

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

**MANUAL DE COMBATE
AO TRABALHO EM
CONDIÇÕES ANÁLOGAS
ÀS DE ESCRAVO**

BRASÍLIA / 2011

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

MANUAL DE COMBATE
AO TRABALHO EM
CONDIÇÕES ANÁLOGAS
ÀS DE ESCRAVO

BRASÍLIA
NOVEMBRO / 2011

B823m Brasil. Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo.

Manual de Combate ao Trabalho em Condições análogas às de escravo
Brasília: MTE, 2011.
96 p.

1. Trabalho Escravo, Manual, Brasil. 2. Combate Trabalho Escravo, Brasil. 3. Proteção Trabalho Escravo, Manual Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Título.

CDD 341.6519

APRESENTAÇÃO

Prezado Colega,

Com satisfação gostaria de apresentar este Manual, cujo conteúdo é fruto da reflexão e do trabalho de diversos Auditores-Fiscais do Trabalho que estiveram envolvidos diretamente com o combate ao trabalho análogo ao de escravo, no decorrer dos últimos dezesseis anos.

O trabalho realizado em condição análoga à de escravo é ainda um dos principais problemas que assolam as relações de trabalho de nosso país. A experiência de quase duas décadas de enfrentamento pautou a construção da rede de repressão a essa prática e garantiu a construção de um acervo bastante rico e diversificado de procedimentos direcionados a esse enfrentamento.

Este Manual procura orientar o Auditor-Fiscal do Trabalho no enfrentamento ao trabalho em condição análoga à de escravo, atualizando alguns conceitos e compilando esse acervo em um documento sólido e de fácil manuseio.

Por fim, gostaríamos de agradecer a todos os colegas responsáveis pela elaboração deste Manual. São dezenas de Auditores-Fiscais do Trabalho que há anos vêm adicionando reflexões, doutrinas, questões e temas absolutamente pertinentes e oportunos, para que tivéssemos alcançado este resultado que agora é publicado.

Vera Lúcia Ribeiro de Albuquerque
Secretária de Inspeção do Trabalho

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	6
1. DO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO	7
2. DO CONCEITO ADMINISTRATIVO DE TRABALHO ESCRAVO	15
3. DAS VARIÁVEIS A SEREM ANALISADAS	18
3.1 Do aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional.....	18
3.2 Da violência contra os trabalhadores	19
3.3 Das restrições à liberdade dos trabalhadores.....	19
3.4 Jornada e descanso	23
3.5 Identificação das condições de trabalho.....	23
3.6 Outros fatores a serem analisados pela auditoria-fiscal do trabalho	28
3.7 Ilícitos penais correlatados	41
4. DAS AÇÕES FISCAIS	42
4.1 Aspectos gerais	42
4.2 Apreensões/interdições/embargos	47
4.3 Entrevistas.....	47
4.4 Termo de declarações	48
4.5 Oitivas em conjunto.....	52
4.6 Reuniões de avaliação	53
4.7 Identificação do empregador	53
4.8 Providências imediatas.....	54
4.9 Emissão das guias do seguro-desemprego do trabalhador resgatado.....	55
4.10 Empregador se recusa a pagar as verbas rescisórias	57
4.11 Término da ação fiscal	57

5. DAS AUTUAÇÕES	58
5.1 Aspectos formais e legais dos autos de infração	58
5.2. Autos de infração mais utilizados	63
6. DA ELABORAÇÃO DE RELATÓRIO DE AÇÃO FISCAL.....	79
6.1 Da capa do relatório	79
6.2 Do conteúdo do relatório (texto).....	81
6.3 Entrega/envio do relatório de fiscalização	89

INTRODUÇÃO

Em 1995 o Governo Brasileiro reconheceu oficialmente a existência de trabalho em condição análoga à de escravo no país e começou a tomar medidas para erradicá-lo. Em relação à inspeção do trabalho, isso se concretizou com a criação no mesmo ano do Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM.

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é composto por equipes que atuam, precipuamente, no atendimento de denúncias que apresentem indícios de trabalhadores em condição análoga à de escravos. As denúncias são recebidas diretamente pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego ou pelas diversas instituições parceiras: Comissão Pastoral da Terra, Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal, Departamento de Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal.

O Ministério do Trabalho e Emprego, a partir de 2008, envida esforços para executar um maior número de ações mediante planejamento baseado em diagnóstico prévio (painel de indicadores com informações sobre os estabelecimentos rurais, perfil e origem dos trabalhadores, sazonalidade do processo produtivo, denúncias anteriores, entre outros dados). Essas e outras informações disponíveis dão consistência ao planejamento de ações fiscais, de forma a reduzir a dependência de recebimento de denúncias.

O MTE tem procurado também uniformizar a atuação dos auditores-fiscais em face de condutas que caracterizam a submissão de trabalhador à condição análoga a de escravo. Periodicamente, são realizadas reuniões técnicas interinstitucionais com o intuito de debater situações concretas e aspectos legais da intervenção. São medidas que contribuem para revestir as ações de máxima segurança jurídica, de modo a evitar questionamentos judiciais.

À ação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM se soma a atuação dos grupos especiais de fiscalização das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE). A iniciativa reforçou a presença da Inspeção do Trabalho nas atividades em que se verifica maior incidência de irregularidades indicadoras de prática de trabalho análogo ao de escravo. A intensificação da fiscalização nessas atividades estimula o cumprimento voluntário da legislação trabalhista e contribui para inibir a prática de reduzir trabalhadores à condição análoga à de escravo.

Os anos de atuação demonstraram que, de forma concomitante ao desenvolvimento da economia, à expansão das fronteiras agrícolas, e à liberação do trânsito de cidadãos entre países, houve significativas alterações nas formas de redução de pessoas à condição análoga à de escravo bem como nos mecanismos utilizados para mascarar tal prática.

Se as práticas ilícitas evoluem, igualmente há que evoluir o Estado nas abordagens e condutas adotadas para garantir os direitos dos trabalhadores bem como a punição dos responsáveis.

Além de levar as ações fiscais aos trabalhadores impossibilitados de exercer sua cidadania é necessário que tais ações possam ser alçadas a outras esferas institucionais a fim de assegurar a persecução dos responsáveis em todas as instâncias possíveis. Procedimentos específicos devem ser adotados nas fiscalizações, de modo que, na eventualidade da constatação de redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo, o procedimento fiscal seja instrumento capaz de deflagrar também os pertinentes processos nas esferas administrativa, civil e penal, implementando atuação unívoca do Estado na abordagem das formas contemporâneas de escravização.

Com este propósito foi desenvolvido o presente Manual.

1. DO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

Por meio da assinatura dos seguintes instrumentos do direito internacional, o Brasil se comprometeu a combater o trabalho em condição análoga à de escravo:

- Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura de 1926, emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956: ratificadas pelo Brasil em 1966, estabelecem o compromisso de seus signatários de abolir completamente a escravidão em todas as suas formas;
- Convenção no 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930) da OIT: ratificada pelo Brasil em 1957, estabelece que os países signatários se comprometem a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível;
- Convenção no 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957) da OIT: ratificada pelo Brasil em 1965. Os países signatários se comprometem a adequar sua legislação nacional às circunstâncias da prática de trabalho forçado neles presentes, de modo que seja tipificada de acordo com as particularidades econômicas, sociais e culturais do contexto em que se insere. Ademais, a Convenção estipula que a legislação deve prever sanções realmente eficazes;
- Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas de 1966: ratificado pelo Brasil em 1992, proíbe, no seu artigo 8º, todas as formas de escravidão;

- Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966: ratificado pelo Brasil em 1992, garante, no seu artigo 7º, o direito de todos a condições de trabalho equitativas e satisfatórias;
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 1969: ratificada pelo Brasil em 1992, no qual os signatários firmaram um compromisso de repressão à servidão e à escravidão em todas as suas formas;
- Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano ou Declaração de Estocolmo de 1972, cujo 1º princípio estabelece que: “O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao gozo de condições de vida adequadas num meio ambiente de tal qualidade que lhe permita levar uma vida digna de gozar do bem-estar”;
- Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças ou “Protocolo do Tráfico” (Palermo, 2000): é um dos protocolos suplementares à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional e prevê a criminalização do tráfico de pessoas voltado a qualquer forma de exploração sexual. Este protocolo está em vigor internacionalmente desde 2003 e foi ratificado pelo Brasil em 2004. O aliciamento de trabalhadores rurais no Brasil e de trabalhadores estrangeiros irregulares no intuito de submetê-los ao trabalho em condição análoga à de escravo iguala-se à definição de tráfico de seres humanos nele contida.

Independente dos instrumentos internacionais, a legislação brasileira 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 de tratamento desumano ou degradante. O conceito de trabalho em condição análoga à de escravo, bem como sua vedação no território nacional, decorrem dos preceitos da Constituição Federal, como se vê:

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 à 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;

(...)

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

(...)

III – observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

IV – exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

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” (in verbis). Os excertos acima induzem a uma reflexão sobre a realidade das relações de trabalho verificadas nas ações fiscais executadas por meio da auditoria-fiscal do trabalho em todo o país.

Como se caracteriza, então, a redução do trabalhador a condição análoga à de escravos?

Diversas são as denominações dadas ao fenômeno de exploração ilícita e precária do trabalho, ora chamado de trabalho forçado, trabalho escravo, exploração do trabalho, semiescravidão, trabalho degradante, entre outros, que são utilizados indistintamente para tratar da mesma realidade jurídica. Malgrado as diversas denominações, qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho, há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo.

A degradação mencionada vai desde o constrangimento físico e/ou moral a que é submetido o trabalhador — seja na deturpação das formas de contratação e do consentimento do trabalhador ao celebrar o vínculo, seja na impossibilidade desse trabalhador de extinguir o vínculo conforme sua vontade, no momento e pelas razões que entender apropriadas — até as péssimas condições de trabalho e de remuneração: alojamentos sem condições de habitação, falta de instalações sanitárias e de água potável, falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual e de boas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho; jornadas exaustivas; remuneração irregular, promoção do endividamento pela venda de mercadorias aos trabalhadores (*truck system*).

Assim, ao contrário do estereótipo que surge no imaginário da maioria das pessoas, no qual o trabalho escravo é ilustrado pelo trabalhador acorrentado, morando na senzala, açoitado e ameaçado constantemente, o trabalho em condição análoga à de escravo não se caracteriza apenas pela restrição da liberdade de ir e vir, pelo trabalho forçado ou pelo endividamento ilegal, mas também pelas más condições de trabalho impostas ao trabalhador.

À luz do artigo 149, do Código Penal, verifica-se que, de forma simplificada, o trabalho em condição análoga à de escravo é tipificado penalmente diante de quatro condutas específicas: a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Cada um dos modos de execução, embora seja caracterizado de maneira distinta, pode ser verificado, na realidade das relações de trabalho combinados entre si.

a) Sujeição da vítima a trabalhos forçados

A Convenção nº 29 da OIT, no item 1 do artigo 2º define trabalho forçado ou obrigatório como “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”.

Verifica-se, então, que se o trabalhador não pode decidir sobre a aceitação do trabalho ou sobre sua permanência nele, há trabalho forçado. Na mesma definição incorre o trabalho inicialmente consentido que, posteriormente, revela-se forçado.

No trabalho forçado não se fere somente o princípio da liberdade, mas também o da legalidade, o da igualdade e o da dignidade da pessoa humana, na medida em que a prática afronta as normas legais, concede ao trabalhador em questão, tratamento diverso do concedido a outros; e retira dele o direito de escolha. A coação — elemento que possibilita essa modalidade de sujeição do trabalhador à condição análoga à de escravo — pode ser moral, psicológica ou física. A coação é moral quando o trabalhador é induzido a acreditar ser um dever a permanência no trabalho; é psicológica quando a coação decorre de ameaças; e física, quando é consequência de violência física.

Mencione-se, como citado, que o trabalho forçado não inicia, necessariamente, na contratação/arregimentação. Na maioria dos casos verificados, é a própria condição de vida do trabalhador o elemento “coercitivo” utilizado na arregimentação. A situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas. Ela é estímulo para o estabelecimento da relação e costuma ser a origem da escravidão por dívida, já que, via de regra, no momento da “contratação”, o obreiro recebe antecipação em dinheiro com o objetivo de suprir minimamente a família por um pequeno período ou com o fim de quitar dívidas com alimentação e estada nas pensões, onde permanece à espera de trabalho.

