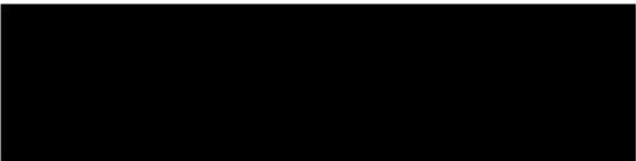


1. EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

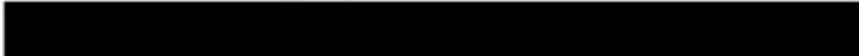
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL



POLÍCIA FEDERAL



## 2. INTRODUÇÃO

O presente relatório refere-se à fiscalização realizada na FAZENDA MF-1, localizada na ESTRADA ACESSO DIREITO, BR.242, KM 830, BARREIRAS/BA, para apuração de denúncia envolvendo indício de irregularidades trabalhistas, especificamente ausência de controle de jornada, realização de horas extras habituais e ausência de descanso intrajornada, ocorridas nas granjas do GRUPO MAURICEA ALIMENTOS DO NORDESTE, especificamente nas FAZENDAS G III e MF-1.

Para ter acesso à fazenda, torna-se necessário percorrer estrada que fica em ângulo de 90° com a BR.242, trecho pertencente ao município de BARREIRAS/BA, por cerca de 16 km, até alcançar a entrada da FAZENDA MF-1.

No interior da fazenda existe uma sede administrativa, que fica localizada na entrada da propriedade, e mais existem 06 (seis) NÚCLEOS compostos cada por 08 (oito) aviários, com capacidade para criação de 33.000 frangos para abate cada um destes.

Na operação realizada em 12.04.2013, que teve início às 03h30min da madrugada, com participação do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Federal, foi realizado o resgate de 33 trabalhadores que laboravam na apanha de frango para encaixotamento e empilhamento das caixas nos caminhões.

Os trabalhadores tinham sido contratados por meio de empresa interposta, a PRESTADORA DE SERVIÇO MADONNA. Entretanto, os auditores fiscais reconheceram o vínculo diretamente com o GRUPO ECONÔMICO MAURICEA ALIMENTOS DO NORDESTE, por caracterização de verdadeira SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL e OBJETIVO a que os trabalhadores estavam submetidos.

A FAZENDA MF-1, integrante do GRUPO ECONÔMICO MAURICEA ALIMENTOS DO NORDESTE, recusou a reconhecer o vínculo dos trabalhadores e não envidou esforços para a boa execução dos trabalhos dos auditores fiscais por ter se negado a efetuar o pagamento da alimentação e o transporte dos apanhadores no dia do resgate.

Registre-se que não foi efetuado o pagamento das parcelas rescisórias aos trabalhadores, fato este que tem colocado os mesmos em situação de penúria, por impossibilidade de se manterem no município de BARREIRAS custeando alimentação e aluguel, já que alguns vieram de BRASÍLIA para a prestação do serviço para o GRUPO ECONÔMICO.

### 3. DO EMPREGADOR

PERÍODO DA AÇÃO: 04.04.2013 A 23.04.2013

EMPREGADOR: [REDACTED]

CNPJ: [REDACTED]

CEI Nº 51145661868-0

CNAE: 0415-5/01 0155 - 5/01

LOCALIZAÇÃO: ESTRADA ACESSO DIREITO, BR.242, KM 830,  
BARREIRAS/BA

ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: [REDACTED]

[REDACTED] 0

TELEFONES:

### 4. RESUMO DA FISCALIZAÇÃO

**Empregados alcançados:** 35

- Homem: 35 - Mulher: 00 - Menores: 00

**Empregados registrados sob ação fiscal:** 00

- Homem: 00 - Mulher: 00 - Menores: 00

**Empregados resgatados:** 33

- Homem: 33 - Mulher: 00 - Menores: 00

**Valor bruto da rescisão:** R\$ 979.181,74 (novecentos e setenta e nove mil, cento e oitenta e um reais e setenta e quatro centavos)

**Valor líquido a ser pago:** R\$ 900.847,20 (novecentos mil, oitocentos e quarenta e sete reais e vinte centavos)

**Número de Autos de Infração lavrados:** 45 ✓

**Guias Seguro Desemprego emitidas:** 32 ✓

**Número de CTPS emitidas:** 01

**Termos de apreensão e guarda:** 00

**Termo de interdição:** 00

**Número de CAT emitidas:** 00

## 5. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

	EMENTA	AUTO DE INFRAÇÃO	DESCRIÇÃO DA EMENTA	CAPITULAÇÃO
1	0013960	200579649 ✓	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.	(Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho.)
2	1313711	200580001 ✓	Deixar de disponibilizar local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições, em condições higiênicas.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
3	1313649	200580434 ✓	Manter local para refeição que não tenha boas condições de higiene e conforto.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
4	1313657	200580752 ✓	Manter local para refeição que não tenha capacidade para atender a todos os trabalhadores.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
5	1313886	200581201 ✓	Fornecer água potável em condições que não sejam higiênicas ou permitir a utilização de copos coletivos para o consumo de água potável.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.10 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
6	1313630	200581520 ✓	Deixar de disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios ou disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios, em proporção inferior a um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fracionar, disponibilizar, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias em desacordo com o disposto na NR-31.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.4 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
7	1313665	200581902 ✓	Manteir local para refeição que não disponha de água limpa para higienização.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.4.1, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
8	1313592	200582151 ✓	Manter instalação sanitária que não possua água limpa e papel higiênico.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.23.3.2, alínea "d", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA DO TRABALHO E EMPREGO NA BAHIA  
GERÊNCIA DO TRABALHO E EMPREGO EM BARREIRAS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO  
FAZENDA MF-1

CPF N° [REDACTED]

CEI N° 51145661868-0



PERÍODO DA AÇÃO: 04.04.2013 A 24.04.2013

LOCAL: BARREIRAS/BA

CNAE PRINCIPAL: 0155-5/01 (CRIAÇÃO DE AVES PARA CORTE)

04.05.2013  
VOLUME I

<b>9</b>	1310038	200582607	Deixar de promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "c", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>10</b>	1311956	200582895	Deixar de proporcionar treinamento ou instruções quanto aos métodos de trabalho para o transporte manual de cargas.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.10.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>11</b>	1314920	200583751	Deixar de instalar sistemas de segurança nas zonas de perigo de máquinas e/ou implementos.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.12.10, da NR-31, com redação da Portaria nº 2546/2011.)
<b>12</b>	1313339	200583905	Manter instalações elétricas com risco de choque elétrico ou outros tipos de acidentes.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.22.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>13</b>	1313002	200584022	Deixar de interromper as atividades, quando da ocorrência de condições climáticas que comprometam a segurança do trabalhador.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.19.1, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>14</b>	1310232	200584090	Deixar de submeter trabalhador a exame médico adisional, antes que assuma suas atividades.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.5.1.3.1, alínea "a", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>15</b>	1310020	200584286	Deixar de realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores ou deixar de adotar medidas de prevenção e proteção, com base nos resultados das avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, ou deixar de garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos produtivos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.3.3, alínea "b", da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>16</b>	2060248	200584359	Deixar de fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento.	(Art. 166 da CLT, c/c item 6.3 da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.)
<b>17</b>	2060256	200584413	Deixar de exigir o uso dos equipamentos de proteção individual.	(Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 6.6.1, alínea "b", da NR-6, com redação da Portaria nº 25/2001.)
<b>18</b>	1313355	200584481	Deixar de providenciar aterramento elétrico de	(Art. 13 da Lei nº

			instalação ou peça condutora que esteja em local acessível a contatos e que não faça parte dos circuitos elétricos.	5.889/1973, c/c item 31.22.3 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>19</b>	1314610	200584626 ✓	Deixar de disponibilizar informações aos trabalhadores que trabalham com animais ou disponibilizar informações aos trabalhadores que trabalham com animais em desacordo com o disposto na NR-31.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.18.2 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>20</b>	1312871	200584928 ✓	Utilizar método de carregamento ou descarregamento incompatível com o tipo de carroceria do caminhão ou deixar de observar as condições de segurança durante a operação de carregamento ou descarregamento de caminhão.	(Art. 13 da Lei nº 5.889/1973, c/c item 31.17.1 da NR-31, com redação da Portaria nº 86/2005.)
<b>21</b>	1070606	200585061 ✓	Deixar de custear, sem ônus para o empregado, os procedimentos relacionados ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.	(Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.3.1, alínea "b", da NR-7, com redação da Portaria nº 08/1996.)
<b>22</b>	0000108	200179641 ✓	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.	(Art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>23</b>	0009920	200179659 ✓	Deixar de efetuar as anotações relativas ao contrato de trabalho na CTPS do empregado.	(Art. 29, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>24</b>	0013986	200179667 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>25</b>	0003948	200179675 ✓	Deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia, nos termos legais.	(Art. 477, § 6º, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>26</b>	0000167	200302540 ✓	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.	(Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>27</b>	0014885	200302558 ✓	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	(Art. 5º da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.)
<b>28</b>	0000493	200302566 ✓	Reducir o limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição, sem previsão em convenção ou acordo coletivo.	(Art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>29</b>	0014583	200302574 ✓	Deixar de computar na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, quando o empregador fornecer a condução, nos casos de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.	(Art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
<b>30</b>	0000256	200302582 ✓	Prorrogar a jornada de trabalho, nas atividades insalubres, sem licença prévia da autoridade competente.	(Art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho.)

31	0011819	200302591 ✓	Deixar de remunerar o trabalho noturno com o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor do saláriohora diurno.	(Art.7º, parágrafo único, da Lei nº 5.889, de 8.6.1973.)
32	0010049	200302604 ✓	Deixar de organizar mensalmente escala de revezamento nos serviços que exijam trabalho aos domingos.	(Art. 67, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
33	0000183	200302612 ✓	Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.	(Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
34	0013986	200302621 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
35	0013986	200302639 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
36	0013986	200302647 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
37	0013986	200302655 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
38	0013986	200302663 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
39	0013986	200302671 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	
40	0013986	200302680 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
41	0013986	200302698 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
42	0013986	200302701 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
43	0013986	200302710 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
44	0013986	200302728 ✓	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	(Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)
45	0000574	200302736 ✓	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.	(Art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.)



