiva a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos, a igualdade de pessoas, os valores sociais do trabalho e a proibição da tortura e do tratamento desumano ou degradante.

O conceito de trabalho análogo à de escravo, bem como sua vedação no território nacional, decorrem dos preceitos da Constituição Federal:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II - prevalência dos direitos humanos;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

III - função social da propriedade;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

Importante ressaltar a íntegra do artigo 7º da Carta Magna que prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, aqui incluindo-se, por óbvio, os trabalhadores terceirizados.

Dentre todos, ressalte-se que também é um direito dos trabalhadores terceirizados a redução dos riscos inerentes ao trabalho, isto é, condições socioambientais de trabalho adequadas, cabendo – com fundamento no Art.5º-A da Lei 6019/1974 - tanto ao empregador direto, quanto à empresa Contratante, a garantia de tais condições.

Em face de tais disposições cogentes contrapõem-se as **condições de trabalho e alojamento** a que estavam submetidos os trabalhadores terceirizados que laboravam na apanha de aves em favor da JBS AVES LTDA.

As condições de trabalho não eram compatíveis com a dignidade da pessoa humana e com os valores sociais do trabalho – princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.



A empresa, JBS AVES LTDA., ao não cumprir com obrigação que lhe era própria e ao não atuar de forma diligente, permitiu a ocorrência das diversas infrações trabalhistas em sua cadeia produtiva, e contribuiu para que diversos dispositivos dos tratados internacionais e da legislação pátria mencionados fossem violados.

Tais violações aos direitos humanos dos trabalhadores caracterizam o trabalho em condição análoga à de escravo, assim definido no Art. 23, da Instrução Normativa/MTP nº 02, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego: “Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, **de forma isolada ou conjuntamente**, a: I – Trabalho forçado; II – jornada exaustiva; III – condição degradante de trabalho; IV – restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou V – retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; ou c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.”

Conforme já demonstrado, a empresa Contratante JBS AVES LTDA também foi responsável pela manutenção dos empregados terceirizados em condições análogas às de escravizados, nas modalidades trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante e restrição de locomoção em razão de dívida contraída com empregador.

Segundo o que já se expôs nas linhas precedentes, constatou-se, no curso da ação fiscal, a prorrogação das jornadas de trabalho para além do máximo permitido e com frequência, e a não observância dos intervalos intrajornadas e interjornadas.

A atividade econômica – da forma como estava sendo organizada e executada – não garantia aos trabalhadores o direito fundamental ao trabalho em tempo e modo razoáveis, com preservação da saúde e segurança, com respeito aos períodos de descanso, lazer, convívio familiar e social.

Não garantia aos trabalhadores o direito à desconexão do trabalho, que se realiza quando há a real delimitação da jornada de trabalho e a efetiva implementação dos intervalos.

As extrações das jornadas e supressões dos intervalos impediam a completa desconexão do trabalhador; e porque constantes e intensas conduziram à ocorrência da jornada exaustiva.

De acordo com o Art. 24, inciso II, da IN nº 02/2021, “Jornada exaustiva de trabalho” consiste em toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

Foram constatados, conforme o já pormenorizado nesse auto de infração, os seguintes indicadores previstos no Anexo II da IN nº 02/2021: 3.1 extração não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado; 3.3 supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas; 3.5



inobservância não eventual de pausas legalmente previstas; 3.6 restrição ao uso de instalações sanitárias para satisfação das necessidades fisiológicas do trabalhador; 3.7 trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança; 3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção; 3.9 extração não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.

Também, conforme o já exposto, constatou-se no curso da ação fiscal o fornecimento de condições inadequadas e indignas de trabalho: trabalhadores eram mantidos na informalidade; não havia, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias, locais para a conservação e consumo das refeições, água potável em quantidade suficiente e fornecida em condições higiênicas. Os trabalhadores não eram submetidos aos exames médicos admissionais; não havia treinamento e exigência quanto ao uso de proteção respiratória; medidas para redução do risco ergonômico – em razão do ritmo de trabalho, peso das caixas movimentadas e posturas adotadas – não eram adotadas pelas empresas.

Nos alojamentos não havia camas para todos os trabalhadores, roupas de cama, armários e mobiliário insuficientes; edificações em condições precárias de conservação, limpeza, higiene e conforto; em uma delas o fornecimento de água estava suspenso há dias.

De acordo com o Art. 24, inciso IV, da IN nº 02/2021, condição degradante de trabalho “é 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”.

Na mesma linha, e em reforço, mencione-se a orientação produzida pela CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, do Ministério Público do Trabalho, que assim define as condições degradantes: “Orientação 04 – Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos de personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador.”