Ao longo do tempo, esse trabalho aceito voluntariamente pode se constituir em trabalho forçado, a partir do momento em que houver cerceamento da liberdade do trabalhador; seja quando o trabalhador permanece no trabalho porque se sente obrigado a saldar a dívida, seja ela lícita ou não (coação moral); seja quando o trabalhador não pode deixar o trabalho por conta de vigilância ostensiva, ameaças ou outras represálias (coação psicológica); seja, finalmente, quando o trabalhador é fisicamente impedido de deixar o trabalho, por cerceamento de sua liberdade de locomoção ou com prejuízo direto à sua integridade física e à sua própria vida (coação física).

b) Sujeição da vítima a jornada exaustiva

Note-se que jornada exaustiva não se refere exclusivamente à duração da jornada, mas à submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho — ainda que em espaço de tempo condizente com a jornada de trabalho legal — que o leve ao limite de sua capacidade. É dizer que se negue ao obreiro o direito de trabalhar em tempo e modo razoáveis, de forma a proteger sua saúde, garantir o descanso e permitir o convívio social. Nessa modalidade de trabalho em condição análoga à de escravo, assume importância a análise do ritmo de trabalho imposto ao trabalhador,

quer seja pela exigência de produtividade mínima por parte do empregador, quer seja pela indução ao esgotamento físico como forma de conseguir algum prêmio ou melhora na remuneração.

Ressalte-se que as normas que preveem limite à jornada de trabalho (e, no mesmo sentido, a garantia do gozo do repouso) caracterizam-se como normas de saúde pública, que visam a tutelar a saúde e a segurança dos trabalhadores, possuindo fundamento de ordem biológica, haja vista que a limitação da jornada — tanto no que tange à duração quanto no que se refere ao esforço despendido — tem por objetivo restabelecer as forças físicas e psíquicas do obreiro, assim como prevenir a fadiga física e mental do trabalhador, proporcionando também a redução dos riscos de acidentes de trabalho.

Os excessos de jornada são especialmente significativos nas atividades remuneradas por produção, como é o caso, por exemplo, do corte de cana-de-açúcar, derrubada de árvores, oficinas de costura e carvoejamento. No intuito de melhorar a remuneração, os trabalhadores laboram ininterruptamente e de forma esgotante, desde o início da manhã até o início da noite, de segunda-feira a domingo, aumentando os riscos de acidentes e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e chegando, em casos mais extremos, à morte por exaustão.

c) Sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho

14

A realidade das atividades laborais, nas áreas urbanas e rurais, tem demonstrado que essa é, atualmente, a conduta típica mais verificada na configuração da redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo.

As condições degradantes de trabalho têm-se revelado uma das formas contemporâneas de escravidão, pois retiram do trabalhador os direitos mais fundamentais. Dessa forma, o trabalhador passa a ser tratado como se fosse uma coisa, um objeto, e negociado como uma mercadoria barata. O trabalho degradante possui diversas formas de expressão sendo a mais comum delas a subtração dos mais básicos direitos à segurança e à saúde no trabalho. São exemplos desse tipo de vulneração a jornada de trabalho que não seja razoável e que ponha em risco a saúde do trabalhador, negando-lhe o descanso necessário e o convívio social, as limitações à uma correta e saudável alimentação, à higiene e à moradia.

Vê-se que não é o cerceamento da liberdade o elemento configurador dessa modalidade de trabalho análogo ao de escravo, mas a supressão dos direitos mais essenciais do trabalhador, de seu livre arbítrio, de sua liberdade de escolha, mesmo de sua condição de ser humano. Dessa forma, a jurisprudência tem fixado e configurado o trabalho em condição degradante na negação dos direitos de segurança e saúde no trabalho:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 32496320105080000 3249-63.2010.5.08.0000

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. TRABALHO EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CONVENÇÃO 29 DA OIT. VALOR DA INDENIZAÇÃO. CRITÉRIOS DE FIXAÇÃO.

A prestação de serviços em instalações inadequadas, capazes de gerar situações de manifesta agressão à intimidade, à segurança e à saúde, como a falta de instalações sanitárias, a precariedade de abrigos e de água potável, incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, constituem, inequivocadamente, trabalho degradante, repudiado pela Convenção nº 29, da Organização do Trabalho e ratificada pelo Brasil. Quanto ao valor da indenização, constata-se que o decisum observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, atento às circunstâncias fáticas geradoras do dano, do grau de responsabilidade e da capacidade econômica da empresa, sem se afastar, igualmente, de seu caráter desestimulador de ações dessa natureza, que comprometem a dignidade dos trabalhadores. Agravo conhecido e não provido.

d) Restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

O último tipo, considerado na parte final do caput do artigo 149, traduz uma das mais conhecidas e reiteradas formas de escravidão, o sistema de barracão ou “truck system”.

Nessa conduta, o trabalhador é induzido a contrair dívidas com o empregador ou preposto deste e é impedido de deixar o trabalho em razão do débito. A contração das dívidas pode ocorrer de formas distintas:

- **No momento da arregimentação**

Quando o “gato”, preposto do empregador ou o próprio empregador financia débitos pendentes do trabalhador (a exemplo das dívidas com alimentação e pousadas onde permanecem à espera de trabalho); ou antecipa (“adiantamento”) parte do salário que garanta as mínimas condições de subsistência da família do trabalhador por algum período de tempo. Ainda, cobra do trabalhador as despesas efetuadas a título de transporte e alimentação desde o local da contratação até o local de trabalho.

- **No curso da prestação laboral**

Quando o trabalhador é obrigado a pagar pelas ferramentas utilizadas no trabalho, pelos equipamentos de proteção individual, vestuário, alojamento, alimentação e/ou quaisquer outros gêneros de que necessite. Nessa forma de endividamento os produtos são vendidos pelo empregador, por preposto deste ou pelo “gato”, a preços sempre superiores aos praticados no mercado.

- **Aval do empregador em estabelecimento comercial**

O endividamento também pode ocorrer através de aval do empregador, preposto ou “gato”, para abertura de crédito, em estabelecimento comercial de sua escolha, onde o trabalhador é compelido a comprar “fiado” todo produto de que necessite.

Em qualquer dos casos, a garantia para saldar a dívida é a remuneração a ser auferida pelo trabalhador. Ocorre que tal remuneração ou não é paga ou é paga de forma irregular, sem obediência aos prazos legais e em valores inferiores aos realmente devidos, o que torna a quitação da dívida praticamente impossível. O empregador aproveita-se da coação moral dos trabalhadores que se sentem eticamente obrigados a saldar qualquer débito porventura existente, antes de deixar o trabalho.

É necessário frisar que esse mecanismo de manipulação é extremamente efetivo, uma vez que a probidade e a honradez são valores fundamentais entre os trabalhadores. No caso de alguns grupos humanos oriundos de outros países, como no caso de populações indígenas de países andinos, a “gratidão” para com o aliciador é ditada, inclusive, pelos elásticos conceitos de “parentesco” que regem a organização social desses grupos.

A atual redação do artigo 149, do Código Penal, também prevê duas formas típicas equiparadas. A primeira tipifica como delito o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho, e, também, a simples omissão de fornecimento de serviço de transporte (artigo 149, §1o, inciso I, do Código Penal); a segunda tipifica como crime a situação de manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho ou o simples fato do agente se apoderar de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho (artigo 149, §1o, inciso II, do Código Penal).

Ambas as hipóteses alcançam todos os agentes que, de um modo ou de outro, colaboraram para que a submissão do trabalhador reduzisse-o à condição análoga a escravo, ou seja, os “gatos”, os pistoleiros, os seguranças, os responsáveis pela venda no barracão (cantina), entre outros.

2. DO CONCEITO ADMINISTRATIVO DE TRABALHO ESCRAVO

O arcabouço jurídico que sustenta a proteção do trabalhador contra a escravização encontra-se munido de outros diplomas legais anteriores e que vão além do art. 149 do Código Penal, materializando o compromisso do país com a erradicação dessa prática ao tempo em que oferece ao trabalhador uma proteção mais ampla e segura.

Isto para não mencionar que as instâncias administrativa e penal são, salvo exceções expressas, independentes entre si, vale dizer, é perfeitamente possível que uma mesma conduta seja reprimida na seara penal sob a forma de um tipo incriminatório e também o seja no âmbito administrativo por força de convenções internacionais com força de lei das quais o Brasil é signatário. Não há relação de condição entre uma e outra, e seria absurdo que o Estado Brasileiro ficasse inerte em face da exploração do trabalho análogo ao de escravo, com flagrante violação da dignidade humana dos trabalhadores e frustração do interesse público, apenas para efeito de se aguardar o decurso do processo penal. Tal medida seria transportar para os trabalhadores e a sociedade em geral o ônus do tempo do processo penal, ou seja, algo completamente incompatível com o princípio da prevalência do interesse público que deve reger a ação administrativa. Eis as razões pelas quais o trabalho análogo ao de escravo, a despeito de possuir um tipo incriminatório no Código Penal, possui diagramação própria para efeito de seu combate no âmbito administrativo.

No que se refere às convenções citadas das quais o Brasil é signatário, assumindo internacionalmente o compromisso de reprimir o trabalho escravo, podemos destacar as Convenções da OIT n.º 29 (Decreto n.º 41.721/1957) e 105 (Decreto n.º 58.822/1966), a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto n.º 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica – Decreto n.º 678/1992); todas ratificadas pelo Brasil, com status normativo de leis ordinárias, plenamente recepcionadas pela Carta Constitucional de 1988, e todas contendo dispositivos que preveem a adoção imediata de medidas legislativas ou não necessárias para a erradicação do trabalho escravo.

Alguns dispositivos são relevantes para dirimir a confusão entre as sanções administrativas e aquelas previstas no tipo penal.

Vejamos o que nos informa, por exemplo, o Pacto de San José da Costa Rica em seus artigos 2º e 6º (item 1):

Art. 2º – Se o exercício dos direitos e liberdades mencionados no art. 1º ainda não estiver garantido por disposições legislativas ou de outra natureza, os Estados Partes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as

disposições desta Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos tais direitos e liberdades.

Art. 6º – 1. Ninguém pode ser submetido à escravidão ou à servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as formas. (grifos nossos).

Note-se que o Pacto de San José tanto prevê a adoção de medidas de outra natureza — que não a mera edição de leis — para efetivação dos direitos e liberdades que tutela, como também esboça um conceito elástico abrangendo todas as formas de escravidão.

A Convenção 105 da OIT, anterior ao Pacto de San José (ratificada em 1966), em seu artigo 2º, reforça a ideia de que é necessária a adoção de medidas eficazes de combate ao trabalho escravo:

Art. 2º – Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no art. 1º da presente convenção.

Também é imprescindível mencionar o que dispõe a Convenção Suplementar — de 1956 — sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfego de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, cujo artigo 1º — em especial as alíneas “a” e “b” — parece bastante esclarecedor acerca da caracterização do trabalho escravo:

Art. 1º – Cada um dos Estados Partes à presente Convenção tomará todas as medidas, legislativas e de outra natureza, que sejam viáveis e necessárias, para obter progressivamente e logo que possível a abolição completa ou o abandono das instituições e práticas seguintes, onde quer ainda subsistam, enquadrem-se ou não na definição de escravidão que figura no artigo primeiro da Convenção sobre a escravidão assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926:

a) a servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços

não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida;

B) a servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente à outra pessoa e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição;

Desse modo, fica evidente tanto a possibilidade de o Poder Executivo editar medidas necessárias à repressão do trabalho escravo, o que se encontra previsto nas leis ordinárias supramencionadas, como também o fato de que o conceito utilizado pela Administração Pública reporta-se às convenções (leis) referidas, isto é, embora possua elementos comuns ao tipo previsto no art. 149 do Código Penal, em momento algum se confundem os conceitos utilizados numa e noutra esfera.

Assim, o conceito de trabalho escravo para fins administrativos é mais amplo do que aquele previsto no Código Penal. E nem poderia ser diferente, haja vista que a política criminal garantista em vigor no país volta-se — em especial — para a proteção do status libertatis do réu. No caso concreto sob análise, não estamos a cuidar de processo penal. Ao contrário, a ação administrativa volta-se para o atendimento do interesse público, daí decorrendo todas as prerrogativas de que dispõe a Administração, inclusive as presunções de legitimidade e veracidade que recaem sobre seus atos.