## 6. DO EMPREGADOR

Após verificação física realizada no estabelecimento do empregador, entrevistas com os trabalhadores e prepostos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, análise de documentos notificados pela fiscalização, observando todos os preceitos legais configuradores da relação de emprego, constatou-se que a atividade vinha sendo realizada de maneira ilícita por empresa interposta, qual seja: Prestadora de Serviço Madonna – CNPJ sob nº 15.216.118/0001-29 Razão Social [REDACTED]

[REDACTED] EPP, que não tinha outra função senão a de locar mão de obra de maneira ilegal, sendo o Contrato Realidade estabelecido entre os apanhadores de frango e a tomadora do serviço, qual seja, o GRUPO ECONÔMICO MAURICEA ALIMENTOS DO NORDESTE, em flagrante caso de FRAUDE AO VÍNCULO TRABALHISTA. Em função disso, foi lavrado o AUTO DE INFRAÇÃO nº 200179641 (Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente). A seguir elencam-se a rede de indícios que verdadeiramente comprovam a relação direta dos empregados com o Empregador em epígrafe:

a) As ordens de serviços eram emitidas diretamente pelos prepostos da [REDACTED] aos encarregados e Apanhadores de Frangos da Prestadora de Serviços Madonna [REDACTED] S. Todos os dias os prepostos da Mauricea informavam o local e a quantidade de frangos a serem apanhados. É o que se pode observar do depoimento do preposto da [REDACTED]

[REDACTED] Gerente Agropecuária do Grupo Mauricea e das relações de quantitativos e locais de apanha de frangos juntadas nos anexos deste auto de infração. De outro modo não poderia ser, tendo em vista que toda a cadeia produtiva permanece nos domínios da tomadora, ficando apenas a apanha de frangos a cargo de uma empresa intermediadora de mão de obra;

b) Os contratos celebrados entre o empregador (Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste) e a Prestadora de Serviços Madonna remontam ao dia 02/04/2012, ao passo que empresa prestadora de serviços fora aberta dia 06/03/2012, ou seja, menos de um mês antes da assinatura do contrato, havendo um claro indício de que a empresa fora aberta apenas com o intuito de atender ao Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste. Registre-se que os contratos de prestação de serviços não são registrados e suas assinaturas não são sequer reconhecidas em cartório, fato que tornaria nulo de pleno direito estes instrumentos. Consoante Art.9º da CLT tais contratos teriam o condão de apenas impedir ou fraudar os direitos

trabalhistas dos 33 trabalhadores sem registro com o Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste.

c) É comum na atividade de apanha de frangos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste a utilização de Diaristas. Trabalhadores arrebanhados muitas vezes pelos próprios trabalhadores sob o comando de seus prepostos. Constatou-se nos depoimentos dos trabalhadores que era comum o preposto solicitar alguns diaristas para os próprios trabalhadores, ocasião em que levavam amigos ou vizinhos em troca da diária de R\$ 50,00. Havia ainda mensalistas sem registro nem mesmo na Prestadora de Serviços Madonna, como se pode observar das cópias das fichas de registro da Prestadora (apenas 24 dos 33 trabalhadores estavam registrados com a Intermediadora de mão de obra). Neste sentido, não há que se falar nem em interposição de mão de obra, é vínculo trabalhista direto na sua mais pura essência, é o caso dos NOVE trabalhadores a seguir: [REDACTED]

[REDACTED]  
registro.

d) O quadro de empregados da Prestadora de Serviços Madonna está em sua maioria a serviço do Grupo Mauricea, configurando que a prestadora não tem vida própria sem a Mauricea, caracterizando verdadeira insolvência por parte da Prestadora de Serviços Madonna. Situação endossada pelo quantitativo de empregados desta prestadora no CAGED de março/2013, totalizando 28 (vinte e oito) empregados. Outro ponto que merece destaque é o fato de a Prestadora de Serviços Madonna ser um mero Empreendedor Individual frente ao cadastro da Receita Federal do Brasil;

e) Paralelamente a execução dos trabalhos de apanha de frangos pela Prestadora de Serviços Madonna, o Grupo Mauricea também mantinha equipe nas mesmas atividades de apanha de frangos. Há pouco mais de um mês, o Grupo Mauricea extinguiu a atividade de apanha, ficando toda a atividade por conta da Prestadora de Serviços Madonna, inclusive com a migração de empregados do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste para a Prestadora de Serviços Madonna, situação que pode ser observada nas cópias das CTPS e dos Depoimentos dos empregados [REDACTED]

[REDACTED] juntadas como anexos deste auto de infração;

f) Consoante Enunciado 331 do TST resta ilegal a contratação de empresa interposta nos moldes da verificada neste caso. A atividade de apanha de frangos é crucial no processo produtivo do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste. Sem esta atividade a linha de produção de frangos abatidos simplesmente para, estando intrínseca na atividade fim do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste. Como regra primeira e geral do Direito do Trabalho no Brasil e como máxima preconizada pela OIT e convenções ratificadas pelo Brasil, a contratação dos trabalhadores deve ser feita diretamente, sem intermediação, por aquele que se beneficia do trabalho, remunera e assume os riscos do empreendimento, por isso denominado empregador, sempre que executado por conta alheia, de forma pessoal, subordinada e não eventual, por aquele que se denomina empregado. Sobre este mesmo enunciado, não caberia falar em atividade especializada, tendo em vista que os trabalhadores não recebem nem um treinamento ou equipamentos para a execução da atividade de apanha, prova disso, é a utilização contumaz de "diaristas" sem o mínimo preparo para a atividade. Segundo relatos dos prepostos, a atividade de apanha de frangos teria sido terceirizada devido a rotatividade dos trabalhadores, ou seja, não estavam em busca de uma especialização, mas sim da retirada do seio de suas responsabilidades a contratação de trabalhadores para apanha de frangos.

g) O serviço prestado pelos trabalhadores da apanha acabava, em alguns casos, sendo utilizados de maneira "quarteirizada". É o caso, por exemplo, quando o Grupo Mauricea vende frangos vivos para outros abatedouros. Situação verificada durante a fiscalização quando os trabalhadores carregavam caminhões do Frigorífico Frango de Ouro. Neste caso, a atividade fim era a venda de frangos vivos incluindo o carregamento dos caminhões.

h) No caso em tela há a conjugação da subordinação direta, através das ordens dos prepostos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, e ainda, a Subordinação Estrutural. A subordinação estrutural ou integrativa consiste na inserção do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de serviços. Os terceirizados, mesmo se não recebessem ordens diretas do tomador, estariam participando diretamente da atividade econômica principal dos tomadores de serviços, qual seja a produção de frangos e seus derivados.

i) Finalmente, sobre os aspectos da precarização das condições de mão de obra, merece destaque a situação de absoluta degradância pela qual passavam os trabalhadores na atividade, tendo sido resgatados pela equipe de auditores fiscais na condição de trabalho análogo a escravidão. Situação que resultou no inquérito policial 0892013003738 na Delegacia Territorial de Polícia de Barreiras-BA, resultando na

prisão em flagrante da senhora [REDACTED], gestora do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste na região Oeste da Bahia, pelo crime preconizado no Art.149 do Código Penal ("Reducir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:..."). Enquanto os trabalhadores da tomadora dos serviços tinham alimentação, EPI's e Controle de Jornada, aos prestadores de serviços restavam trabalhar até 16 (DEZESSEIS) horas seguidas (sobre o tempo de jornada vide auto de infração nº200.302.540, onde resta demonstrado que, além do depoimento em separado de todos os trabalhadores, o dimensionamento da quantidade de frangos produzidos pelo Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste resulta necessariamente numa carga horária compatível com a relatada pelos trabalhadores, ou seja, a carga horária relatada pelos empregados foi demonstrada matematicamente através dos números de produção do Grupo Mauricea), guardar a alimentação que levavam de casa dentro dos próprios aviários sem nenhuma refrigeração, com Equipamentos de Proteção Individuais insuficientes (ou inexistentes), trabalhando sob o regime de produção, praticamente obrigando os trabalhadores a trabalharem em dias de chuva usando apenas "cueca e botas" (VIDE TODOS OS DEPOIMENTOS DE APANHADORES DE FRANGO ANEXOS AO AUTO N. 200179641). MAIS INFORMAÇÕES SOBRE A CONDIÇÃO DE DEGRADÂNCIA, RELATIVOS AOS ATRIBUTOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO - SST, DEVEM SER VERIFICADOS NOS AUTOS DE SST LAVRADOS NESTA OPERAÇÃO DE RESGATE.

Por fim, pôde-se constatar a realização de TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA, com relação de emprego estabelecida diretamente com [REDACTED]

[REDACTED] E OUTROS (GRUPO ECONÔMICO MAURICEA ALIMENTOS DO NORDESTE) tendo em vista QUE o foco dessa terceirização era no elemento humano e não no serviço; QUE não havia tecnologia/especialização própria na apanha dos frangos e até mesmo os trilhos de carregamento ficavam a cargo da contratante (vide contratos de prestação de serviço anexos -- CLÁUSULA QUINTA – DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE – aliena b - ); QUE a apanha de frangos não era uma atividade secundária, fazendo parte primordial do negócio principal, sendo para todos os efeitos a apanha de frango pertencente a atividade fim do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste; QUE não era objetivo aumentar a produtividade, mas sim reduzir custos com a rotatividade; QUE não estava presente a necessidade

de aumentar a competitividade, mas sim a precarização do trabalho; QUE a Prestadora de Serviços Madonna não possuía nenhuma autonomia, tendo suas atividades dirigidas pelo Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, estando os trabalhadores pessoalmente subordinados ao Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste; QUE a Prestadora de Serviços Madonna não possui idoneidade financeira sem os proventos obtidos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste através dos contratos de prestação de serviços e, finalizando, A Prestadora de Serviços Madonna não tem estrutura de trabalho própria, sendo toda a estrutura existente pertencente ao Grupo Mauricea Alimentos. QUE os preceitos constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana e do Valor Social do Trabalho não vinham sendo respeitados pelas condições de trabalho impostas aos trabalhadores da apanha de frango do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, haja vista a condição de degradância observada e da condição de "coisificação"/"mercantilização" dos trabalhadores da apanha de frangos.