Foram constatados, nos termos do que já foi detalhado nesse auto de infração, os seguintes indicadores previstos no Anexo II da IN nº 02/2021: 2.1 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; 2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades; 2.3 ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade; 2.5 inexistência de



instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade; 2.6 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; 2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas; 2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições; 2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto; 2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto; 2.19 retenção parcial ou total do salário.

De acordo com o Art. 24, inciso I, da IN nº 02/2021, "Trabalho Forçado" é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

Foram constatados, como anteriormente descrito neste auto de infração, os seguintes indicadores previstos no Anexo II da IN nº 02/2021: 1.1 trabalhador vítima de tráfico de pessoas; 1.2 arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador; 1.3 manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho; 1.5 exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas; 1.7 induzimento ou obrigação do trabalhador a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o trabalhador não tenha o entendimento devido; 1.8 induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica; 1.11 exigência do cumprimento de metas de produção que induzem o trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica; 1.14 retenção parcial ou total do salário.

De acordo com o Art. 24, inciso II, da IN nº 02/2021, "restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador" é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros.

Foram constatados, segundo o que já se expôs detalhadamente neste auto de infração, os seguintes indicadores previstos no Anexo II da IN nº 02/2021: Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador: 4.1 deslocamento do trabalhador, desde sua localidade de origem até o



local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto, e a ser descontado da remuneração devida; 4.7 fornecimento de bens ou serviços ao trabalhador com preços acima dos praticados na região; 4.10 existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do trabalhador; 4.12 alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação; 4.16 retenção parcial ou total do salário.

Retomam-se aqui, em tom conclusivo, para mais uma vez chamar a atenção, algumas situações gravíssimas constatadas no curso da fiscalização e que revelavam um cenário de degradação inaceitável: Em tom de piada entre os próprios trabalhadores, o lema atribuído à empresa – **“MRJ, se não mata, aleja”** – traduz o grau de naturalização da violência e do descaso nas relações de trabalho. Em um dos alojamentos inspecionados, a única fonte de alimento disponível **era um frango ainda com penas**, enrolado no uniforme da MRJ, dado por um produtor rural por se tratar de animal **impróprio para o abate**. Trabalhadores estavam exaustos, mal alimentados, alguns já tendo procurado atendimento médico, enquanto outros relataram o uso de drogas como forma de suportar o ritmo intenso de trabalho. Em uma das residências utilizadas como alojamento, o fornecimento de água estava suspenso há dias, agravando ainda mais o quadro de insalubridade e negligência. Enfim, tais achados demonstravam não apenas a omissão da empresa prestadora, mas também a ineficácia ou ausência de fiscalização por parte da empresa contratante JBS AVES LTDA, cuja responsabilidade na prevenção de tais violações é inafastável.

Em síntese, constatou-se que, por parte da contratante, JBS AVES LTDA:

(1) não existia um efetivo controle ou uma efetiva fiscalização sobre o cumprimento da legislação trabalhista, notadamente no que toca à obrigação primordial de manter os empregados devidamente registrados, e de controlar, de forma fidedigna, as jornadas de trabalho, e das normas de saúde e segurança no trabalho pela empresa que atua em sua cadeia produtiva;

(2) nem o devido cuidado no planejamento/organização da atividade econômica, para que as empresas prestadoras de serviço se mantivessem regulares em relação à jornada de trabalho, períodos de descanso e salários pagos aos trabalhadores; e

(3) também não adotava medidas que garantissem um meio ambiente salubre, saudável e seguro a esses trabalhadores, sendo essa uma obrigação direta decorrente do Art. 5º-A, da Lei 6.019/1974, com alterações dadas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017.

Na avaliação da equipe fiscal, a empresa JBS AVES LTDA. ao deixar de considerar e integrar as atividades de apanha e carregamento de aves - essenciais ao seu negócio - em suas políticas para prevenção e controle de situações de lesões a direitos humanos – possibilitou, com suas condutas e omissões, a **ocorrência – no âmbito de sua cadeia produtiva - do trabalho em suas piores formas**.



Esta fiscalização do trabalho constatou que os trabalhadores terceirizados da apanha de aves estavam submetidos a condições que aviltam a dignidade da pessoa humana, em flagrante desrespeito aos direitos humanos.

E que a empresa JBS AVES LTDA não garantia um meio ambiente laboral em condições de saúde, segurança e salubridade, nem adotava ações efetivas voltadas à implementação da **devida diligência**, com a finalidade de garantir a preservação dos direitos dos trabalhadores, e a prevenção de graves violações aos direitos humanos em sua cadeia produtiva.

Impõem-se, pois, à empresa o dever de cuidar da aplicação dos princípios atrelados aos direitos humanos em relação a todos os trabalhadores que contribuem para a elaboração de seu produto final, inclusive em relação àqueles terceirizados que empregam sua força de trabalho na apanha de aves, atividade necessária e indispensável ao funcionamento de seu processo produtivo.