Nesse sentido, já decidiu com acerto a própria Justiça Federal da Seção Judiciária do Pará (Subseção de Marabá) na decisão, em sede de antecipação de tutela, contida nos autos do processo 2005.39.01.001038-9. Vejamos:

“(...) Consoante estabeleceu o art. 2º da Portaria n.º 540/2004 do MTE, ‘a inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas às de escravo’. Neste aspecto, o fato de não haver em curso processo judicial penal ou trabalhista relacionado ao fato não configura pressuposto para inserção do empregador no seio da lista, fato que finda por fragilizar toda a tese do demandante.”

O alcance das convenções internacionais com status de lei federal ratificadas pelo Brasil ao longo do século XX não pode sofrer “contingenciamento conceitual” em face de norma penal posterior (Lei n.º 10.803/2003, que alterou a redação do tipo previsto no art. 149 do CP).

Em vista do exposto, e a fim de dar sequência ao entendimento aqui formulado, seguem algumas variáveis que devem ser observadas durante as ações fiscais para a erradicação do trabalho escravo. Tal procedimento é essencial para identificar, nas situações fáticas verificadas, os diversos dispositivos legais mencionados.

3. DAS VARIÁVEIS A SEREM ANALISADAS

3.1 DO ALICIAMENTO DE TRABALHADORES DE UM LOCAL PARA OUTRO DO TERRITÓRIO NACIONAL

Este delito está previsto no artigo 207 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998, que dispõe:

“Art. 207 – Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena – detenção de um a três anos e multa.

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

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental”.

A conduta descrita acima é muito comum nas atividades rurais. Os aliciadores, conhecidos como “gatos”, atraem obreiros para prestarem serviços em fazendas, geralmente distantes de sua cidade de origem, oferecendo-lhes condições vantajosas de trabalho. Na maioria dos casos, trata-se de um engodo.

Esta conduta típica tem importante relação com o trabalho escravo contemporâneo, pois, muitas vezes, é usada como meio para se chegar a tal fim, ou seja, os trabalhadores são atraídos pelos empreiteiros ou “gatos” e terminam reduzidos a condições análogas à de escravo.

Basicamente existem três condutas que materializam o ilícito:

a) Quando são aliciados trabalhadores com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional. Por localidade entenda-se povoado, lugarejo, arraial, aldeia, vila ou cidade, ainda

que se encontrem dentro de um mesmo estado da federação e até de um mesmo município, visto que a norma legal não estabelece delimitação geográfica para o termo.

b) Quando há recrutamento de trabalhadores para prestar serviço em localidade diversa de seu local de origem, mediante fraude ou cobrança de qualquer valor do trabalhador (por exemplo: alimentação, transporte); e

c) Quando não são asseguradas ao trabalhador condições do seu retorno ao local de origem.

3.2 DA VIOLÊNCIA CONTRA OS TRABALHADORES

É fundamental investigar a ocorrência de violência praticada contra os trabalhadores por “gato”, empregador ou pessoa a mando destes. Perquirir acontecimento de ameaças, coação, xingamentos, humilhações, insinuações; tanto correntes quanto pretéritas. No caso de indícios de ocorrência de lesão corporal, o(s) trabalhador(es) deverá(ão) ser encaminhados para exame de corpo de delito.

3.3 DAS RESTRIÇÕES À LIBERDADE DOS TRABALHADORES

3.3.1 Vigilância armada

Armas, especialmente as de fogo, normalmente são escondidas da fiscalização, principalmente se a(s) frente(s) de trabalho e/ou os locais utilizados como alojamento estão localizados no meio da floresta ou mata, ou em local de difícil acesso, ou mesmo em cortiços ou favelas nas periferias das cidades. Ressalte-se que a arma de fogo pode não ser o principal meio de coação dos trabalhadores. O castigo com o facão, como as “panadas” (pancadas com o lado da lâmina do facão), por exemplo, pode ser muito mais aterrorizantes para os trabalhadores, considerando a forma humilhante e dolorosa como são utilizadas, numa técnica de tortura física e psicológica que desanima qualquer tentativa de fuga da propriedade ou de desobediência aos “gatos” ou prepostos do empregador.

Em propriedades em que há vigilância patrimonial armada, deve-se observar a legalidade da mesma (autorização do Departamento de Polícia Federal para funcionamento), bem como se tal fato caracteriza intimidação dos trabalhadores e/ou restrição do seu direito de ir e vir. Caberá à força policial presente avaliar as providências a serem adotadas a respeito dessa ocorrência no âmbito penal.

As Cópias dos autos de apreensão de armas deverão fazer parte do relatório da ação fiscal.

3.3.2 Localização geográfica da propriedade e dos alojamentos

A localização geográfica da propriedade/local de trabalho pode, por si só, ser elemento de cerceamento da liberdade dos trabalhadores. Muitas vezes, o acesso aos centros urbanos e às vias dotadas de transporte público é praticamente impossível dado, não só à distância, mas também à precariedade das vias de acesso. Algumas das vias de acesso a propriedades rurais não possuem fluxo regular de veículos, uma vez que construídas exclusivamente para acesso a estas. Os períodos de chuvas (em especial no norte e centro-oeste do país) também interferem nas condições de trafegabilidade das vias de acesso às propriedades, o que dificulta, ainda mais, a locomoção dos trabalhadores.

Diante dessas dificuldades, a não disponibilização de transporte pelo empregador, especialmente quando da ausência de linha de transporte público regular, é também fator contribuinte para a caracterização do cerceamento da liberdade de locomoção. É necessário apurar a disposição do empregador em reter, segundo seu arbítrio, o trabalhador no local de trabalho. Deve ser verificada também, com esse objetivo, a eventual garantia pelo empregador da efetiva possibilidade de gozo do repouso semanal remunerado fora do local de trabalho, especialmente com relação à disponibilização de meios de transporte.

Da mesma forma, longas distâncias dentro da propriedade, entre locais de alojamento, frentes de trabalho e sede, por exemplo, podem inviabilizar os deslocamentos. Não raro os trabalhadores necessitam de autorização para deixar a propriedade, só podendo fazê-lo em horários predeterminados ou sequer têm permissão para deixar o local de trabalho. Adicionalmente às distâncias, as condições inóspitas dos locais de trabalho e alojamento, os animais selvagens e o temor de passar fome e sede podem tornar-se determinantes para manter os trabalhadores cativos.

O desconhecimento da região (especialmente nos casos em que o trabalhador é arremetado em localidade distinta e trazido para a propriedade) restringe ainda mais significativamente a possibilidade de locomoção dos trabalhadores, que, muitas vezes, não tem noção do local em que se encontram, da distância até o centro urbano mais próximo, e, muito menos, do caminho de retorno. Além disso, as barreiras culturais/linguísticas e a condição migratória irregular também devem ser consideradas, notadamente em se tratando de trabalhadores estrangeiros que, ainda que trabalhando e vivendo nas periferias de grandes centros urbanos, dependem do empregador ou do “gato” para qualquer tipo de relacionamento com o entorno e temem a deportação por parte da polícia, caso denunciem os maus tratos a que são submetidos.

3.3.3 Presença de familiares

Somada a essas dificuldades acima expostas, a presença dos familiares (mulher, irmão, filhos — por vezes crianças pequenas) pode inviabilizar a saída da propriedade, especialmente se houver perseguição de fiscais, “gatos” ou prepostos do empregador, o que normalmente é feito em motocicletas, automóveis ou a cavalo. A opção de deixar na fazenda ou no alojamento os familiares é inviável em face do risco de os mesmos sofrerem represálias ou serem levados para outra localidade, quebrando o núcleo familiar. O medo de perder de vista os que lhe são caros pode ser decisivo na submissão do trabalhador ao cativeiro. Verifica-se tal condição também no meio urbano onde, por muitas vezes, toda uma família vive e trabalha em um mesmo estabelecimento ou as mães e os pais são obrigados a levar os filhos para o local de trabalho por absoluta impossibilidade de deixá-los em outro local (especialmente no caso de estrangeiros em situação migratória irregular).

3.3.4 Endividamento/sistema de barracão

A forma clássica se dá através de aquisição de mercadorias em cantina no local de trabalho — via de regra sob direção dos “gatos”, ou diretamente sob o comando do empregador ou ainda “terceirizada” a uma pessoa alheia à relação de trabalho — mediante anotação em cadernos, para posterior desconto na remuneração a ser paga aos trabalhadores.

Forma semelhante de endividamento é a prática de abertura de créditos para o trabalhador adquirir produtos em mercados da cidade mais próxima indicados pelo patrão ou “gato”.

Outra modalidade recorrente, ainda, é a figura dos adiantamentos por ocasião do aliciamento.

As dívidas também podem ser induzidas em razão da cobrança por transporte, hospedagem, compra de ferramentas de trabalho e equipamentos de proteção individual (motosserra, botinas, facões, etc.), sempre para posterior desconto na remuneração dos trabalhadores. Nesses casos, o cerceamento da liberdade dá-se tanto pela necessidade de pagar quanto pelo constrangimento pessoal do trabalhador, que se sente moralmente obrigado a quitar as dívidas, ainda que ilegais, antes de deixar o trabalho o que, em face da relação entre os preços cobrados pelas mercadorias e o valor pago aos trabalhadores, acaba sendo impossível.

Assim, no curso da ação fiscal, quando forem localizados cadernos com anotações de compras, deve-se verificar se há preços anotados, pois, como contraestratégia, os responsáveis pela cantina não mais estão consignando os preços das mercadorias para evitar a alegação de que estão lucrando com o comércio ilegal, além de evitar que o trabalhador afirme que tem débito. Esses cadernos com anotações a respeito da vida laboral dos trabalhadores são de enorme validade

como meio de prova para a fiscalização e deverão ser apreendidos. Na imensa maioria das vezes funcionam como verdadeira “contabilidade” informal da relação de trabalho e apontam as diversas irregularidades praticadas, tanto no caso do trabalho rural quanto no urbano, quer seja para trabalhadores brasileiros ou estrangeiros. Em todos esses casos o “gato” costuma elaborar um ou vários desses “caderninhos” nos quais são apostos diversos itens que comprovarão a servidão por dívida, os descontos ilegais, os valores irrisórios pagos a título de vales e demais relações patrimoniais que comprovarão o trabalho forçado. É, pois, de suma importância a localização desse tipo de documento e sua apreensão pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Alguns trabalhadores até dizem que não sabem se estão pagando algum valor, porque não veem as anotações dos débitos, visto que os preços só são anotados no dia do acerto. Cada conta acertada costuma ser retirada do caderno, para não deixar registrada a irregularidade. Não se encontrando no local de trabalho ou no estabelecimento as anotações, deve-se diligenciar para localizá-las. Os cadernos de anotações de compras e/ou dívidas, bem como recibos, notas fiscais e vales de compras, comprobatórios de abertura dos créditos acima mencionados, deverão, caso a autoridade policial vislumbre necessidade, ser por ela apreendidos e, no curso da ação fiscal, devem ser fornecidas cópias dos mesmos para o Coordenador da ação. Ainda que a autoridade policial não proceda à apreensão, os documentos deverão ser apreendidos pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, conforme nos termos da Instrução Normativa nº 89 de 02/03/11.

3.3.5 Retenção de documentos

Na ocorrência de retenção de documentos de trabalhadores pelo empregador ou seus prepostos, há que se verificar, juntamente com os prazos legais para a conduta, se a finalidade da mesma está relacionada à retenção dos trabalhadores no local de trabalho.

No caso do trabalho do estrangeiro em situação migratória irregular, tal medida visa, via de regra, a impedir que o trabalhador desprovido de seu passaporte possa se locomover livremente. O mesmo pode ocorrer com cédulas de identidade para estrangeiros ou ainda com os protocolos de pedido de regularização migratória. Não é incomum o “gato”, ou dono da oficina de costura, reter qualquer tipo de documento de seu trabalhador com a finalidade de mantê-lo no local de trabalho.

3.3.6 Atraso no pagamento de salários

Insta apurar a forma de pagamento da remuneração, bem como o efetivo pagamento da integralidade dos salários no prazo legal. Verifica-se que nos casos em que houve resgate de trabalhadores, os salários, geralmente, eram pagos por produção. Tal produtividade é aferida pelo

empregador ou preposto e a remuneração só é paga ao final da tarefa, muitas vezes não sendo assegurado o salário mínimo ao trabalhador em caso de pequena produtividade. Em alguns casos, o empregador adianta pequenas parcelas da remuneração para descontá-las ao final do serviço contratado, como nos casos de empreitada ou tarefa. Ressalte-se que, como a conclusão dos trabalhos não coincide, obrigatoriamente, com a periodicidade legal para o pagamento dos salários, estes são pagos fora do prazo ou, como já apontado, sequer chegam a ser pagos.