## 7. DO GRUPO ECONÔMICO

A figura do empregador, proprietário da Fazenda MF1, se confunde com as demais pessoas jurídicas deste Grupo Econômico, haja vista ser ele o sócio majoritário destas empresas filiais de uma mesma matriz, matriz esta que também tem o empregador como sócio majoritário (vide cópias que constam no AUTO DE INFRAÇÃO N. 200179641). A situação fática encontrada durante a fiscalização se enquadra perfeitamente nos conceitos de Grupo Econômico assentados no §2º Art.2º da CLT e na e no §2º Art.3º da Lei nº 5.889/73 – Lei do Trabalho Rural, tendo em vista a minuciosa rede de produção estabelecida entre seus membros, onde a produção de um está subordinada/condicionada a produção do outro, inclusive com ingerência de dirigentes e prepostos de um membro sobre o outro. É o caso, por exemplo, do senhor [REDACTED] Gerente Agropecuária com registro trabalhista na Fazenda GIII e que determinava as ordens também na Fazenda MF1 ou no caso da senhora [REDACTED] que exerce a gestão da Fábrica de rações e responde pelo Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste na região oeste da Bahia, sendo ela, inclusive, a pessoa que assina os contratos da Prestadora de Serviços Madonna com as Fazendas GIII e MF1 (vide anexos deste auto de infração). Outro ponto que merece ser destacado é o fato de os apanhadores de frango não terem local fixo de atividade, hora estão na Fazenda MF1, hora estão na Fazenda GIII ou até mesmo na fazenda GII para apanhar galinhas poedeiras que vão para o abate, ou seja, os trabalhadores transitam entre os membros do Grupo

Econômico Mauricea. A seguir relacionam-se os integrantes do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, responsáveis solidários para todos os efeitos pelos 33 empregados encontrados sem o devido registro em carteira na Fazenda MF1: Propriedade Rural FAZENDA GII (RAZÃO: SOCIAL: MAURICEA ALIMENTOS DO NE LTDA; CNPJ 12.819.074/0004-86, nº de empregados ativos conforme CAGED: 217) responsável pela produção de Pintos para as fazendas do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste; FÁBICA DE RAÇÕES (RAZÃO SOCIAL: MAURICEA ALIMENTOS DO NE LTDA; CNPJ 12.819.074/0003-03, nº de empregados ativos conforme CAGED: 154) responsável pela produção e entrega da ração nas propriedades rurais do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste ; PROPRIEDADE RURAL FAZENDA GIII, local onde se encontra quatro núcleos para a cria de frangos, sendo cada núcleo composto de oito aviários, com capacidade de criar 33.000 (trinta e três mil) frangos em cada aviário, a cada 42 dias (RAZÃO SOCIAL: MAURICEA ALIMENTOS DO NE LTDA; CNPJ 12.819.074/0009-90, nº de empregados ativos conforme CAGED: 70); PROPRIEDADE RURAL FAZENDA MF1, local onde se encontra seis núcleos para a cria de frangos, sendo cada núcleo composto de oito aviários, com capacidade de criar 33.000 frangos em cada aviário, a cada 42 dias (Proprietário [REDACTED] (também proprietário das fazendas onde estão instaladas as Fazendas GIII e GII, segundo informação da Preposta [REDACTED] de empregados ativos conforme CAGED: 102 mais 33 sem registro em CTPS totalizando 135) e como último integrante do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste tem-se o Abatedouro de Frangos, responsável pelo abate e acondicionamento dos frangos e seus derivados (RAZÃO SOCIAL MAURICEA ALIMENTOS DO NE LTDA; CNPJ 12.819.074/0005-67, nº de empregados ativos conforme CAGED: 410). Totalizando 986 empregados diretos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste.

## 8. DA EMPRESA INTERMEDIADORA DE MÃO-DE-OBRA

A atividade de apanha de frangos foi terceirizada pelo GRUPO ECONÔMICO MAURICEA em 02.04.2012 para a empresa [REDACTED]

– PRESTADORA DE SERVIÇO MADONNA, CNPJ nº 15.216.118/0001-29, cujo endereço consta como [REDACTED]

[REDACTED] por meio de contratos de prestação de serviço firmados com MAURICEA ALIMENTOS DO NE LTDA CNPJ nº 12.819.074/0009-90 (FAZENDA GIII) e [REDACTED] FAZENDA MF-

1). Registre-se que o CNPJ da empresa prestadora foi aberto em 06.03.2012, consoante informação disponível na Receita Federal. Ou seja, a empresa foi criada a menos de um mês da celebração do contrato de prestação de serviços para o Grupo Econômico Mauricea, por meio do CNPJ nº 12.819.074/0009-90.

Para a execução do contrato, a suposta tomadora dos serviços comprometeu-se a fornecer:

**"CLÁUSULA QUINTA – DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE**

*Também sem prejuízo de obrigações impostas pela legislação e por força do presente contrato, obriga-se a CONTRATANTE:*  
(...)

*b) a colocar à disposição da CONTRATADA, quando solicitado, os recursos necessários ao normal desenvolvimento dos trabalhos contratados, notadamente a disponibilização de trilhos adequados para carregamento das aves;*

(...)

*f) manter sempre funcionário da contratante na granja para acompanhar a apanha e comunicar sobre qualquer incidente".*

A fiscalização constatou, entretanto, que todos os materiais para execução dos serviços eram do GRUPO ECONÔMICO, como: 1) trilhos de PVC para deslizar as caixas dentro dos aviários; 2) esteira usada para conduzir as caixas dos aviários até os caminhões; 3) óleo diesel fornecido para lubrificar assoalho dos caminhões e facilitar o carregamento. Ou seja, cabia apenas ao prestador o fornecimento da mão-de-obra.

Assim, para atender ao contrato de fornecimento de mão-de-obra, o responsável efetivo pela empresa [REDACTED]

[REDACTED] esposo da titular do CNPJ, recrutou trabalhadores em Brasília e Goiás para realização da atividade em BARREIRAS e os conduziu em veículo próprio, conforme relatado pelos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] cujos depoimentos foram reduzidos a termo.

O depoimento do encarregado de uma das turmas [REDACTED]

[REDACTED] que inclusive figura como TESTEMUNHA do contrato celebrado entre

[REDACTED] (FAZENDA MF-1) e a PRESTADORA DE SERVIÇO MADONNA, elucida como foi o início das atividades da empresa interposta no Oeste da Bahia:

*"(...)QUE veio de Brasília para trabalhar carregando frangos em Barreiras; QUE foi contratado por [REDACTED]*

*[REDACTED] QUE foi admitido em 01.04.2012 e neste mesmo dia se deslocou para Barreiras onde começou suas atividades em favor da Mauricea, organizando alojamento, e convocando pessoas para trabalhar; QUE vieram quatorze pessoas de Brasília para trabalhar na Mauricea; QUE o [REDACTED] pagava o aluguel e fornecia alimentação, almoço e janta; QUE desde que começou sempre trabalhou para a Mauricea; QUE ficou no alojamento por volta de 10(dez) meses; QUE depois foi cortado o alojamento e alimentação"*

O encarregado, que acompanhou todo o início do fornecimento de mão-de-obra para o GRUPO ECONÔMICO MAURICEA, relatou ainda que:

*"(...)QUE as camas usadas no alojamento para os quatorze trabalhadores que vieram de Brasília eram da MAURICEA; QUE depois as camas foram devolvidas para a MAURICEA, pois os trabalhadores desistiram de compra-las da MAURICEA, pois estavam dormindo no chão já que a casa era muito quente".*

O empregador, mascarado na figura de tomador de serviços, conhecia a realidade dos trabalhadores contratados pela empresa interposta, inclusive tendo participado no fornecimento de camas para o alojamento utilizado inicialmente para receber os trabalhadores.

A promessa de emprego da MADONNA, empresa interposta, envolvia alojamento, almoço, janta, lanche, entretanto, todos estes elementos do contrato de trabalho foram posteriormente cortados, resultado em redução da remuneração dos trabalhadores, alteração salarial ilícita que não foi substituída por nenhum aumento salarial.

O pagamento acordado com os trabalhadores foi de R\$ 1.300,00 (hum mil e trezentos reais), mas a assinatura das Carteiras de Trabalho foi no valor de um salário mínimo. A diferença era paga "por fora" aos trabalhadores, sem inclusão no contracheque, como forma de burlar o pagamento de FGTS e demais reflexos do salário base no cálculo do salário variável.

Vale destacar que, mesmo com a terceirização da atividade, a Mauricea continuou realizando a atividade de apanha de frangos simultaneamente com a MADONNA até o início do corrente ano, quando todos os empregados de carregamento de aves tiveram seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, segundo informações dos prepostos da MAURICEA e denúncia colhida em 07.03.2013 na Gerência de Barreiras de carregadores de aves empregados pelo GRUPO ECONÔMICO, cujos contracheques foram fotocopiados na oportunidade.

A partir de então, a MADONNA fornecia com exclusividade mão-de-obra para a atividade de carregamento de frangos do GRUPO ECONÔMICO. Todos os empregados entrevistados confirmaram que somente prestam serviços nas granjas da MAURICEA e também em uma granja de [REDACTED] integrado do GRUPO ECONÔMICO na produção de aves para corte, responsável pela produção de aproximadamente 10% da produção de frangos.