Trata-se, com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no reconhecimento da universalidade dos direitos humanos, da horizontalização dos direitos fundamentais, que deve pautar não só as relações entre o Estado e os particulares (eficácia vertical), mas também as relações entre os particulares (eficácia horizontal).

Compete ao Estado, dessa forma, não apenas respeitar, mas assegurar a observância do regular cumprimento das normas de direitos fundamentais entre os particulares.

Nessa mesma linha, mencione-se o enunciado 3 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA, realizada no final de 2017, e totalmente dedicada ao debate da interpretação da Lei nº 13.467/2017, que dispõe sobre a reforma trabalhista, que trata da responsabilização civil objetiva no âmbito trabalhista do poder economicamente relevante, sempre que ocorrer violação de direito fundamental de trabalhador que opere em sua cadeia de fornecimento, independentemente de culpa:

**Título do enunciado: CADEIA DE FORNECIMENTO E RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER ECONOMICAMENTE RELEVANTE.**

**Ementa: CADEIA DE FORNECIMENTO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO PODER ECONOMICAMENTE RELEVANTE POR VIOLAÇÕES AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA DO TRABALHADOR. DEVIDA DILIGÊNCIA PARA A PROMOÇÃO DE TRABALHO DECENTE. OBRIGAÇÃO DE REPARAR OS DANOS EXPERIMENTADOS PELO TRABALHADOR, INDEPENDENTEMENTE DE CULPA.**

No mesmo sentido, mencionem-se os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, aprovados em junho de 2011, pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Os 31 princípios aprovados possuem três pilares: PROTEGER, obrigando os Estados a proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de



políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; RESPEITAR, obrigando as empresas a respeitar os direitos humanos, ou seja, evitar impactar negativamente os direitos humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; e REPARAR, garantia de que grupos ou individuos impactados tenham acesso a mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar.

Essa fiscalização do trabalho, em consonância com o aqui exposto, buscou proteger os direitos humanos dos trabalhadores rurais dessa cadeia produtiva, entendendo que a empresa dominante (ou ainda, com "poder economicamente relevante") e, portanto, hipersuficiente em relação à empresa prestadora de serviços, é responsável e deveria ter garantido a observância das normas de proteção de trabalho e de direitos humanos, e, diante do que se constatou, ter evidenciado esforços para sua reparação.

Todo o exposto levou à caracterização de graves infrações às normas de proteção do trabalho por parte da empresa Contratante, normas estas presentes nos tratados e convenções internacionais de direitos humanos nos quais o Brasil é signatário, na Constituição Federal da República do Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Lei nº. 5.889 de 1973, na Norma Regulamentadora nº 31 – NR-31, na Lei 6019/74, alterada pelas Leis 13467/2017 e 13429/2017.

A partir dos elementos de convicção reunidos pela Auditoria- Fiscal do Trabalho, formou-se o entendimento de que a empresa **JBS AVES LTDA** foi responsável pela submissão à condições análogas às de escravizados, nas modalidades trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes e restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com o empregador, dos trabalhadores mencionados nesse relatório, o que configura crime previsto no Art. 149 do Código Penal Brasileiro.

#### **9.5.1 DO TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO LABORAL**

No decorrer da ação fiscal, foram constatados elementos que evidenciavam não apenas a submissão dos trabalhadores a condições análogas à de escravizados, nos termos do art. 149 do Código Penal, mas também a ocorrência do crime de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral, conforme o art. 149-A do Código Penal e os parâmetros definidos no Protocolo de Palermo, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.017/2004.

Os trabalhadores foram aliciados em seus locais de origem sob falsas promessas de emprego digno e, uma vez inseridos na cadeia produtiva, foram submetidos a condições degradantes de trabalho e de moradia, jornadas exaustivas, ausência de registro formal, descontos indevidos e privação de acesso a alimentação adequada, água potável e atendimento médico; e à servidão por dívidas.



Essas práticas são enquadráveis como formas contemporâneas de escravidão e atendem aos elementos previstos no Protocolo de Palermo, anexo à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.017/2004, e regulamentado através da Lei nº 13.344/2016, que define o tráfico de pessoas como o recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas, por meio de coação, abuso, fraude, grave ameaça, violência ou outras formas, para fins de exploração, inclusive laboral.

A constatação de que os trabalhadores foram levados a outras localidades para desempenhar atividade laboral sob condições descritas nesse relatório reforça a tipificação do tráfico de pessoas com fins de exploração laboral, estabelecendo a necessidade de responsabilização dos envolvidos, incluindo aqueles que se beneficiaram da prestação do serviço sem realizar fiscalização efetiva, bem como a adoção de medidas urgentes de reparação e prevenção.

Porto Alegre, 05 de maio de 2025.

gov.br

Auditora-Fiscal do Trabalho  
CIF: [REDACTED]