3.4 JORNADA E DESCANSO

É fundamental a verificação das irregularidades ligadas à jornada de trabalho e ao descanso intra e interjornada.

É imprescindível a apuração do horário de início e fim das atividades e da existência de controle/anotação do mesmo, bem como dos períodos de descanso, em face das consequências penais e administrativas da jornada excessiva. Atentar para a prática do “ponto britânico”.

Cabe ainda a verificação da existência de horas in itinere, de trabalho noturno ou em domingos e feriados.

Deve-se observar o nível de exigência das atividades desenvolvidas, bem como de sujeição dos trabalhadores a esforço ou riscos excessivos que atentem contra sua integridade física e/ou psicológica, ou mesmo, contra sua dignidade.

Há que se ter em conta que horas extraordinárias não são sinônimo de jornada exaustiva, visto que trata a segunda hipótese de jornada esgotante, que ultrapassa os limites do ser humano comum, considerando intensidade, frequência e desgastes, podendo, mesmo, ocorrer dentro da jornada normal de trabalho legalmente prevista de oito horas diárias. Assim, tal variável deve merecer não só análise quantitativa, mas qualitativa, considerando, inclusive, que a jornada exaustiva, por si só, pode configurar condição degradante.

3.5 IDENTIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

3.5.1 Nas frentes de trabalho

a) Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva:

O empregador deve priorizar a proteção coletiva do meio ambiente do trabalho, além de

garantir o fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), assegurar que os EPI sejam adequados ao risco e que sejam mantidos em perfeito estado de conservação e funcionamento, substituindo os mesmos quando necessário.

A auditoria-fiscal do trabalho deve identificar o fornecimento gratuito e a efetiva utilização dos equipamentos de proteção. Nas situações em que se constata trabalho análogo ao de escravo, é comum não haver fornecimento gratuito de equipamentos de proteção. Estes ou não são fornecidos ou costumam ser vendidos aos trabalhadores para posterior desconto quando do recebimento da eventual remuneração. Ressalte-se que a obrigação de exigência e fiscalização do uso dos EPI é do empregador. E que a utilização do EPI não é opção do trabalhador.

b) Instalações Sanitárias e Abrigos

Deve-se verificar a existência de instalações sanitárias fixas ou móveis, compostas de vasos sanitários e lavatórios em número suficiente, separadas por sexo, com água limpa em quantidade satisfatória e papel higiênico. Os abrigos fixos ou móveis devem proteger os trabalhadores das intempéries durante as refeições (em se tratando de trabalho a céu aberto).

c) Acidentes e Doenças

Levantar, junto aos trabalhadores e à documentação do ente fiscalizado, a ocorrência de acidentes e doenças e, em caso afirmativo, observar se foram tomadas as medidas necessárias, como a remoção do trabalhador acidentado sem ônus para este e a emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), entre outras determinações legais. Observar se existe à disposição dos trabalhadores, em todas as frentes de trabalho, material necessário à prestação de primeiros socorros, bem como pessoa treinada para este fim (existência de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT; ou Serviço Especializado de Segurança e Saúde no Trabalho Rural – SESTR, conforme trabalho urbano ou rural e de acordo com o número de empregados). E ainda, verificar se os trabalhadores foram submetidos aos exames médicos legalmente previstos e se estes foram realizados conforme os ditames legais.

d) Fornecimento de Água

A reposição hídrica é fundamental, especialmente para os trabalhadores que exercem atividades intensas, a céu aberto. O empregador deve fornecer aos trabalhadores água potável e fresca em quantidade suficiente e em condições higiênicas e vedar o uso de copos coletivos.

Deve ser observada a origem da água e seu acondicionamento adequado, além de atentar para o reaproveitamento de embalagens (especialmente de agrotóxicos, adjuvantes e afins)

para armazenamento de água, lembrando que a potabilidade do líquido somente poderá ser assegurada mediante a apresentação de laudo técnico específico.

Ressalte-se, no entanto, que, sem prejuízo do laudo técnico, as condições e os locais de coleta e armazenamento, bem como a aparência da água devem ser criteriosamente observados, fotografados e descritos no relatório e nos autos de infração pertinentes.

e) Alimentação

Deve ser fornecida alimentação sadia e farta que garanta o valor nutricional condizente com as tarefas executadas, de modo a melhorar a qualidade de vida, a capacidade física, a resistência à fadiga e a doenças dos trabalhadores e de forma a contribuir para a diminuição dos riscos de acidente de trabalho. A guarda e a conservação das refeições devem ser realizadas em locais e recipientes higiênicos e próprios para este fim, independente do número de trabalhadores.

Observar o reaproveitamento de embalagens (combustíveis, agrotóxicos etc.) para guarda de alimentos, bem como o grau de higiene na conservação dos mesmos. Notar, ainda, que a higienização dos utensílios é de responsabilidade do empregador.

f) Agrotóxicos

Não pode ser permitida a entrada, permanência ou circulação de pessoas durante a pulverização, tampouco a reentrada na área pulverizada, antes do período rotulado em cada produto. Gestantes, menores de 18 anos e maiores de 60 anos têm que ser afastados das atividades com exposição direta ou indireta a agrotóxicos. Os trabalhadores que manipulam agrotóxicos têm que ser capacitados e receber treinamento específico. Há necessidade de ser disponibilizado local adequado para a guarda de roupas e para a descontaminação; e as vestimentas não podem ser reutilizadas sem a devida descontaminação. Nenhum equipamento, dispositivo de proteção ou vestimenta pode ser levado para fora da área de trabalho. As áreas tratadas têm que ser sinalizadas, informando o período de reentrada. É vedada a reutilização, para qualquer fim, das embalagens de agrotóxicos, e obrigatória a tríplex lavagem e a destinação das embalagens vazias de acordo com a legislação vigente. As habitações, alojamentos e os locais em que são consumidos os alimentos, medicamentos ou outros materiais e as fontes de água devem ficar distantes, no mínimo, 30 metros das edificações onde são armazenados os agrotóxicos. Há que se observar a devida utilização das vestimentas de proteção e se é ofertada água em abundância e condições para descontaminação das vestimentas e dos próprios trabalhadores.

g) Transporte do Trabalhador

Os veículos que transportam os trabalhadores devem possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente, transportar os passageiros sentados, ser conduzidos por motorista devidamente habilitado (inclusive para transporte coletivo de passageiros), possuir compartimento fechado – resistente e fixo, para a guarda de ferramentas e materiais – separado dos passageiros e não podem ser transportados materiais soltos como pneus, mesas, cadeiras etc., junto aos trabalhadores.

h) Ferramentas, Máquinas, Equipamentos e Implementos Agrícolas

Investigar se as ferramentas são fornecidas pelo empregador e se estão em condições de uso, bem como as condições de armazenamento e de transporte. Observar que a manutenção das ferramentas e máquinas (lima e corrente de motosserra, por exemplo), bem como o custo com a manutenção deve ser encargo do empregador.

As máquinas devem: ser utilizadas nos limites operacionais, com observação das restrições indicadas pelo fabricante; ser operadas por trabalhador capacitado e qualificado; e ter suas áreas de transmissão de força protegidas. Além disso, devem possuir faróis, luzes e sinais sonoros de ré acoplados ao sistema de câmbio de marchas, buzina e espelho retrovisor, sendo vedado o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos e em seus implementos acoplados.

i) Instalações elétricas

Deve-se observar se as instalações elétricas dos locais inspecionados atendem a Norma Regulamentadora 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade e com a Norma Brasileira NBR 5410/1995 – Instalações Elétricas de Baixa Tensão. A constatação de instalações elétricas precárias, como distribuição de tomadas elétricas para a alimentação de máquinas por “varais” de rede elétrica, utilização de derivações irregulares de tomadas por meio de dispositivos denominados “benjamin”, falta de aterramento elétrico de máquinas, quadros de distribuição de energia elétrica inadequados para a carga instalada, conexões de cabos irregulares feitas com material inadequado para este tipo de instalação (fita isolante), “gambiarras” próximas a carga inflamável e fios desencapados geram riscos graves e iminentes de incêndio e à segurança e saúde dos trabalhadores, razão pela qual deverá ser lavrado o termo de interdição dos ambientes de trabalho.

3.5.2 Nas áreas de vivência

a) Alojamentos

Devem obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras pertinentes ao empreendimento fiscalizado, conforme a natureza da atividade. Dentre outras características, devem ser construídos em madeira ou alvenaria, com portas e janelas que ofereçam vedação e segurança adequadas, com armários individuais e capacidade física compatível com o número de alojados; é proibida a utilização de fogões, fogareiros ou similares (botijões de gás, carburetos etc.) no interior dos alojamentos, bem como o preparo de refeições, como também a contiguidade desses locais de permanência com locais para preparo de refeições; não pode ser permitida a permanência de pessoas com doenças infectocontagiosas no interior dos alojamentos; a roupa de cama deve ser fornecida pelo empregador. Observar, ainda, se o local de alojamento não está servindo de depósito para as ferramentas de trabalho, galões de óleo ou agrotóxicos, ou quaisquer outros objetos nocivos à saúde.

Atentar para a possibilidade de ocorrência de práticas que visem à isenção da responsabilidade dos empregadores em alojar os trabalhadores trazidos de outras localidades (aliciados) para trabalhar no empreendimento, como, por exemplo, o aluguel, pelo gato ou preposto, de imóvel no centro urbano mais próximo da atividade para ser ocupado pelos trabalhadores. Tal aluguel é, via de regra, superfaturado e descontado da remuneração dos obreiros.

b) Moradias

Quando houver trabalhadores com famílias (núcleo familiar primário) na propriedade, estas devem habitar em moradias distintas dos alojamentos, sendo vedada a moradia coletiva de famílias (muito comum no setor têxtil, onde se encontram diversas moradias multifamiliares de estrangeiros em situação migratória irregular).

c) Instalações Sanitárias

Também devem obedecer ao disposto nas Normas Regulamentadoras pertinentes observando-se, entre outras características, que devem ser compostas de vasos sanitários, lavatórios, mictórios e chuveiros; dimensionados de acordo com o número de trabalhadores; com portas que garantam a privacidade; com disponibilidade de água limpa e papel higiênico.

Observar as condições de funcionamento, esgotamento sanitário e de limpeza das instalações, bem como a distância dos alojamentos e se os trabalhadores podem utilizar, de forma segura, as instalações, inclusive à noite.

d) Locais para Refeições/Refeitórios

Nos refeitórios e locais para refeição, devem ser asseguradas, dentre outras características, condições de higiene, mesas, assentos em número suficiente, lavatório, água limpa, depósitos de lixo com tampas, cobertura e piso cimentado, de madeira ou de material equivalente, também conforme as Normas Regulamentadoras, verificando-se a aplicação de acordo com a natureza da atividade desenvolvida no estabelecimento fiscalizado.

3.6 OUTROS FATORES A SEREM ANALISADOS PELA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO

Além da acurada verificação dos quesitos mencionados, que contribuirão para formar a convicção acerca da ocorrência de submissão dos trabalhadores a situação análoga à de escravo, é necessário, ainda, investigar:

3.6.1 Contratação

Verificar data de admissão, estipulação de salários (muitas vezes as CTPS, quando são anotadas, têm registro de salário mensal no valor do salário-mínimo, embora os trabalhadores possam receber valores distintos) e forma de pagamento.

Verificar ainda, a formalização do contrato de trabalho com registro em livro, ficha ou sistema eletrônico e anotação da CTPS, bem como os pertinentes documentos em caso de se tratar de trabalhador estrangeiro. As irregularidades na formalização da contratação configuram lesão à Previdência Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e caracterizam frustração de direitos trabalhistas. A manutenção do trabalhador na informalidade é um atrativo ao empregador que aposta na sorte de não ser flagrado nessa lesão ao sistema trabalhista e previdenciário, deixando de proceder às contribuições obrigatórias que garantirão o amparo e a assistência ao trabalhador em caso de idade avançada, acidentes ou doenças do trabalho.

Verificar, com especial atenção, a data de admissão dos empregados trazidos de outras localidades, que deve coincidir com a data da efetiva contratação na origem, nos termos das Instruções Normativas nº 76/2009 e nº 90/2011 – SIT/MTE.