Alguns trabalhadores do carregamento de aves do GRUPO ECONÔMICO MAURICEA foram aproveitados pela PRESTADORA DE SERVIÇO MADONNA, continuando, então, realizando o mesmo serviço, no mesmo local, para o mesmo empregador, que agora, em desrespeito da legislação trabalhista, tentava parecer somente tomador dos serviços.

A MAURICEA é um GRUPO ECONÔMICO que realiza todas as atividades ligadas à produção de carne de frango. A empresa possui fábrica de ração, fazenda de reprodução, fazendas de criação e abatedouro, bem como acondicionamento em embalagens dos subprodutos de ave para comercialização. Todas essas atividades estão sob controle da empresa, somente a atividade de apanha de frangos foi terceirizada, sendo uma das etapas do processo produtivo essencial para a empresa. Ou seja, a apanha dos frangos não é secundária no processo, mas fundamental, estando a prestação laborativa integrada, para todos os efeitos, aos fins da empresa. Parar a apanha determina a paralisação do abatedouro, conforme deu-se no dia da realização do resgate dos trabalhadores.

## 9. DA PROPRIEDADE E DA ATIVIDADE ECONÔMICA EXPLORADA

A FAZENDA MF-1 é destinada à criação de frangos para abate. Sua estrutura é composta de 06 (seis) NÚCLEOS, cada um destes: A) 08 (oito) aviários; B) um ponto de apoio para os trabalhadores com registro eletrônico de ponto, instalações sanitárias, chuveiros e refeitório; C) uma composteira, esta consiste em local onde são armazenados os frangos mortos que serão cobertos com cama de frango (fezes [REDACTED]

acumuladas no aviário durante o período de engorda das aves) para posterior utilização como adubo; D) silos utilizados para armazenamento da ração.

A propriedade possui empregados fixos, os aviaristas, que realizam toda a atividade para criação das aves e manutenção dos aviários, como: 1) cuida da limpeza e organização dos núcleos; 2) manejo da composteira; 3) cuida das aves abastecendo os comedouros com ração; 4) manejo das camas de frangos; 5) abastecimento do aquecedor com lenha.

Os trabalhadores são divididos em dois grupos, um diurno e outro noturno, uma vez que os aviários demandam atividades nos dois turnos.

Os empregados resgatados realizavam a atividade de carregamento dos caminhões com caixas para transporte dos frangos para abate, seja no frigorífico do GRUPO ECONÔMICO ou no frigorífico da empresa FRANGO DE OURO, com quem o primeiro possui contrato de fornecimento de aves, conforme constatado pela fiscalização no dia 12.04.2013, porque os caminhões eram da empresa FRANGO DE OURO, bem como os motoristas dos mesmos.

## 10. DOS FATOS

A fiscalização iniciou em 04.04.2013 na FAZENDA MF-1, onde existem aviários para criação/engorda de frangos para abate. Entretanto, a Fazenda G-III foi fiscalizada no dia 03.04.2013, ocasião em que não estava sendo realizada apanha de frangos.

A sede administrativa da fazenda de criação fica localizada em estrada cerca de 20min da BR- 242. As unidades, chamadas de NÚCLEOS, ficam mais no interior da fazenda, cujo acesso é realizado por estradas internas. Cada NÚCLEO possui um posto de apoio para os trabalhadores, constituído de refeitório com pia, sanitário e chuveiros. Os NÚCLEOS são compostos de 08 (oito) aviários cada um.

A Fazenda G-III, integrante do GRUPO ECONÔMICO é composta de 04 (quatro) NÚCLEOS de aviários, cada um com 08 (oito) aviários. A Fazenda MF-1 possui 06 (seis) NÚCLEOS, cada um também com 08 (oito) aviários. Os aviários comportam 33.000 (trinta e três mil) aves.

No dia da fiscalização (04.04.2013), estava previsto o carregamento de 70.737 (setenta mil, setecentos e trinta e três) aves. Ou seja, um total aproximado de 15,8 caminhões, uma vez que cada um comporta 4.480 (quatro mil quatrocentos e oitenta) aves. Assim, cada turma carregaria, já que são duas, em torno de 08 (oito) caminhões cada.

Registre-se que foi encontrado nos documentos de posse do encarregado da prestadora o controle de saída de aves do dia 02 para o dia 03.04.2013 que tinha

previsão de carregamento de 80.397 (oitenta mil trezentos e noventa e sete) aves. Ou seja, praticamente dezoito caminhões carregados.

A atividade de carregamento de caminhões com frangos, no momento da fiscalização, estava sendo realizada no AVIÁRIO 05, do NÚCLEO 04, por 13 (treze) trabalhadores, incluindo o encarregado da Turma 02 [REDACTED]

da empresa prestadora de serviço, que não é nada mais que um trabalhador chefe de turma. Na ocasião, ele não se distinguia entre os outros trabalhadores, realizando atividade de carga e descarga de caixas. Na análise documental constatou-se que este empregado estava em período de GOZO DE FÉRIAS.

Acompanharam os auditores na fiscalização: [REDACTED]

Gerente da MF-1 [REDACTED] médico veterinário; [REDACTED]

[REDACTED] coordenador de logística da Mauricea; [REDACTED]

[REDACTED] Diretor de Produção BA/PE.

Os caminhões são da empresa tomadora dos serviços e os motoristas destes são empregados do GRUPO ECONÔMICO. As esteiras para levar as caixas de frango até o caminhão também são da tomadora, fato verificado como obrigação contratual, conforme se verifica nos contratos anexos. Assim, o contrato de prestação de serviço é apenas para realização de apanha de frango. Flagrante caso de locação de mão de obra, situação rechaçada pela Organização da Internacional do Trabalho, em função da coisificação do trabalhador.

A empresa prestadora somente fornece a mão de obra e para isso realiza o transporte dos mesmos da cidade de Barreiras para os aviários localizados na MF-1, na FAZENDA MAURICEA G- III CNPJ nº 12.819.074/0009-90 e para a fazenda do integrado [REDACTED] localiza em Luís Eduardo Magalhães, parceira no fornecimento de frangos para abate na Mauricea.

No referido dia, os trabalhadores da turma do encarregado [REDACTED] foram entrevistados individualmente. Determinou-se, ainda, que os demais empregados, que faziam parte da turma do encarregado ANTONIO, antes do início da jornada daquele dia, deveriam ser conduzidos para a Gerência do Trabalho em Barreiras para realização de entrevistas. Por fim, notificou-se a suposta prestadora de serviço e [REDACTED] para apresentação de documentos nos dias 11.04.2013 e 17.04.2013, respectivamente.

Ouvidos os trabalhadores, realizada a verificação física e analisado os documentos da PRESTADORA DE SERVIÇO MADONNA, constatou-se que os trabalhadores estavam sendo submetidos à condição análoga à de escravos, em função de jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho. Organizou-se, então, operação de resgate dos trabalhadores para ocorrer dia 12.04.2013, que contou com a participação [REDACTED]

do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal.

No dia programado, as duas turmas estavam em atividade no NÚCLEO 05 da FAZENDA MF-1. Na oportunidade, foram tomados depoimentos, acompanhou-se a atividade de carregamento dos caminhões, realizou-se registro fotográfico das condições de trabalho.

## **11. DA CARACTERIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO**

### **11.1. DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO**

Uma das maiores obrigações do empregador decorrentes do contrato de trabalho, senão a maior, é oferecer um meio ambiente de trabalho adequado, salubre, para os trabalhadores desempenharem suas funções.

A convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, ratificado através do Decreto n.1.254/94, em seu artigo 3º, alínea "c", define local de trabalho como todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador. Prescreve, ainda, em seu art. 21 que as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

Desta forma, o empregador, dono dos meios de produção, com capacidade econômica para contratar trabalhadores e desenvolver atividade produtiva no meio rural, deve proporcionar a todos os trabalhadores, inseridos no seu ambiente de trabalho, condições adequadas para desempenho do labor, com observância, em especial, dos preceitos da Norma Regulamentadora nº 31, que prescreve parâmetros mínimos de dignidade a serem oferecidos pelos empregadores que contratam empregados no âmbito rural.

No caso em tela, o real empregador, conforme SUBORDINAÇÃO OBJETIVA e ESTRUTURAL configurada, por meio da locação da mão-de-obra dos apanhadores de frangos, precarizou em tão alto grau as condições de saúde e segurança que se tornou TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. Vejam-se as irregularidades encontradas pela fiscalização nos tópicos que seguem.

#### **A. DA AUSÊNCIA DE LOCAL PARA ACONDICIONAMENTO DAS REFEIÇÕES**

Constatou-se que aos trabalhadores não era disponibilizado local para armazenamento das refeições. Os empregados da apanha de frango precisavam

manter as marmitas dentro das suas mochilas, e estas, como não havia igualmente local para guarda dos pertences, permanecia dentro do aviário em que o trabalhador estivesse realizando apanha de frango, em ambiente insalubre, onde existiam aves mortas e fezes (cama de frango). Assim, como as marmitas eram preparadas antes da jornada em suas residências, em horário que variava entre 22h e 00h, a alimentação seguia com os trabalhadores nas mochilas onde seria realizada a apanha até a ingestão por volta de 10h, 12h do dia seguinte, podendo existir carregamento em mais de uma fazenda durante a mesma jornada, já que os carregamentos aconteciam nas fazendas integrantes do Grupo Econômico (Fazenda G-III, Fazenda MF-1 e Fazenda do integrado [REDACTED]). Para onde iam os trabalhadores, seguiam suas mochilas com as bôias-frias que colocam o trabalhador abaixo do patamar civilizatório mínimo. Ocorria de a alimentação estragar, porque a refeição só era feita no dia seguinte, ou seja, mais de dez horas após a marmita ser preparada: O trabalhador [REDACTED] relatou que não almoçava no trabalho porque não gosta de comida fria e não havia local para aquecimento da refeição nos aviários.