Provavelmente com o mesmo intuito, de elidir a responsabilidade pelo vínculo empregatício, a adoção da terceirização ganhou espaço, devendo a fiscalização voltar suas atenções para o desvendamento da cadeia produtiva envolvida, com vistas a delimitar de forma precisa as ativi-

dades desenvolvidas pela empresa. A subordinação, um dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, não só à luz do Princípio da Primazia da Realidade como através da readequação conceitual da subordinação, o que se convencionou chamar de subordinação estrutural ou reticular:

TST – RECURSO ORDINÁRIO: RO 00942200810903002 00942-2008-109-03-00-2
EMENTA: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL, INTEGRATIVA OU RETICULAR - OU
SIMPLESMENTE SUBORDINAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. *A subordinação como um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia é, simultaneamente, um estado e uma relação. Subordinação é a sujeição, é a dependência que alguém se encontra frente a outrem. Estar subordinado é dizer que uma pessoa física se encontra sob ordens, que podem ser explícitas ou implícitas, rígidas ou maleáveis, constantes ou esporádicas, em ato ou em potência. Na sociedade pós-moderna, vale dizer, na sociedade info-info (expressão do grande Chiarelli), baseada na informação e na informática, a subordinação não é mais a mesma de tempos atrás. Do plano subjetivo – corpo a corpo ou boca/ouvido – típica do taylorismo/fordismo, ela passou para a esfera objetiva, projetada e derramada sobre o núcleo empresarial. A empresa moderna livrou-se da sua represa; nem tanto das suas presas. Mudaram-se os métodos, não a sujeição, que trespassa o próprio trabalho, nem tanto no seu modo de fazer, mas no seu resultado. O controle deixou de ser realizado diretamente por ela ou por prepostos. Passou a ser exercido pelas suas sombras; pelas suas sobras – em células de produção. A subordinação objetiva aproxima-se muito da não eventualidade: não importa a expressão temporal nem a exteriorização dos comandos. No fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Nesse aspecto, diria até que para a identificação da subordinação se agregou uma novidade: núcleo produtivo, isto é, atividade matricial da empresa, que Godinho denominou de subordinação estrutural. A empresa moderna, por assim dizer, se subdivide em atividades centrais e periféricas. Nisso ela copia a própria sociedade pós-moderna, de quem é, simultaneamente, mãe e filha. Nesta virada de século, tudo tem um núcleo e uma periferia: cidadãos que estão no núcleo e que estão na periferia. Cidadãos incluídos e excluídos. Trabalhadores contratados diretamente e terceirizados. Sob essa ótica de inserção objetiva, que se me afigura alargante (não alarmante), eis que amplia o conceito clássico da subordinação, o alimpamento dos pressupostos do contrato de emprego torna fácil a identificação do tipo justtrabalhista. Com ou sem as marcas, as marchas e as manchas do*

comando tradicional, os trabalhadores inseridos na estrutura nuclear de produção são empregados. Na zona grise, em meio ao fogo jurídico, que cerca os casos limítrofes, esse critério permite uma interpretação teleológica desaguadora na configuração do vínculo empregatício. Entendimento contrário, data venia, permite que a empresa deixe de atender a sua função social, passando, em algumas situações, a ser uma empresa fantasma – atinge seus objetivos sem empregados. Da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a, subordinação que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica.

Considerando essa realidade, deve-se observar, cuidadosamente, o conteúdo dos artigos 2º; 3º e 9º da CLT, a Lei no. 5.889/73 (Trabalho Rural), a Lei 6019/74 (Trabalho Temporário), a Lei 7102/83 (Serviço de Vigilância), a Lei 6815/80 (estatuto do Estrangeiro), e os Decretos 6964/90 e 6975/90, conforme o caso, além do disposto na súmula no. 331 do TST.

Note-se que a responsabilidade administrativa pode subsistir ainda que o empregador alegue desconhecer as condições de trabalho ou mesmo a contratação dos trabalhadores por prepostos seus, em razão de a responsabilidade trabalhista levar à obrigação legal de impedir o resultado. É importante que a equipe de fiscalização verifique se o empregador tem conhecimento das condições de trabalho encontradas. Se mantiver contato com seus prepostos e/ou com os trabalhadores; se visita o local e se é conhecido pelos empregados.

Ressalte-se que o beneficiário da atividade laboral é responsável pelos trabalhadores que a desempenham.

3.6.2 Crianças e adolescentes

Muitas vezes, são encontrados entre os trabalhadores crianças e adolescentes. Deve-se atentar para esta ocorrência e, sem prejuízo das medidas inerentes à ação fiscal, comunicar o fato ao representante do Ministério Público do Trabalho, para que este tome as devidas providências no âmbito judicial com vistas a garantir os direitos trabalhistas do menor prejudicado. A equipe de fiscalização deve observar os dispositivos do decreto nº 6.481/2008 (lista TIP), a IN nº 77/2009 e a Nota Técnica nº 318/2010/SIT/MTE, 11.09.2010.

3.6.3 Trabalhador estrangeiro

O Brasil vem experimentando, no último decênio, um período de crescimento sustentável e contínuo que tem como consequências o aquecimento do mercado consumidor interno, a valorização do Real e o aumento da demanda por mão de obra, na maioria dos setores. Esse crescimento tem atraído para o Brasil a atenção e o fluxo migratório de trabalhadores estrangeiros que buscam no nosso país melhores condições de vida. Acrescido a esse fato, resta configurado um cenário internacional de crise desde o final de 2008, principalmente em países que antes atraíam esses fluxos, como Espanha e Estados Unidos, redirecionando a preferência para o Brasil. De uma maneira geral, esse é o contexto econômico em que se insere o aumento da imigração de cidadãos da Bolívia, do Paraguai, do Peru e de outros países limítrofes ou não para o Brasil.

O Ministério do Trabalho e Emprego recebe desde os anos 90 e de forma crescente denúncias de violência no ambiente de trabalho relacionadas com o fluxo migratório irregular de trabalhadores estrangeiros. Em geral essas denúncias dizem respeito à servidão por dívida, trabalho forçado, maus tratos, precárias condições de segurança e saúde, assédio moral e sexual, espancamentos, jornadas de mais de 16 horas de trabalho e outras violações de direitos humanos. À época ainda não se haviam construído tratados de regularização migratória ou de residência, nem tampouco de proteção às vítimas de tráfico de pessoas. Os trabalhadores estrangeiros entravam de forma irregular no país, muitas vezes vítimas de tráfico de pessoas, e assim permaneciam, sofrendo calados, com medo da deportação e do retorno forçado. A partir de meados dos anos 2000 o processo de integração regional tem se fortalecido principalmente a partir da inclusão da dimensão social na agenda de integração regional.

Nos ambientes de trabalho em que se encontram estrangeiros irregulares, normalmente o cenário é de extrema precariedade. Nas oficinas de costura são encontrados diversos trabalhadores migrantes, em sua maioria proveniente de países como Bolívia, Paraguai e Peru, que trabalham por mais de 14 horas diárias para ganhar valores próximos ao salário mínimo, ou mesmo abaixo deste, e sem as mais básicas condições de segurança e saúde. Na maioria das vezes, para chegar ao Brasil, esses trabalhadores acabam contraindo dívidas que são descontadas dos salários já baixos, acarretando situações de servidão e de restrição da liberdade de locomoção, por dívida. Essa situação se agrava em virtude do desconhecimento das leis nacionais e da falta dos documentos brasileiros, já que a maior parte dessa migração se dá informalmente, sem o controle das autoridades de fronteira. Não é raro acontecerem agressões físicas e morais, ameaças e outras vulnerações de direitos humanos.

O compromisso pelos preceitos do Trabalho Decente, conforme preconizados pela Organização Internacional do Trabalho e inteiramente aplicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, direciona toda a atividade da fiscalização em prol da melhoria contínua das relações e dos ambientes de trabalho. Nesse sentido, e seguindo a melhor tradição em defesa dos direitos humanos, o Ministério do Trabalho e Emprego deve buscar proteger o trabalhador, independentemente de sua nacionalidade. É esse o contexto do trabalho desenvolvido pela fiscalização, nos casos que envolvam o trabalho realizado em condição análoga à de escravo, quer seja nacional ou estrangeiro.

No que diz respeito à autorização para trabalhar, o trabalho do estrangeiro é regido por regras próprias, notadamente pela lei 6.815/80 e resoluções normativas editadas pelo Conselho Nacional de Imigração – CNI. Nos casos em que se encontram trabalhadores estrangeiros submetidos à condição análoga à de escravo, normalmente houve migração irregular e tráfico de pessoas para fins econômicos e esse estrangeiro encontra-se em situação vulnerável, ensejando procedimentos emergenciais e incisivos, por parte da Auditoria-Fiscal do Trabalho, no sentido de proteger a vida e a integridade desse trabalhador. Assim, no capítulo específico a respeito do tráfico de pessoas para fins de exploração econômica serão fornecidos melhores detalhes e subsídios a respeito do enfrentamento do trabalho em condição análoga à de escravo realizado por trabalhador estrangeiro, notadamente em situação migratória irregular.

3.6.4 Do tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo

a) Do Conceito de tráfico de pessoas para fins de exploração econômica materializada no trabalho em condição análoga à de escravo

Em sentido amplo, o tráfico de pessoas pode ser conceituado como “o recrutamento de terceiros, pela força, fraude, enganação ou outras formas de coerção, com propósitos de exploração”, de acordo com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime – UNODC. Dessa forma, observa-se que o tráfico de pessoas representa uma grave violação dos direitos humanos fundamentais e deve ser combatido de forma sistêmica pelo Estado.

O Brasil, ao ratificar o Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de Março de 2004, reafirmou seu compromisso no combate a essas formas modernas de escravidão e vulneração dos direitos humanos. O Protocolo de Palermo, como é conhecido, foi adotado naquela cidade italiana, em 15 de Dezembro de 2000, e passou a vigorar no plano internacional em 29 de Setembro de 2003.

b) Dos elementos do tráfico de pessoas

Assim, é importante ressaltar que a definição de tráfico de pessoas contida no Protocolo de Palermo inclui três elementos básicos e cumulativos: **a ação, os meios e a finalidade de exploração**¹. Para que se caracterize o tráfico de pessoas basta que tão somente uma das características relativas a cada um dos elementos esteja presente. Abaixo traçamos um quadro das características de cada um dos elementos, baseado no Artigo 3º, alínea “a”, do Protocolo:

A AÇÃO	OS MEIOS	A FINALIDADE DE EXPLORAÇÃO DE, NO MÍNIMO
<ul style="list-style-type: none"> - o recrutamento; - o transporte; - a transferência; - o alojamento; - o acolhimento de pessoas. 	<ul style="list-style-type: none"> - ameaça; - uso da força; - outras formas de coação; - rapto; - engano; - abuso de autoridade; - situação de vulnerabilidade; - aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra. 	<ul style="list-style-type: none"> - prostituição de outrem; - outras formas de exploração sexual; - o trabalho ou serviços forçados; - escravatura ou práticas similares à escravatura; - a servidão; - a remoção de órgãos.

Especialmente no que se relaciona com o enfrentamento ao trabalho análogo ao de escravo, objeto do presente manual, interessa-nos o tráfico de pessoas que tenha por finalidade esse específico tipo de exploração econômica, de acordo com a definição do próprio Protocolo de Palermo: o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura ou a servidão.

d) Do tráfico de pessoas para fins econômicos

Dessa forma, observa-se que a finalidade maior do tráfico de pessoas para fins econômicos é o lucro, obtido com a exploração do trabalho análogo ao de escravo. Esse lucro, ou qualquer

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El costo de la coacción*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 98ª Reunión. Informe I (B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009, p. 9

outro benefício, será obtido por meio de alguma forma de exploração em condição análoga à de escravo da vítima, após a chegada ao destino. Esse lucro ou benefício será conseguido por meio de uma situação de desequilíbrio entre a vítima e seu explorador, em favor necessariamente do último. Essa exploração ocorrerá, necessariamente, por meio do trabalho realizado sob alguma das condições análogas à de escravo previstas no ordenamento jurídico brasileiro.

e) Da política nacional de enfrentamento ao tráfico de pessoas

Por meio do Decreto nº 5.948, de 26 de Outubro de 2006, o Governo brasileiro aprovou a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, que trouxe algumas definições também fundamentais ao presente trabalho. Nesse sentido, o referido documento determina que:

Art. 2º. § 3º A expressão “escravatura ou práticas similares à escravatura” deve ser entendida como:

I – a conduta definida no art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 1940, referente à redução à condição análoga a de escravo; e

II – a prática definida no art. 1º da Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, como sendo o casamento servil.

Da mesma forma, ao tratar do aliciamento de mão de obra, normalmente relacionado com os ilícitos relacionados ao trabalho em condição análoga à de escravo, a Política afirma:

Art. 2º. § 4º A intermediação, promoção ou facilitação do recrutamento, do transporte, da transferência, do alojamento ou do acolhimento de pessoas para fins de exploração também configura tráfico de pessoas.