*Alimentos acondicionados em mochilas que estavam dentro do aviário*

#### **B. GUARDA DE PERTENÇES**

Constatou-se que o empregador deixou de promover melhorias nos ambientes e nas condições de trabalho, de forma a preservar o nível de segurança e saúde dos trabalhadores. Considerando a atividade desempenhada, que envolve deslocamento, durante uma mesma jornada de trabalho, para mais de uma fazenda integrante do Grupo Econômico Mauricea, ao empregador competia disponibilizar local móvel para guarda dos pertences, vestiários, e armazenamento das refeições. Como os trabalhadores não tinham onde guardar os pertences, as mochilas permaneciam dentro dos aviários com a refeição em seu interior, ou seja, em ambiente insalubre com grande quantidade de aves mortas e fezes acumuladas(cama de frango).



*Pertences dos trabalhadores depositados no aviário*

#### **C. FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

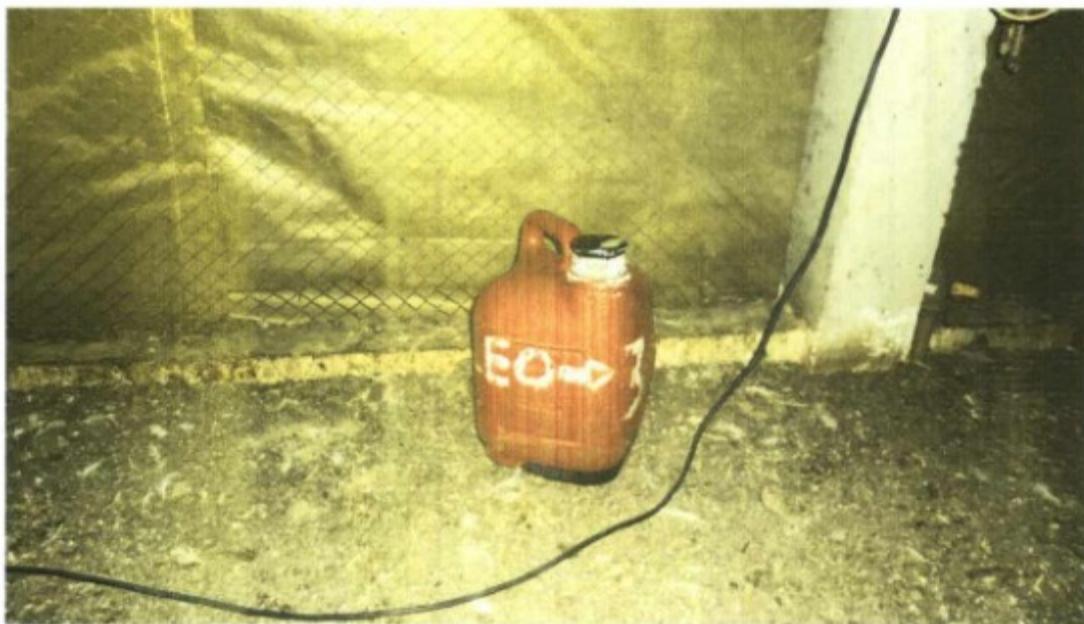
Constatou-se que o empregador não se incumbiu da obrigação de oferecer água potável em condições higiênicas aos empregados. A FAZENDA MF-1 é composta por 06 (SEIS) NÚCLEOS com 08 (OITO) AVIÁRIOS cada um, estes Núcleos são

construídos de forma padrão pelo empregador. Cada um deles possui um posto de apoio para os funcionários, constituído de refeitório, bebedouro e instalações sanitárias. Entretanto, o posto de apoio do NÚCLEO 05, onde os trabalhadores foram resgatados, não possuía bebedouro instalado, este havia sido retirado. Os empregados da apanha de frango e os fixos da FAZENDA MF-1 que trabalham no NÚCLEO 05 estavam consumindo água da torneira por meio de COPOS COLETIVOS. Outra irregularidade que merece destaque é a água para consumo utilizada nos aviários onde estavam sendo realizados o carregamento das caixas. As condições de saúde e segurança do trabalho deve ser avaliadas a partir do meio ambiente de trabalho em que o empregado está inserido, o que envolve tanto os aspectos materiais quanto de organização do trabalho, bem como as relações interpessoais. Assim, como a organização dos NÚCLEOS da FAZENDA MF-1 não possibilitava deslocamentos constantes para consumo de água nos postos de apoio, já que os aviários são distantes uns dos outros e não é possível, por exemplo, sair do aviário durante a noite no meio do carregamento de um caminhão para beber água no posto de apoio, com risco inclusive de ataque por animais peçonhentos, era preciso encher vasilhame com água e colocar dentro do aviário para consumo durante a jornada. A fiscalização encontrou-se recipiente com água sobre animais mortos dentro do aviário, em situação de grave risco de doenças em função da insalubridade do ambiente.



*Água disponibilizada dentro do aviário para consumo pelos trabalhadores*





*Garrafa com água sobre cama de frango do aviário*

#### **D. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

Constatou-se que o empregador não disponibilizou, nas frentes de trabalho, instalações sanitárias compostas de vasos sanitários e lavatórios. A FAZENDA MF-1 é composta por 06 (SEIS) NÚCLEOS com 08 (OITO) AVIÁRIOS cada um, estes Núcleos são construídos de forma padrão pelo empregador. Cada um deles possui um posto de apoio para os funcionários, constituído de refeitório, bebedouro e instalações sanitárias. Entretanto, o posto de apoio de cada NÚCLEO não atende às necessidades dos trabalhadores das frentes de trabalho de apanha de frango, uma vez que os aviários são distribuídos de forma que não é possível o deslocamento constante entre os aviários e o posto de apoio, por conta da distância ser superior a 100 metros e, inclusive, pelo fato da atividade ser desempenhada também durante a noite. Com a baixa luminosidade, os trabalhadores ficam mais vulneráveis ao ataque por animais peçonhentos que porventura existam na vegetação que circunda os aviários.

Veja-se relato do trabalhador [REDACTED]

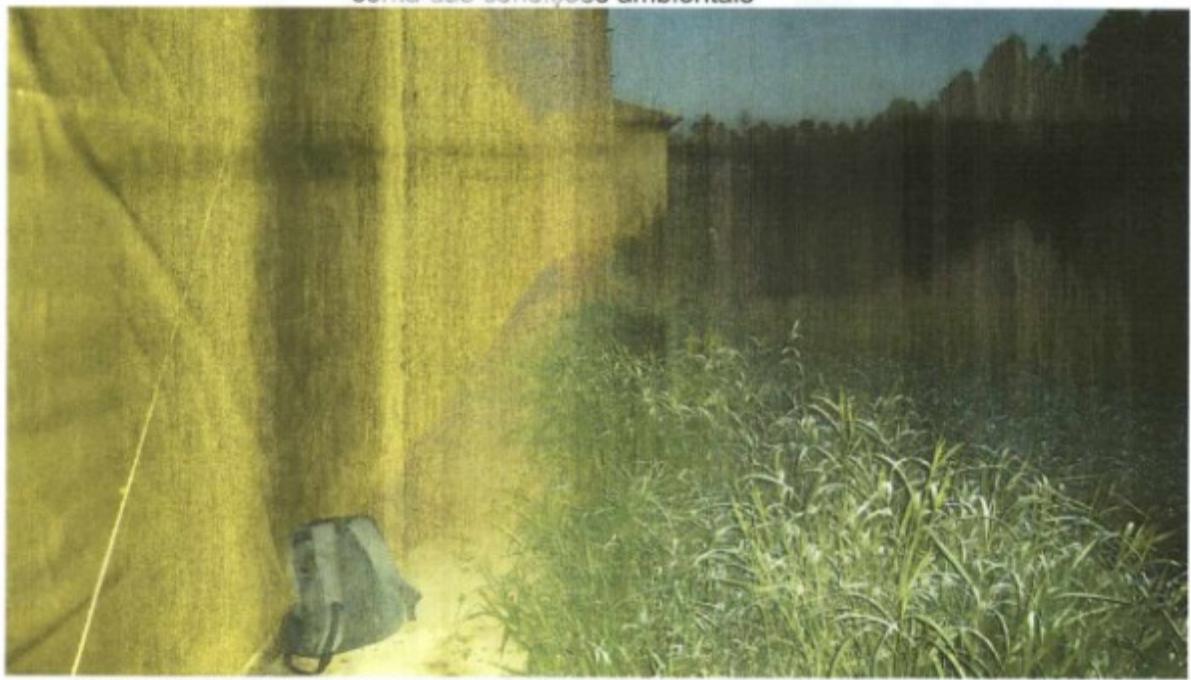
*"...QUE usa o mato para satisfazer as necessidades fisiológicas, mas que é perigoso por causa das cobras; QUE já viu cobra próximo dos aviários".*

As condições de saúde e segurança do trabalho deve ser avaliadas a partir do meio ambiente de trabalho em que o empregado está inserido, o que envolve tanto os aspectos materiais quanto de organização do trabalho, bem como as relações interpessoais. Assim, como a organização dos NÚCLEOS da FAZENDA MF-1 não

possibilitava deslocamentos constantes para uso da instalação sanitária nos postos de apoio, era imprescindível a disponibilização de instalação sanitária na frente de trabalho, o que não foi providenciado pelo empregador.



Local da prestação dos serviços. Impossibilidade de deslocamento durante a noite por conta das condições ambientais



Vegetação próxima aos aviários a demonstrar o risco de ataque por animais peçonhentos

No NÚCLEO 05 da Fazenda MF-1 onde estava ocorrendo o carregando dos caminhões no momento da fiscalização, o prédio de apoio existente possui apenas um

vaso sanitário, este se encontrava com a descarga danificada, sem pia para higienização das mãos e sem papel higiênico.

Os carregadores informaram nas entrevistas que algumas vezes usam o banheiro do Núcleo, mas que também usam o mato porque as condições de higiene dos banheiros das fazendas não são boas.