Por sua vez, ao tratar da participação da Auditoria-Fiscal do Trabalho na execução da Política, restam claras as competências e obrigações da Fiscalização do MTE:

Art. 8º. VII – na área do Trabalho e Emprego:

a) orientar os empregadores e entidades sindicais sobre aspectos ligados ao recrutamento e deslocamento de trabalhadores de uma localidade para outra;

b) fiscalizar o recrutamento e o deslocamento de trabalhadores para localidade diversa do Município ou Estado de origem;

- c) *promover articulação com entidades profissionalizantes visando capacitar e reinserir a vítima no mercado de trabalho; e*
- d) *adotar medidas com vistas a otimizar a fiscalização dos inscritos nos Cadastros de Empregadores que Tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo;*

Da mesma maneira, é fundamental compreender-se a condição de transnacionalidade do tráfico de pessoas, indicando indiferentemente se tratar de tráfico interno ou internacional, envolvendo tanto trabalhadores brasileiros quanto estrangeiros, consubstanciada nos parágrafos quinto e sexto da Política, abaixo reproduzidos:

- Art. 2º. § 5º O tráfico interno de pessoas é aquele realizado dentro de um mesmo Estado-membro da Federação, ou de um Estado-membro para outro, dentro do território nacional.*
- § 6º O tráfico internacional de pessoas é aquele realizado entre Estados distintos.*

Outro ponto fundamental para compreensão da dimensão do tráfico de pessoas diz respeito à irrelevância do consentimento da vítima para a sua caracterização, de acordo com o parágrafo sétimo, da Política, abaixo reproduzido, pois ele é geralmente obtido por meio do engano da vítima:

- Art. 2º § 7º O consentimento dado pela vítima é irrelevante para a configuração do tráfico de pessoas.*

f) Tráfico de pessoas para fins econômicos e trabalho em condição análoga à de escravo: uma relação intrínseca e interdependente

A relação entre o tráfico de pessoas e o trabalho análogo ao de escravo é, portanto, intrínseca e completamente interdependente. Nesse sentido, é importante ressaltar o entendimento da Organização Internacional do Trabalho – OIT, abaixo reproduzido:

- É importante compreender que o tráfico de pessoas possui uma estreita relação com o trabalho forçado. Com efeito, a principal finalidade do tráfico de pessoas é fornecer mão-de-obra para o trabalho forçado, seja para a exploração sexual comercial, seja para a exploração econômica, ou para ambas as finalidades.*
- Oportuno esclarecer que trabalho forçado não se confunde com situações que en-*

volvam baixos salários ou más condições de trabalho. Para que se configure uma situação de trabalho forçado é necessário que estejam presentes dois elementos: a) o trabalho ou serviço deve ser imposto sob ameaça de punição e; b) deve ser executado involuntariamente. Na prática, a punição imposta a trabalhadores e trabalhadoras se apresenta de várias formas, que vão desde expressões mais explícitas de violência (por exemplo, confinamento, ameaças de morte), passando por formas mais sutis de violação, muitas vezes de natureza psicológica (por exemplo, ameaça de denúncia de trabalhadores e trabalhadoras em situação migratória irregular à polícia) ou mesmo sanções de natureza financeira (por exemplo, não pagamento de salários, ameaça de demissão quando o/a trabalhador/a se recusa a fazer horas extras além do estipulado contratualmente ou em legislação nacional), dentre outros. A involuntariedade da execução do trabalho também se apresenta sob faces diferenciadas, uma vez que o trabalhador ou trabalhadora pode se encontrar preso à atividade laboral por esquemas de servidão por dívida ou ainda devido ao isolamento geográfico. Nesses casos, um trabalho aparentemente voluntário, mostra-se, na prática, involuntário².

Dessa maneira observa-se claramente a relação existente entre trabalho forçado e tráfico de pessoas devendo a Auditoria-Fiscal do Trabalho engendrar todos os esforços para a erradicação desse tipo de vulneração dos direitos dos trabalhadores. Algumas conclusões básicas podem ser ressaltadas, após a compreensão dos termos acima:

- 1) No ordenamento jurídico brasileiro, uma vez configurado o trabalho em condição análoga à de escravo restará também configurado, necessariamente, o tráfico de pessoas para fins econômicos, pois o elemento exploração econômica encontra-se no coração dos tipos;
- 2) A finalidade do tráfico para fins econômicos é a exploração da mão de obra submetida ao trabalho análogo ao de escravo, por meios insidiosos, fraudulentos etc;
- 3) Qualquer trabalhador, nacional ou estrangeiro, está sujeito ao tráfico de pessoas para fins econômicos, sendo dever do Estado garantir todos os meios a seu alcance para lograr a erradicação desse tipo de vulneração aos direitos humanos fundamentais, buscando proteger a vítima e reintegrá-la na sociedade;

² FAUZINA, Ana Luiza; VASCONCELOS, Márcia; FARIA, Thaís Dumê. Manual de capacitação sobre tráfico de pessoas. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2009, pp. 10/11.

g) Da origem dos trabalhadores

Considerando que o tráfico de pessoas envolve necessariamente a mobilidade geográfica, por meio da qual um trabalhador sai de sua residência e zona de conforto para um lugar desconhecido, observa-se que esse fator, reforçado com diversos matizes de engodo perpetrados contra o trabalhador com a finalidade de explorar-lhe economicamente, é responsável pela vulnerabilidade alcançada na exploração do trabalho escravo. Dessa maneira, tanto o trabalhador nacional aliciado, quanto o estrangeiro, ambos vítimas de tráfico de pessoas para fins econômicos, encontram-se fora de sua casa, na maioria das vezes longe de seus familiares e normalmente sem suas referências mais próximas que lhe garantem uma zona de conforto e proteção.

Essa dupla vulneração – econômica e geográfica – é, em parte, responsável pelo círculo vicioso que perpetua as situações de trabalho escravo principalmente dos trabalhadores estrangeiros irregulares. Os algozes desses trabalhadores e os beneficiários desse tipo de trabalho utilizam-se, normalmente, do argumento de que se essas vítimas forem denunciar sua situação de vulnerabilidade e exploração para as autoridades brasileiras, serão deportadas. Assim esses trabalhadores se sentem ameaçados e continuam subjugados, garantindo-se uma assimetria bastante injusta no mercado de trabalho entre aqueles que empregam mão de obra irregular estrangeira e aqueles que seguem as normas legais.

Com relação aos trabalhadores brasileiros vem sendo construído, nos últimos cinco anos, um acervo de procedimentos e um cabedal de ferramentas capazes de garantir a repressão necessária a posturas empresariais daninhas às relações de trabalho saudáveis e a proteção devida às vítimas dessa violência. No entanto, com relação ao trabalhador estrangeiro, principalmente o irregular, diversas dúvidas surgiram, principalmente em vista da atuação da Polícia de Imigração, sob responsabilidade do Departamento de Polícia Federal, que tem por preocupação maior a proteção das fronteiras nacionais.

h) Do tratamento ao trabalhador estrangeiro irregular, vítima de tráfico de pessoas – a Resolução Normativa no 93, de 21/12/2010, do Conselho Nacional de Imigração (CNI)

De plano, é importante esclarecer que estará em situação migratória irregular o estrangeiro que:

- a) ingressou no Brasil sem passar pelos controles migratórios em portos, aeroportos ou pontos de fronteira;
- b) permaneceu no Brasil além do prazo regular de estada concedido; ou
- c) trabalha no Brasil sem portar visto, permanência ou residência que o autorize a exercer atividades laborais.

Com relação ao enfrentamento do trabalho análogo ao de escravo realizado trabalhadores estrangeiros em situação migratória irregular, deve-se observar a normativa em vigor e, em especial, o citado Protocolo de Palermo, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004, que afirma, em seus arts. 6º e 7º, relativos à assistência e proteção às vítimas de tráfico de pessoas:

Artigo 6º. § 3o. Cada Estado Parte terá em consideração a aplicação de medidas que permitam a recuperação física, psicológica e social das vítimas de tráfico de pessoas, (...), em especial, o fornecimento de:

d) Oportunidades de emprego, educação e formação.

Artigo 7º Estatuto das vítimas de tráfico de pessoas cios Estados de acolhimento

1. Além de adotar as medidas em conformidade com o Artigo 6 do presente Protocolo, cada Estado Parte considerará a possibilidade de adotar medidas legislativas ou outras medidas adequadas que permitam às vítimas de tráfico de pessoas permanecerem no seu território a título temporário ou permanente, se for caso disso.

2. Ao executar o disposto no parágrafo 1 do presente Artigo, cada Estado Parte terá devidamente em conta fatores humanitários e pessoais.

Em recente documento de trabalho da OIT a respeito da interface entre as migrações, o trabalho não declarado, o tráfico de pessoas e tendências atuais, elaborado pelo LAB/ADMIN, programa da OIT para a Inspeção do Trabalho, observam-se algumas tendências mundiais, a respeito do enfrentamento desse problema crescente em todo o mundo. Desse trabalho destacamos, em particular, os seguintes trechos³:

Los inspectores necesitan tener un buen conocimiento de las leyes existentes a fin de identificar y manejar mejor la situación del trabajo no declarado. Para este fin, los inspectores deben ser adecuadamente capacitados. Es más, la planificación y ejercicio de las visitas de inspección deberían ser reevaluados a fin de garantizar que se

³ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO. La inspección del trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores. Ginebra: ILO, 2010, pp. 4-6

preste adecuada atención a la incidencia del trabajo no declarado, aún en situaciones en las cuales el objetivo principal de la visita no fuera detectar una actividad no declarada. Es más, los países pueden aprovechar la función educativa y promocional de las inspecciones del trabajo a fin de aumentar el nivel de conciencia entre las empresas y los trabajadores acerca de las reglas del trabajo no declarado y cómo se puede evitar o regularizar esta situación. Las inspecciones juegan un papel importante en este objetivo por medio de la prevención y la transformación del trabajo no declarado y no deberían ser consideradas meramente como una fuerza del orden que impone una multa o una sanción. Las instrucciones deben establecer los criterios para decidir dónde deben centrar su atención las inspecciones, dependiendo de los recursos disponibles y de las prioridades que incluyen atender a los informes sobre denuncias de no registro de empresas o a la no declaración de trabajadores. Los inspectores no deberían, sin embargo, ser usados como si fueran “la policía de inmigración”. Los inspectores deben enfocarse sobre el control de las condiciones laborales. De hecho esto ya ha sido abordado por ejemplo, por el Comité de Expertos de la OIT sobre la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones (CEACR) en los comentarios hechos en 2006 y 2008 con respecto a la aplicación del Convenio No. 81 de la OIT por Francia. En su Observación de 2008 el Comité recalcó que no se debería excluir a ningún trabajador de la protección en base a su condición de trabajador irregular. Las funciones de las inspecciones del trabajo son asegurar que las condiciones laborales estén alineadas con los requisitos legales pertinentes y la protección del trabajador mientras desempeña sus labores. Su función no es controlar la naturaleza legal de su empleo. En este sentido, el Comité instó al gobierno a tomar medidas a fin de garantizar que los poderes de los inspectores para entrar en el lugar de trabajo no fuesen objeto de abuso para implementar operaciones conjuntas a fin de combatir la inmigración no autorizada.

Dessa forma, com a finalidade de normatizar a regularização migratória das vítimas de tráfico de pessoas, com vistas à concessão do visto permanente ou permanência no Brasil aos migrantes irregulares, o Conselho Nacional de Imigração – CNI, órgão colegiado do MTE que tem por competência formular a política de imigração, assim como deliberar, coordenar e orientar as atividades de imigração, no nosso país, editou a Resolução Normativa nº 93, de 21 de Dezembro de 2010. A RN 93 disciplina a concessão de visto permanente ou permanência no Brasil e o estrangeiro que vier a ser considerado vítima de tráfico de pessoas. Para tanto, determina a citada RN 93:

Art. 1º Ao estrangeiro que esteja no Brasil em situação de vulnerabilidade, vítima do crime de tráfico de pessoas, poderá ser concedido visto permanente ou permanência, nos termos do art. 16 da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que será condicionado ao prazo de um ano.

§ 1º. A partir da concessão do visto a que se refere o caput, o estrangeiro estará autorizado a permanecer no Brasil e poderá decidir se voluntariamente colaborará com eventual investigação ou processo criminal em curso.

§ 2º. A concessão do visto permanente ou permanência poderá ser estendida ao cônjuge ou companheiro, ascendentes, descendentes e dependentes que tenham comprovada convivência habitual com a vítima.

Para fazer jus aos benefícios previstos na RN 93, o estrangeiro em situação migratória irregular que vier a ser resgatado de trabalho em condição análoga à de escravo deverá ser encaminhado pela Chefia superior da Fiscalização, no âmbito da SRTE, ao Ministério da Justiça, por meio de ofício enumerando e juntando laudo técnico atestando a situação do trabalhador vítima de tráfico de pessoas, emitido por qualquer das seguintes instituições:

42

- I – Secretaria Nacional de Justiça do Ministério da Justiça;
- II – Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;
- III – Postos Avançados de serviços de recepção a brasileiros(as) deportados(as) e não admitidos(as) nos principais pontos de entrada e saída do País;
- IV – Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; e
- V – Serviços que prestem atendimento a vítimas de violência e de tráfico de pessoas.

Para tanto, faz-se essencial a articulação dos trabalhos da Auditoria-Fiscal do Trabalho junto aos Comitês Estaduais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Comissões Estaduais de Erradicação do Trabalho Escravo, instituídas no âmbito da Administração Pública estadual responsável pela Justiça, Cidadania e Direitos Humanos. Apenas com ações integradas entre diversos órgãos federais, estaduais e municipais, bem como organizações sindicais e da sociedade civil organizada poder-se-á alcançar um patamar de excelência no enfrentamento ao tráfico de pessoas com finalidade econômica, manifestado no trabalho em condição análoga à de escravo.

i) Dos procedimentos aplicáveis às vítimas de tráfico de pessoas

Com base nas conclusões acima exaradas pode-se definir, desde logo, que os procedimentos e ferramentas à disposição da Auditoria-Fiscal do Trabalho no enfrentamento ao tráfico de pessoas são exatamente os mesmos existentes e desenvolvidos para o enfrentamento ao trabalho em condição análoga à de escravo, independentemente da nacionalidade do trabalhador e de sua condição migratória, no caso do estrangeiro:

- 1) Resgate e afastamento do trabalhador do local de trabalho;
- 2) Paralisação das atividades prejudiciais;
- 3) Regresso do trabalhador à sua origem ou acolhimento em abrigos, de acordo com a conveniência;
- 4) Emissão da CTPS provisória se for o caso;
- 5) Emissão das guias do seguro-desemprego do trabalhador resgatado;
- 6) Determinação para registrar os trabalhadores eventualmente sem registro;
- 7) Determinação para efetuar o pagamento das verbas rescisórias e indenizatórias aos trabalhadores;
- 8) Lavratura dos autos de infração devidos;
- 9) Elaboração do relatório final.

3.7 ILÍCITOS PENAIS CORRELATOS

Considerando que a submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo é crime que pode estar associado a outros ilícitos, é necessário atentar, no curso da ação fiscal, para a ocorrência de diversas práticas ilegais, como aliciamento, crimes contra a organização do trabalho, crimes contra o meio ambiente, crimes de sonegação previdenciária e fiscal, lesões corporais, omissão de socorro, maus-tratos, constrangimento ilegal, posse e porte ilegal de armas de fogo, quadrilha ou bando, entre outros.

4. DAS AÇÕES FISCAIS

4.1 ASPECTOS GERAIS

As ações fiscais que tenham como objetivo o combate ao trabalho em condição análoga à de escravo devem observar as políticas de atuação e planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), bem como a Instrução Normativa nº 91/2011.

As ações fiscais desenvolvidas pelas unidades descentralizadas do MTE são organizadas pelas chefias de fiscalização, em colaboração com Coordenadores por elas designados para a condução dos trabalhos.

As chefias de fiscalização deverão informar a SIT previamente do cronograma de ações possibilitando que as mesmas sejam empreendidas de forma eficiente e eficaz.

A SIT ou a chefia da fiscalização das unidades descentralizadas solicitará a participação na equipe do Grupo Móvel ou da unidade descentralizada, respectivamente, de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar, Polícia Civil ou outra autoridade policial, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal, além de quaisquer outros órgãos públicos cuja atuação seja considerada necessária.

O coordenador designado é responsável por formar a equipe de Auditores-Fiscais e definir a cidade-polo (usada para efeitos de centralização das atividades burocráticas). Deverá identificar a existência ou não de informante (que poderá ou não acompanhar a equipe) e elaborar a previsão de recursos financeiros necessários, o número de veículos e a duração média da ação.

Caso haja necessidade, durante a ação, o coordenador solicitará a prorrogação da operação. Para o melhor desempenho das atividades é desejável que os representantes de todas as instituições que compõem a equipe de fiscalização possam ser mantidos durante a prorrogação, sem prejuízo de eventuais substituições, quando imprescindíveis.

Para garantir o sucesso da ação, diversos procedimentos devem ser adotados com a devida antecedência: preparação de infraestrutura (veículos, equipamentos, diárias, recursos para material de consumo), realização de contatos com parceiros etc.

Alguns **aspectos ligados à realização das ações fiscais** merecem atenção especial e serão aqui abordados:

Postura do Agente Público – As ações fiscais constituem trabalho importantíssimo, realizado coletivamente englobando diversas instituições públicas. É fundamental que cada membro da equipe

tenha essa dimensão e que evite comportamentos de natureza pessoal que comprometam a equipe e as instituições a que representam. Mesmo quando não estiver efetivamente em trabalho, nos horários de descanso, é fundamental que se mantenha a discrição e uma postura cordada e adequada a um agente público, além de evitar dar detalhes da vida pessoal dos membros do grupo;

Sigilo – O sigilo é fator preponderante para o sucesso das ações fiscais de combate ao trabalho em condição análoga à de escravo, por razões evidentes. A conduta típica, quando o empregador e/ou seus prepostos tomam ciência prévia das ações fiscais, é retirar, imediatamente, os trabalhadores dos locais de alojamento e escondê-los em locais próximos ou transportá-los para longe do alcance da fiscalização;

Localização do local de trabalho – É essencial estabelecer a localização da propriedade por meio de Sistema de Posicionamento Global – GPS e essa informação deverá constar no Relatório de Fiscalização. É fundamental, também, que conste no relatório a descrição do trajeto até o estabelecimento fiscalizado. O ponto de partida indicado pode ser uma cidade próxima ou outro ponto de referência significativo. A partir daí deve-se definir a rota até o estabelecimento, destacando pontos no caminho, como curvas, entradas de outras propriedades (marcando a quilometragem e as coordenadas geográficas), em especial os pontos que suscitem dúvidas de direcionamento, como bifurcações, trevos, etc. Tal procedimento é essencial para que quando ocorrer o monitoramento da propriedade, outras equipes de fiscalização possam chegar com facilidade ao local. É importante levantar informações que revelem o grau de isolamento da propriedade, as formas de acesso e as possibilidades dos trabalhadores de sair do local;

Abordagem Inicial – Caberá à força policial com informação da conduta adotada ao restante da equipe, a abordagem inicial da área do estabelecimento fiscalizado a fim de definir as estratégias que garantam a segurança do grupo;

Espírito de equipe – É fundamental para atingir com sucesso o resultado almejado, levando-se em consideração a interdependência e complementaridade dos órgãos envolvidos;

Não tomar decisões isoladas – Nenhum membro da equipe deverá, isoladamente, tomar qualquer decisão. Havendo algum problema a ser resolvido, este deverá ser apresentado ao coordenador da equipe ou, na ausência deste, aos demais companheiros para decisão conjunta;

Pontualidade – Os horários combinados com o coordenador da equipe devem ser rigidamente observados. Atrasos cometidos por alguns membros da equipe podem comprometer toda a ação;

Informante – A ação fiscal pode ser desencadeada por uma denúncia. Nesses casos, a denúncia deverá trazer informações sobre a localização da propriedade. Há casos, no entanto, em que é necessário contar com um informante, que pode ser o próprio denunciante ou pessoa de confiança da equipe fiscal e que tenha conhecimento da região onde se encontra o estabelecimento a ser fiscalizado. A participação do informante na equipe é voluntária e visa a facilitar a localização do estabelecimento e/ou das frentes de trabalho. Em todos os casos onde sua participação seja necessária, a identidade do informante deve ser protegida, a fim de evitar possíveis represálias. O informante deverá ser previamente orientado e alertado quanto aos riscos inerentes à natureza da ação bem como quanto àqueles decorrentes de seus próprios atos, tanto no que se refere à sua segurança quanto no que tange à sua responsabilidade, inclusive penal, pelas informações prestadas ao grupo;

Remédio – Os membros das equipes que façam uso de remédios contínuos, devem levar remédio em quantidade suficiente. Levar, ainda, outros remédios de uso eventual: analgésicos, antitérmicos, etc.;

Água e alimentos – Cada membro da equipe deve cuidar para que não lhe falte água ou alimento durante a ação. Diariamente, deverá comprar água e alimentos, pois a ação pode durar todo o dia e noite sem que seja possível ir a algum restaurante ou assemelhado;

Esclarecer ao grupo o papel de cada um (Auditor-Fiscal do Trabalho, Agente de Polícia Federal, Delegado de Polícia Federal, Procurador do Trabalho, Procurador da República, etc.) – É fundamental que, antes do início de cada ação, o coordenador reúna o grupo e esclareça o papel dos representantes de cada órgão presente na equipe;

Coordenador do GEFM é o interlocutor junto ao empregador e prepostos – Ressalvadas as atribuições específicas de cada Instituição, o coordenador-geral da equipe (Auditor-Fiscal do Trabalho) é o responsável pela interlocução junto ao empregador e seus prepostos;

Postura firme, mas cordada, evitando discussões – Qualquer membro da equipe, no desempenho de suas funções, deve se portar de maneira cordada e profissional, sem perder a devida

firmeza que o cargo e a ocasião exijam. Eventuais discordâncias de encaminhamento de alguma questão devem ser apresentadas de forma reservada para o conjunto da equipe e coordenador. Nunca, em nenhuma situação, devem ser discutidas divergências em presença de empregadores, seus prepostos ou trabalhadores;

Reuniões de avaliação — O coordenador, sempre que necessário, deve organizar reuniões rápidas e objetivas para avaliar a situação encontrada e os procedimentos a serem tomados;

Deslocamento — Os veículos deverão estar previamente abastecidos ao deslocamento, evitando-se paradas desnecessárias. Pela mesma razão, na medida do possível, a rota para deslocamento até o local a ser fiscalizado também deverá ser definida com antecedência;

Os veículos devem andar em comboio — Os veículos, sempre que possível, devem andar em comboio. O cuidado com a manutenção dos veículos é fundamental em razão de se tratar de patrimônio público e de que serão usados em ações subsequentes;

Termo de cautela — os veículos repassados a membros da equipe devem ser revestidos de termo específico de responsabilidade pela sua condução e preservação do patrimônio público;

Registro fotográfico — Foto e eventual filmagem devem ser realizadas assim que se chegue à frente de trabalho ou em situações que no transcurso da ação se deseje registrar. Devem ser fotografadas todas as situações que demonstrem o descumprimento da legislação, especialmente situações relacionadas a água, alojamentos, equipamentos de segurança, alimentação, trabalho de crianças e adolescentes e todas as irregularidades que apontem para a sujeição dos trabalhadores a condições degradantes de trabalho e a outras situações que possam configurar a submissão a trabalho análogo ao de escravo. Fotografar ainda a(s) placa(s) de identificação da propriedade, sede da fazenda, do local de trabalho rural ou urbano, de financiamento público para a atividade desenvolvida (se houver), bem como o empregador, “gatos”, armas apreendidas, trabalhadores acidentados e/ou doentes, veículos utilizados para transporte dos obreiros, cantinas existentes nos locais de trabalho e todas as etapas da fiscalização (principalmente o ato do pagamento das verbas rescisórias) e situações que possam de alguma maneira ilustrar o relatório e comprovar as diversas irregularidades encontradas e objeto de autuação. Sempre que possível, as fotografias devem incluir pessoas vinculadas à propriedade, para que não sejam suscitadas dúvidas quanto à veracidade das mesmas;

Registro Filmográfico/Videográfico – Com o objetivo de melhorar o acervo de provas da situação fiscalizada, as mesmas condições fotografadas devem, sempre que possível, ser também filmadas. Indispensável filmar alguns depoimentos, para corroborar as declarações reduzidas a termo. As fotografias e gravações em filme ou vídeo são fundamentais para ilustrar a situação encontrada e devem ser obtidas de forma autêntica. A veracidade e a fidedignidade do registro são indispensáveis, razão pela qual o(s) responsável(is) precisa(m) estar sempre atento(s) para não perder cenas importantes e espontâneas. Antes de qualquer providência, os trabalhadores deverão ser fotografados e filmados como foram encontrados. O declarante/depoente/interrogado não deve se sentir intimidado ou incomodado com a câmera para que não se retraia e acabe por, involuntariamente, omitir informações importantes. O responsável pela gravação deve se assegurar que o entrevistado fale livremente, passando suas impressões. Os policiais, auditores-fiscais ou procuradores que tomam as declarações não devem ser o foco da filmagem. A cena será gravada com narração inicial do cinegrafista informando a data e o local da ação fiscal bem como o nome da propriedade fiscalizada. Só depois se iniciam as entrevistas. Um CD gravado com o arquivo original das fotos que ilustram o relatório final, assim como os utilizados para filmagem deverão fazer parte dos anexos do relatório;

Tarefas – Com exceção das tarefas originadas de competência exclusiva em razão da função desempenhada, todas as demais serão de exercício comum a todos os membros da equipe;

Evitar isolar-se sem comunicar a equipe – Nenhum membro deverá se ausentar do local onde estiver ocorrendo o trabalho de equipe sem que haja anterior comunicação ao coordenador e, na falta deste, aos demais componentes;

Hospedagem da equipe – Para fins de segurança e para facilitar quaisquer deslocamentos, os integrantes da equipe deverão ficar hospedados no mesmo local. O Coordenador definirá o local de hospedagem considerando a oferta da cidade em questão, a segurança, o número de membros da equipe e a divisão racional dos cômodos, bem como a eventual necessidade de utilização das dependências do local para reuniões da equipe ou com representantes do estabelecimento fiscalizado e para atividades administrativas inerentes à ação fiscal.