*Instalação sanitária sem lavatório, papel higiênico e com descarga danificada.*

## E. TRABALHO SOB CONDIÇÕES CLIMÁTICAS QUE COMPROMETAM A SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Constatou-se que o empregador não interrompia a atividade de carregamento de caminhões mesmo com a ocorrência de condições climáticas que comprometessem a segurança dos trabalhadores. Todos os trabalhadores entrevistados, cujos depoimentos foram reduzidos a termo, relataram que o carregamento dos caminhões era realizado mesmo com a ocorrência de chuvas com raios. Nestas situações, os trabalhadores precisavam carregar o caminhões sob chuva vestidos apenas com roupa íntima (cueca) e bota, uma vez que não eram fornecidas capas de chuva, seja porque os produtos usados na higienização das caixas produzia assaduras em contato com a roupa e posterior contato constante com o corpo, seja porque precisariam continuar com a roupa molhada até o final da jornada, conforme depoimentos dos trabalhadores [REDACTED]

[REDACTED] Após trabalhar sob chuva, muitos adoeciam, conforme relatado pelos trabalhadores. Tal situação viola não somente direitos trabalhistas, mas também da personalidade, como intimidade e privacidade. E impõe aos trabalhadores todo o risco da atividade, pois que a linha de produção do abatedouro não pode parar porque chove, desta forma, é o empregado do carregamento dos caminhões que precisa assegurar a produção mesmo com violação de sua integridade física (saúde).

Segue trecho do depoimento do trabalhador [REDACTED]

*"(...)QUE trabalha sob chuva, sol, sereno, raio, etc; QUE na presente data não estava na granja porque ficou doença por ter trabalhado na chuva, inclusive pegou atestado médico; QUE ocorre situações em que a esteira provoca choque por estar molhado em função da chuva; QUE quando chove os trabalhadores precisam trabalhar despidos porque a roupa provoca assaduras por conta do produto que tem nas caixas."*

Esta condição de trabalho aviltante foi relatada inclusive pelo encarregado [REDACTED]

*"(..)QUE, quando chove, os trabalhadores que carregam o frango trabalham de bermuda ou de cueca pois a substância química contida nas caixas de frango quando em contato com a pele e a chuva causam queimaduras nos trabalhadores; QUE, na data de hoje, o Sr. [REDACTED] encontra-se*

*afastado porque está com queimadura nas pernas provocada pelo contato com o produto da higienização das caixas".*

O trabalhador [REDACTED] também relatou esta situação:

*"(...)QUE sempre trabalhava quando tinha chuva, mesmo com raios; QUE o encarregado ameaçava cortar o dia de quem se recusasse a empilhar as caixas sob chuva; QUE trabalhava de cueca quando chovia, assim evitava permanecer com a roupa molhada no restante da jornada".*

#### **F. RISCOS PARA A SAÚDE E SEGURANÇA**

Constatou-se que o empregador deixou de realizar avaliação dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores. As caixas usadas para carregamento das aves são higienizadas com os produtos químicos produtos PRIMMAX SANQUAT e PRIMMAX SANAP, que, segundo os trabalhadores, em contato com a pele, provoca lesões superficiais quando em contato com água que geram sangramento cutâneo. Consta na FISPQ – FICHA DE INFORMAÇÃO DE SEGURANÇA DE PRODUTOS QUÍMICOS do PRIMMAX SANQUAT, que devem ser observadas para o produto, por ser corrosivo e irritante para olhos e mucosas, as seguintes medidas de CONTROLE DA EXPOSIÇÃO/PROTEÇÃO INDIVIDUAL: 1. Proteção das mãos: Luvas de Látex Nitrílico; 2. Proteção dos Olhos: Óculos de Ampla Visão; 3. Proteção da Pele e do Corpo: Bota de Borracha e Avental Impermeável; 4. Proteção Respiratória: Não aplicável; 5. Medidas de Higiene: Não comer nem beber em locais de trabalho. Lavar as mãos após o uso do produto. Entretanto, sobre as luvas usadas na atividade, trabalhadores relataram que a fornecida pelo empregador não protege de forma suficiente, chegando a precisar que se utilizem duas ao mesmo tempo. A luva deveria ser impermeável, mas a ausência de avaliação deste risco a que estão expostos os trabalhadores possibilita a maior exposição a fatores tendentes a causar doenças ocupacionais. Também não são fornecidos aventais impermeáveis e óculos de ampla visão. Mesmo desconhecendo o produto usado nas caixas, os trabalhadores conheciam seus riscos na prática, mas o empregador, não avaliou este risco para a saúde dos trabalhadores, conforme pode ser verificado no PROGRAMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA, SAÚDE E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL elaborado para a FAZENDA MF-1, período 2012/2013.

Outro fator de grave risco era o fornecimento pelo empregador (GRUPO ECONÔMICO MAURICEA) de óleo diesel - e este era o procedimento de trabalho passado aos trabalhadores - para facilitar que as caixas deslizassem sobre o assoalho do caminhão, colocando todos em risco de acidente de trabalho. A fiscalização flagrou o trabalhador [REDACTED] lubrificando o assoalho do caminhão com óleo diesel antes de iniciar o carregamento do mesmo, por meio uma garrafa PET de dois litros.



*Trabalhador fazendo uso de óleo diesel para lubrificação do assoalho do caminhão*

#### **G. FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Constatou-se que o empregador deixou de fornecer equipamentos de proteção individual adequados ao risco com destaque para: 1) capacete para proteção da cabeça em função do risco de queda das caixas no momento do empilhamento no caminhão, já que a altura em que devem ser elevadas é superior a dois metros; 2) luvas e avental impermeável por conta do resíduo do produto químico PRIMMAX SANQUAT, que é corrosivo e irritante para olhos e mucosas, encontrado nas caixas usadas para carregamento das aves, e que provoca sangramento nas mãos dos trabalhadores quando atinge a pele e esta entra em contato com água (VEJA-SE AUTO N. 200.584.286); 3) Óculos de proteção para evitar que os olhos sejam atingidos pela poeira da cama de frango provocado pela movimentação das aves e seu acondicionamento nas caixas; 4) capa de chuva para uso em condições climáticas desfavoráveis.





*Trabalhadores sem capacete em atividade que envolve risco de queda das caixas sobre suas cabeças*

#### **H. EQUIPAMENTOS INSEGURES / RISCOS DE ACIDENTES**

Constatou-se que o empregador deixou de instalar sistemas de segurança nas zonas de perigo da esteira usada para transportar caixas de aves dos aviários para os caminhões. A esteira fornecida pelo GRUPO ECONÔMICO aos empregados para uso no carregamento dos caminhões estava com as correiras, engrenagens, cremalheiras, totalmente desprotegidas, constituindo-se em partes móveis acessíveis durante a operação normal. Desta forma, os trabalhadores da apanha estavam submetidos a riscos desnecessários nos pontos de agarramento, aprisionamento, do equipamento, podendo ocorrer amputação de membro (dedos) por ausência de proteção fixa ou móvel nas zonas de perigo.





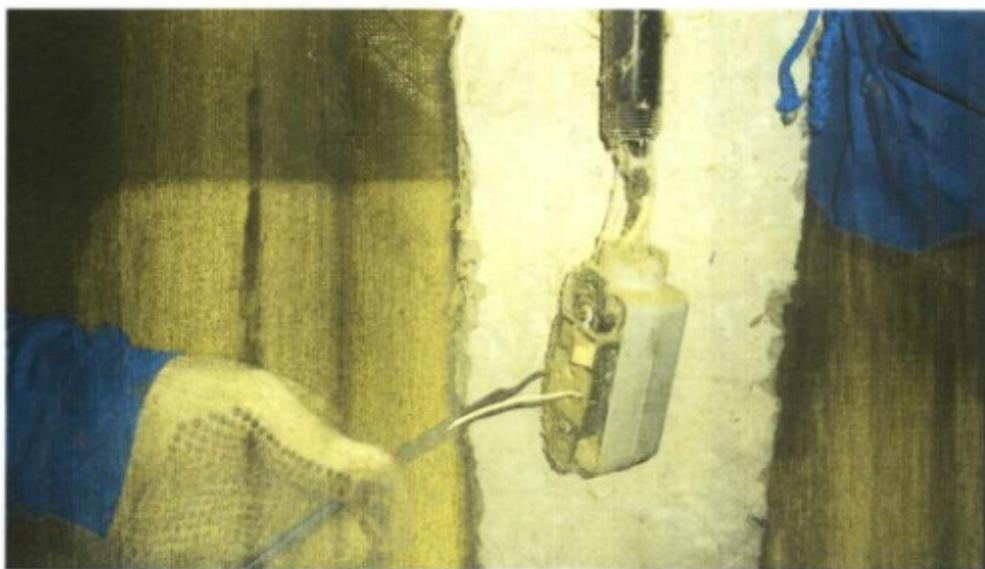
*Esteira utilizada para transporte das caixas dos aviários para o caminhão com zonas de perigo desprotegidas*

O motor da esteira não possuia aterramento, fato este que deixava os trabalhadores submetidos ao risco de choque elétrico. O trabalhador [REDACTED] relatou que ocorrem situações em que a esteira provoca choques por estar molhada em decorrência de chuva, já que a mesma não possui proteção contra intempéries.



*Risco de choque elétrico*

O empregador manteve ainda instalações elétricas com risco de choque elétrico. A fiscalização constatou que a instalação elétrica do aviário 08 do NÚCLEO 05 usada para conectar a esteira de transporte das caixas de aves, era improvisada, sem observância da segurança a ser adotada nas instalações elétricas para evitar choques. A conexão da extensão da esteira na tomada era providenciada por fio com partes vivas expostas, sem plugue, potencializando o risco de acidente de trabalho.



*Instalação elétrica usada para ligar a esteira usada no carregamento das caixas de frangos*

#### **I. DO LOCAL DESTINADO PARA REALIZAÇÃO DAS REFEIÇÕES**

Constatou-se que o empregador não disponibilizava local para refeição em boas condições de higiene e conforto. A FAZENDA MF-1 é composta por 06 (SEIS) NÚCLEOS com 08 (OITO) AVIÁRIOS cada um, estes Núcleos são construídos de forma padrão pelo empregador. Cada um deles possui um posto de apoio para os funcionários, constituído de refeitório e instalações sanitárias. Entretanto, os postos de apoio estão distante aproximadamente 23 (vinte e três) metros do exaustor dos aviários. Desta forma, o refeitório recebe todo o odor do aviário, o que propicia a proliferação de moscas, haja vista que as janelas não possuem tela contra moscas, e, por inexistir ar condicionado, a porta do refeitório precisa permanecer constantemente aberta. Assim, o que a fiscalização encontrou foi refeitório sem higienização adequada, com quantidade excessiva de moscas, odor insuportável, sem local para higienização das mãos.

Outra irregularidade é que o local disponibilizado para refeição não tinha capacidade para atender a todos os trabalhadores. Os empregados da apanha de frangos estavam divididos em duas turmas, cada uma desta tinha em torno de 12 trabalhadores. A primeira turma, que iniciava o serviço por volta de 20h, jantava quando chegava no local de trabalho, a segunda, que chegava por volta de 00h, almoçava no dia seguinte. Como todos precisavam parar ao mesmo tempo para realizar a refeição, o refeitório não comportava todos ao mesmo tempo, sendo possível apenas 06 (seis) sentados. Assim, como todos os trabalhadores de uma

turma jantavam/almoçavam juntos, alguns precisavam sentar na calçada do lado de fora do refeitório, com as marmitas apoiadas sobre as mãos, até porque a parada para refeição dificilmente ultrapassava 30min por conta das exigências da produção. A fiscalização flagrou, no dia 04.04.2013, os trabalhadores almoçando do lado de fora do refeitório, em frente ao exaustor do aviário, com várias moscas circulando sobre as refeições.

Em seu depoimento, o encarregado [REDACTED] informou que:

*"(...)QUE cada trabalhador carrega sua própria comida na mochila; QUE a refeição é realizada no refeitório do Núcleo ou do lado de fora".*

O trabalhador [REDACTED] por sua vez, declarou:

*"(...)QUE não local adequado para almoçar; QUE almoça no refeitório, mas este é cheio de moscas e não tem espaço suficiente para todos os trabalhadores".*



*Refeitório padrão da fazenda que somente comporta 06 (seis) trabalhadores sentados.*

## **11.2. DA JORNADA EXAUSTIVA**

### **A. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL**

A realização de JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL a depender do demanda de frangos no abatedouro da Mauricea atenta contra as normas de proteção ao trabalhador. A limitação de jornada é um tema de saúde do trabalhador, não podendo sofre alteração que prejudique o patamar civilizatório mínimo.

Ao realizar jornada móvel e variável, com realização inclusive de horas extraordinárias, o trabalhador é prejudicado no que diz respeito ao seu tempo de convívio com a família e interação na sociedade, não podendo fazer planos ou realizar outras atividades em função da ausência de fixação de início e término da jornada.

O empregado, em verdade, torna-se totalmente responsável pelos riscos do empreendimento, precisando adequar sua vida para atendimento da demanda de produtividade do empregador.

Mais prejudicial é o fato de a atividade ser realizada sem controle de jornada, ficando esta totalmente delimitada pela produção, sem considerar o fator humano existente no processo, que possui necessidade de descanso.

A jornada móvel e variável tornou-se conhecida em função da adoção pelo McDonald's e declaração de ilegalidade da mesma em decisão da juíza [REDACTED]

[REDACTED] da 11a Vara do Trabalho do Recife, que atendeu pedido do Ministério Público do Trabalho (MPT) em Pernambuco na ação civil pública contra a empresa. O caso em análise é mais grave por desconhecer limitação temporal diária, deixar de observar intervalo intrajornada e ser realizado em período noturno.

#### **B. TRABALHO NOTURNO**

O trabalho realizado em horário noturno é mais prejudicial à saúde dos trabalhadores por conta da alteração do horário biológico de descanso. A jornada noturna realizada ainda com extração é altamente danosa para a recuperação do corpo físico após o dispêndio de força para realização do trabalho.

No caso em questão, os trabalhadores realizam jornada noturna variável e com extração da jornada diária, tudo conforme a demanda do GRUPO ECONÔMICO MAURICEA.

#### **C. JORNADA IN ITINERE**

A jornada in itinere não está sendo computada na remuneração dos trabalhadores e esta, deveria ser considerada como jornada de trabalho, com pagamento como horas extras. Entretanto, as granjas localizadas na Fazenda MF-1 encontram-se distante da BR-242 cerca de 20min, por conta da necessidade de percorrer estrada de terra até a entrada da mesma.

Vale considerar, ainda, que, a depender do horário de saída para início da jornada, o computo da jornada deverá ter início no momento de recolhimento do trabalhador em sua residência, já que a incompatibilidade de horário entre o transporte público e o

início e/ou término da jornada implica na consideração da hora de deslocamento como sendo jornada in itinere, conforme Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho:

**Súmula nº 90 do TST**

**HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

**I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)**

**II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)**

**III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)**

**IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)**

**V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)**

A segunda turma de trabalhadores pega o transporte da empresa em horário variando entre 23h e 01h da madrugada para realização de atividade na Zona Rural de Barreiras ou Luís Eduardo Magalhães, onde estão localizadas as granjas do Grupo Econômico Mauricea. Assim, considerando que a jornada tem início em horário não comercial e noturno, existe incompatibilidade de horário do início da jornada com os do transporte público regular, fator este a determinar o pagamento de horas in itinere.

## D. INEXISTÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA

Não obstante serem em número superior a dez, não existe controle de jornada dos trabalhadores que realizam o carregamento dos caminhões de frango. A jornada é ditada pela necessidade de abastecimento do abatedouro com frangos para abate, sem consideração com os limites legais impostos para duração do trabalho diário.

### *Súmula nº 338 do TST*

*JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA  
(incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306  
da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005*

*I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)*

*II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)*

*III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbrir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)*

## E. HORAS EXTRAS HABITUais

A realização de horas extras por si só já encontra limitação. A legislação e os princípios que regem o direito do trabalho impedem a realização de horas extras habituais e horas extraordinárias em número superior a duas diárias.

No que diz respeito a horas extras em atividade insalubre, os impedimentos são maiores, tendo em vista a maior exposição a que estará sujeito o trabalhador a



infortúnios para sua saúde. A legislação exigiu, neste caso, a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para extração de jornada em atividades ou circunstâncias insalubres (art. 60, CLT). Não existe esta autorização para o caso em questão.

Entretanto, mesmo realizando atividade em local insalubre durante toda a jornada, já que os trabalhadores precisam realizar a apanha dos frangos dentro dos aviários, onde existem animais mortos, fezes acumuladas (cama de frango), ou seja, exposição a riscos biológicos, a jornada diária é prolongada corriqueiramente sem qualquer preocupação com a preservação da saúde dos empregados.

Veja-se a jornada média dos trabalhadores:

JORNADA DA TURMA 1 – dedicavam 14 (catorze) horas do seu dia ao empregador: tomavam o transporte disponibilizado pela intermediadora de mão de obra às 17:00 horas; tempo médio de transporte na ida 1:30 horas; a partir das 18:30 já estavam disponíveis para o empregador; trabalhavam efetivamente 11:00 horas para o empregador, sem intervalo intrajornada mínimo de 1 hora; voltavam as suas casas com o transporte da intermediadora com um tempo médio de 1:30 horas, chegando por volta das 7:00 horas da manhã.

JORNADA DA TURMA 2 - dedicavam 16 (dezesseis) horas do seu dia ao empregador: tomavam o transporte disponibilizado pela intermediadora de mão de obra às 23:30 horas; tempo médio de transporte na ida 1:30 horas; a partir de 1:00 hora da manhã já estavam disponíveis para o empregador; trabalhavam efetivamente 13:00 horas para o empregador (o tempo médio da Turma 2 era porque esperavam mais pelo retorno dos caminhões do Grupo Econômico Maurice Alimentos do Nordeste), sem intervalo intrajornada mínimo de 1 hora; voltavam as suas casas com o transporte da intermediadora com um tempo médio de 1:30 horas, chegando por volta das 15:30 horas.

Sobre a jornada dos trabalhadores, segue o depoimento do trabalhador [REDACTED]

[REDACTED]  
(...)QUE já trabalhou na turma 02, mas agora trabalha na turma 01; QUE quando trabalhava na Turma 02, saia de casa por volta de 23h e chegada de volta por em torno 16h, e até 17h; QUE conversou com [REDACTED] sobre essa carga de trabalho que não existe em lugar nenhum do mundo; QUE o trabalho é baseada na quantidade de caminhão que tem que carregar; QUE hoje sai de casa 17h, começa a trabalhar 20h e termina o trabalho entre 06 e 08h, chegando em casa entre 07h30min e 09h30min; QUE o ritmo de trabalho é pesado tanto

[REDACTED]

*na pega do frango como no bater de caixas; QUE os caminhões são carregados em 01h, 01h20min, mas que é exigido que se gaste em cada caminhão no máximo 01h; QUE a atividade de carregamento do caminhão consiste em retirar as caixas do caminhão, encher com os frangos e colocar de volta no caminhão".*

Sobre o cansaço e exaustão decorrente do trabalho e da jornada, o trabalhador [REDACTED] relatou que:

*"(...)QUE carrega no máximo 09 caminhões por jornada; QUE para carregar um caminhão demora em torno de 01h, podendo ser mais por causa do cansaço; QUE já ficou sem trabalhar por exaustão vários vezes; QUE se não conseguir carregar a quantidade de caminhões determina tem o dia cortado com desconto de R\$ 150,00 na remuneração".*

#### **F. DEMONSTRAÇÃO MATEMÁTICA DA JORNADA EXAUSTIVA CONFORME PRODUTIVIDADE DO GRUPO ECONÔMICO MAURICEA**

Demonstrou-se matematicamente a coerência das jornadas declaradas pelos empregados resgatados. Isso levando-se em consideração a produtividade do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, baseadas também em entrevistas com prepostos da tomadora e da intermediadora de mão de obra. Segue demonstração:

- i. O Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste conta com 11 (onze) Núcleos de aviários a sua disposição, em franca produção, sendo apenas um destes núcleos pertencente a um parceiro declarado (Família Guerra);
- ii. Cada Núcleo possui 8 (oito) aviários com capacidade de produzir 33.000 (Trinta e Três Mil) frangos cada um, resultando em 2.904.000 (dois milhões, novecentos e quatro mil) frangos a cada 42 (quarenta e dois) dias ( $33.000 \times 11 \times 8 = 2.904.000$ );
- iii. Considerando que em 30 (trinta) dias são apanhados frangos em 24 (vinte e quatro) dias, ao fazer-se uma proporção simples, chega-se que os 2.904.000 frangos devem ser coletados em 33,6 (trinta e três vírgula seis) dias. Ou seja, 86.428,57 frangos por dia;
- iv. Foi informado que a mortalidade de frangos são na ordem de 5% (cinco por cento), resultando em 82.107,14 aves por dia;
- v. Deste 82.107,14 aves dia, 53.000 vão para o abatedouro do grupo mauricea, valor este correspondente a aproximadamente 12 (doze) caminhões dia (cada caminhão leva 4.480 aves);
- vi. O restante, 29.107,14 frangos, vai para um outro parceiro do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste, qual seja, o Frigorífico Frango de Ouro de [REDACTED]

Barreiras-BA que compra frangos vivos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste.. Este número fecha em aproximadamente 6,5 (seis vírgula cinco) caminhões por dia, valor compatível com a quantidade de caminhões enchidos por cada uma das duas turmas (três caminhões por turma para a Frango de Ouro, segundo relatos dos empregados);

- vii. Como resultado desta demonstração matemática chegou-se a 18,5 (dezoito vírgula cinco) caminhões por dia de trabalho, valor compatível com os oito (ou nove) caminhões que cada uma das duas Turmas de apanhadores de frango tinham que carregar. Isso trás uma veracidade inquestionável aos relatos dos trabalhadores, tendo em vista que os números aqui apresentados foram obtidos de informações repassadas pelos prepostos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste.
- viii. Finalmente, como se verificou nas inspeções físicas, com marcação em relógio, e nos relatos dos trabalhadores, que o tempo médio para descarregar as caixas vazias, encher-las e carregar o caminhão era de uma hora e quinze minutos (1,25 horas). Ao passo que, considerando a jornada da Turma 1 de 11 horas e da Turma 2 de 13 horas, tem-se 24 horas de trabalho para dar conta de 18,5 caminhões, ou seja, 1,30 horas, valor praticamente igual aos 1,25 horas verificados in loco pela fiscalização.
- ix. Concluindo, a fiscalização comprovou em verdadeira grandeza os relatos dos trabalhadores através dos números informados pelos prepostos do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste (quais sejam, [REDACTED]  
[REDACTED]

Vale registrar que não havia controle de jornada por parte do empregador, tampouco pela intermediadora de mão de obra. Situação verificada através de NADs emitidas ao empregador e a intermediadora de mão de obra.

#### **G. INTERVALO INTRAJORNADA**

O direito a intervalo intrajornada de, no mínimo, 01h para jornadas superiores a 06h é direito indisponível do trabalhador, não sendo possível de flexibilização por acordo/convenção coletiva.

Os trabalhadores da apanha de frango não estão gozavam de intervalo intrajornada. Em entrevista concedida, os trabalhadores disseram que após o corte do lanche, eles não estão parando mais para lanchar, preferindo adiantar o serviço para diminuir a jornada e aumentar o reduzido tempo de intervalo entre duas jornadas que lhes resta. Registre-se que, mesmo com o lanche, o intervalo para o mesmo restringia-se a quinze minutos no máximo.

**Súmula nº 437 do TST**

**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

*I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

*II - É Inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

*III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.*

*IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.*

Por ser norma que tutela aspecto de saúde e segurança, a sua diminuição implica no pagamento de todo o intervalo com o respectivo adicional, conforme sumulado orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

OJ nº 355 da SDI - I do TST. INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008)

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

#### **H. INTERVALO INTERJORNADA**

Considerando a realização de horas extras habituais realizadas em função da necessidade do GRUPO ECONÔMICO, a necessidade de deslocamento do município de BARREIRAS para as fazendas do grupo (FAZENDA GIII, FAZENDA MF-1 e FAZENDA DO INTEGRADO [REDACTED] localizadas na Zona Rural de Barreiras e Luís Eduardo Magalhães, os trabalhadores acabavam tendo o intervalo interjornada prejudicado. Ou seja, era comum este não ser de 11 (onze) horas conforme determina a legislação trabalhista.

#### **12. DAS PROVIDÊNCIAS**

Constatada a submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo, foi informada esta situação aos prepostos do empregador, [REDACTED] e [REDACTED] Em seguida, foi determinada a condução dos trabalhadores para tomada de depoimentos da Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Barreiras. Concomitantemente, os Procuradores da República e do Trabalho dirigiram-se para a sede da fábrica de rações do GRUPO ECONÔMICO MAURICEA em Luís Eduardo Magalhães, acompanhados da Polícia Federal, onde foi realizada a prisão de [REDACTED] gestora do Grupo Econômico Mauricea Alimentos do Nordeste na região Oeste da Bahia, pelo crime preconizado no Art.149 do Código Penal ("Reducir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto").

O GRUPO ECONÔMICO, por meio dos seus advogados, recusaram-se a custear a alimentação dos trabalhadores que precisaram permanecer durante todo o dia 12.04.2013 na Gerência do Trabalho para colheita dos depoimentos. Os auditores fiscais da Gerência de Barreiras providenciaram por meios próprios a alimentação dos trabalhadores.

Notificou-se o empregador no dia do resgate, por meio da procuradora [REDACTED]

[REDACTED] e dos prepostos [REDACTED]

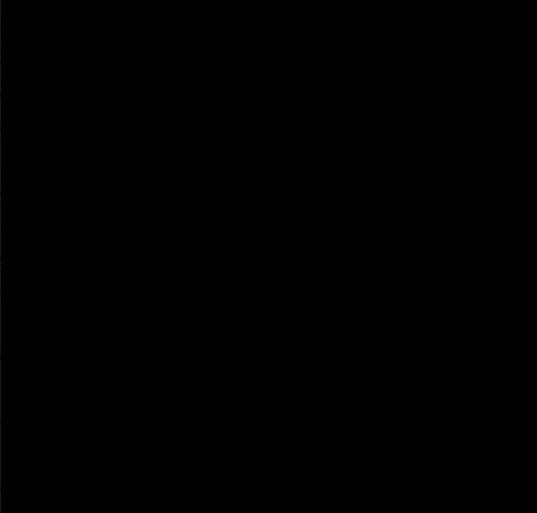
[REDACTED] para pagamento das rescisões, realização dos exames demissionais dos trabalhadores, recolhimento do FGTS respectivo e anotação da CTPS dos resgatados. Entretanto, o GRUPO ECONÔMICO MAURICEA recusou-se a reconhecer o vínculo trabalhista dos empregados, não tendo sido efetuado o pagamento das rescisões contratuais.

Os trabalhadores receberam as GUIAS DE SEGURO DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO, mas se encontram em situação de penúria, especialmente pelo fato de muitos não serem da cidade de Barreiras, mas sim de Brasília.

Foram emitidas Guias de Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado para os 32 (trinta e dois) trabalhadores listados abaixo:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.

23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32



O trabalhador [REDACTED] não recebeu ainda a GUIA DO SEGURO DESEMPREGO porque, na data em que foram emitidas, as vias disponíveis na Gerência de Barreiras foram insuficientes.

### 13. CONCLUSÃO

Os trabalhadores laboravam para o GRUPO ECONÔMICO MAURICEA na apanha de aves, encaixotamento e carregamento das caixas nos caminhões por meio de empresa interposta, configurando situação de locação de mão-de-obra, situação vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro. As condições para desempenho da função conferida aos TRINTA E TRÊS trabalhadores 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 de 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)** e, em especial, a **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**, também denominada **Pacto de San José da Costa Rica**, à qual o Brasil fez adesão em 28/05/1992, ratificando-a através do Decreto nº 678/1992. Cite-se, ainda, a **Convenção nº 111** da Organização Internacional do Trabalho - OIT que trata sobre discriminação em matéria de emprego e trabalho e veda qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade no tratamento em matéria de emprego ou profissão, e a **Convenção nº 155** da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, ratificada através do Decreto nº.1.254/94.

A conduta do empregador afronta fundamentos da República Federativa do Brasil - a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, previstos nos incisos III e IV do art. 1º da Carta Política. Afronta, ainda, direitos fundamentais insculpidos no artigo 5º, em especial no inciso III: "Ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante". Além do mais, a Constituição da República erigiu o bem jurídico trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, inc. IV). Nestes termos, a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho (art. 170) e a ordem social tem por base o primado do trabalho (art. 193).

Por fim, o empregador infringiu a proibição de submeter trabalhadores a condição análoga à de escravo, conforme positivado no Código Penal, art. 149, sujeitando-os a condições degradantes de trabalho.

Resta, portanto, configurada a inobservância da função social da propriedade e a submissão de trabalhadores a condições degradantes de trabalho e a jornada exaustiva, conforme todo o exposto neste relatório.

#### **14. DA RELAÇÃO DE DOCUMENTOS ANEXOS A ESTE RELATÓRIO**

- a) Cópias dos Autos de Infração emitidos**
- b) Cópias das Guias de Seguro-Desemprego de Trabalhador Resgatado emitidas;**

Registre-se que todos os documentos da ação fiscal encontram-se anexos aos autos de infração pertinentes.

Barreiras/BA, 24 de abril de 2013