4.2 APREENSÕES/INTERDIÇÕES/EMBARGOS

Quando qualquer membro das instituições da equipe de fiscalização vislumbrar a ocorrência de irregularidades, apreenderá todos os documentos comprobatórios das infrações e ocorrências, tais como cadernos de dívidas encontrados, documentos assinados em branco ou documentos e objetos que julgar indispensáveis à comprovação das irregularidades verificadas. Cópias dos referidos documentos deverão ser fornecidas aos parceiros, ainda no curso da ação fiscal, para que integrem os respectivos relatórios de ação. Havendo armas de fogo e/ou outros equipamentos, objetos ou substâncias em situação ilegal deverão ser apreendidos ou arrecadados pela autoridade policial, e as cópias dos respectivos autos de apreensão deverão fazer parte do relatório da ação fiscal. A equipe fiscal deverá interditar motosserras e equipamentos que não estejam de acordo com as Normas Regulamentadoras do MTE e legislação pertinente. Os estabelecimentos, setores de serviço, outras máquinas ou equipamentos, bem como as obras que representem risco grave e iminente para os trabalhadores também deverão ser interditados/embargadas.

4.3 ENTREVISTAS

É essencial ganhar a confiança dos trabalhadores para que se sintam seguros em falar livre e abertamente sobre sua situação no estabelecimento. Ao chegar, explicar-lhes a finalidade da fiscalização, além de procurar um local isolado que propicie privacidade para os depoimentos. Os trabalhadores, ao se sentirem confiantes, passam a contar o que realmente está acontecendo. É importante ressaltar que, dificilmente, o obreiro inquirido na presença de outros trabalhadores ou prepostos do empregador mencionará fatos que possam vir a comprometer, futuramente, sua integridade. Por meio da entrevista/verificação física, tem-se o primeiro diagnóstico da situação: forma de contratação, endividamento dos empregados, jornada, condições de permanência (alojamento e moradia), água, condições de segurança e saúde do trabalhador, vigilância, ameaças, pressões psicológicas, impedimento de romper o contrato ou punições. O ideal é utilizar formulário padrão de entrevistas (modelos anexos), por amostragem, que serão anexados ao relatório de fiscalização. Com relação ao endividamento, a entrevista com os trabalhadores, “gato”, gerente, prepostos e empregador, deve ser especialmente cuidadosa, procurando-se apurar com exatidão os valores envolvidos e checando-se as contradições. Às vezes são encontrados trabalhadores que já fizeram algum acerto por serviço findo. Deve-se perguntar se há pessoas que já fizeram acerto. Deve-se verificar a presença de crianças e ado-

lescentes. Neste caso, todos serão entrevistados, bem como seus responsáveis, se presentes.

Observação: O primeiro diagnóstico não deve ser precipitado, haja vista o risco de comprometimento da qualidade dos procedimentos fiscais necessários não só para elucidação da real situação, mas também para reunião dos elementos de comprovação das condições encontradas.

4.4 TERMO DE DECLARAÇÕES

Preencher todas as informações necessárias, inclusive endereço do trabalhador, e os contatos para que possa ser encontrado futuramente. Cada situação deve ser detalhada de forma que estejam presentes os elementos necessários para elucidação e caracterização das infrações e/ou eventuais crimes: o que (fato), quem (atores), quando, onde, como e por que os fatos ocorreram. Os termos de declarações devem ser colhidos por representantes de todas as instituições participantes da equipe, de forma conjunta ou separadamente, a fim de instruir eventuais procedimentos ou subsidiar ações judiciais. Devem ser colhidas declarações de parte ou da totalidade (quando possível) dos empregados, prepostos, “gatos” e empregador, não esquecendo colher o depoimento da totalidade das crianças e dos adolescentes porventura presentes, bem como de seus responsáveis.

Orientações básicas para preenchimento do termo de declarações

O Termo de Declarações é peça importante, que poderá acompanhar as ações ajuizadas pelo Ministério Público ou os inquéritos policiais instaurados como desdobramento da ação fiscal. O responsável pelo seu preenchimento deverá observar os seguintes procedimentos quanto ao aspecto formal:

- a) Não rasurar as anotações. Deve ser usada a expressão “digo,” após erro na grafia, continuando o relato normalmente. Não se deve tentar corrigir o erro escrevendo por cima ou apagando, para não macular o documento e garantir sua autenticidade, evitando que terceiros acrescentem ou modifiquem seu teor. Os espaços em branco após as declarações deverão ser neutralizados usando traço ou a expressão jurídica em latim “nihil”;
- b) O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá assinar e carimbar o anverso, o verso e quaisquer continuações do documento. Caso somente rubrique o documento, deve apor o seu carimbo com dados que o identifiquem claramente (CIF, matrícula, nome completo e cargo).
- c) O declarante também deverá assinar ou apor sua digital, caso não seja alfabetizado, no anverso, no verso e continuações, caso sejam preenchidos;

- d)** Se o declarante for analfabeto colocar a expressão “não alfabetizado” no local destinado à assinatura e colocar sua impressão digital no espaço destinado a este fim;
- e)** Relatar fielmente as declarações consignando as mesmas expressões utilizadas pelo declarante, inclusive os regionalismos, mesmo que incorram em erro de português ou não falem o idioma, caso em que deverão ser acompanhados preferencialmente por tradutor. Essas expressões devem vir entre aspas, seguidas da expressão jurídica em latim “sic”. Caso tais expressões sejam desconhecidas, deve-se pedir que o trabalhador as explique de forma que sejam inteligíveis para todas as pessoas. As respostas não devem constar sob a forma simplificada de SIM e NÃO; ao contrário, deve ser colhido o máximo de informações. Evitar termos técnicos, tais como: instrumentos de trabalho, preços superfaturados, contraprestação pecuniária, etc. A transcrição deve ser de forma objetiva e na linguagem utilizada pelo entrevistado, para assegurar ao termo a devida fidedignidade;
- f)** O declarante lerá o conteúdo das declarações para se certificar de sua fidedignidade. Na hipótese de o entrevistado não ser alfabetizado o responsável lerá o termo em voz alta, se possível na presença de duas testemunhas, e perguntará se o que foi escrito corresponde ao que foi declarado. O responsável não deve supor que sempre entende o significado das expressões utilizadas pelo entrevistado, já que, entre outras razões, o sentido dessas expressões pode variar nas diferentes regiões do país;
- g)** As declarações tomadas a termo são colhidas por amostragem. Por essa razão, só devem ser documentados os depoimentos de trabalhadores que possam esclarecer melhor a situação. O depoimento do “gato” é indispensável, bem como o do gerente, de quem represente o empregador e deste próprio. Se houver chance de entrevistar o motorista que transportou os trabalhadores, ele deve ser questionado para elucidar como se deu o tráfego/tráfico. Os “subgatos” devem ser questionados sobre a forma como se deu o aliciamento e quais as condições de trabalho que foram oferecidas (promessas de trabalho feitas na origem). Essas informações ajudam a estipular a base de cálculo para o pagamento das verbas rescisórias, que deve sempre ter como base o princípio do contrato-realidade;
- h)** Havendo crianças (até 11 anos de idade) ou adolescentes (de 12 a 18 anos incompletos), não se aplica a amostragem. Como antes mencionado, todos deverão ser entrevistados. Deve constar no Termo de Declarações quem é o responsável pelo trabalhador no local de trabalho, bem como se está desacompanhado de responsável legal ou de familiar. Perguntar sobre a escolaridade, se deixou a escola pelo trabalho atual ou se este o impede de frequentá-la. O nome da mãe (o do pai deve constar, se for conhecido) não pode ser esquecido, assim como local e data de nascimento, bem como o endereço residencial. Devem também ser observados os mandamentos do Decreto nº 6.481/2008, da Instrução Normativa nº 77/2009 e da Nota Técnica nº 318/2010/SIT/MTE.
- i)** Registrar a data e o local onde foi encontrado o trabalhador.

Sugestão de roteiro de entrevista com trabalhador

- Como o trabalhador foi contratado e por quem: se foi contratado em outro município por algum preposto/"gato" do empregador; quando isso ocorreu; quem foi o intermediário; quantos trabalhadores vieram com ele, declarante, e como foram transportados (se em linha de transporte regular ou em que outras circunstâncias); se houve alguma intercorrência no caminho; se pagou algum valor pelo transporte ou se foi combinado que o valor do transporte seria descontado dos salários; se houve algum adiantamento para a família ou para despesas com alimentação/hotel e outros; se conhece o trajeto desde o local onde foi contratado até o local de trabalho e quanto tempo levou para percorrê-lo; se existe transporte regular desde o local de trabalho até o centro urbano mais próximo, qual a distância até o centro urbano mais próximo e as condições das vias de acesso.
- Como foi acordada a prestação de serviços ao ser contratado (duração, local do serviço e forma de pagamento); se possui CTPS, se foi solicitada pelo empregador ou gato, se está assinada, se sabe quem consta como empregador na CTPS, qual a função que consta na carteira e qual a função desempenhada; se o salário constante da CTPS é o mesmo daquele efetivamente percebido; se a CTPS está com o trabalhador ou encontra-se em poder de terceiros e, neste caso, com quem; quem define as tarefas ou serviços, de quem recebe ordens; se conhece o empregador e/ou algum preposto deste; se o empregador e/ou seu preposto visita os locais de trabalho (principalmente, se o proprietário já o viu nos locais de permanência) e, em caso positivo, com que periodicidade; se o empregador manda ou traz, pessoalmente, o dinheiro para pagar ou alimentar os trabalhadores.
- Há quanto tempo trabalha na fazenda ou local de trabalho urbano ou rural e se já recebeu algum pagamento. Se positiva a resposta, perguntar qual a quantia recebida e após quanto tempo recebeu. Questionar a periodicidade de pagamento (mensalmente ou ao término da tarefa) e como é feito (em dinheiro, em cheques para desconto em local específico). Perguntar se o trabalhador pode sair do local de trabalho antes do término da tarefa e se receberá o valor proporcional pelos serviços prestados; se quisesse e pudesse sair se teria condições (dinheiro, transporte) para retornar a seu local de origem;
- Se foi submetido a exames médicos e se recebeu Equipamento de Proteção Individual;

- Se é descontado ou seria descontado, caso recebesse o salário, o valor da botina, chapéu, uniforme, ferramentas de trabalho, etc.;
- Verificar se resta caracterizada a unicidade contratual nas hipóteses de reiteradas contratações. Ater-se para o fato de que geralmente o trabalhador informa apenas o último período contratual;
- Se existem trabalhadores na função de fiscais, armados ou não, no local de trabalho, vigiando o serviço;
- Se já sofreu ou presenciou alguma violência ou ameaça em razão da função que exerce atualmente, quem a teria praticado e, se for o caso, contra quem a mesma foi produzida.
- Se já houve alguma fuga;
- Como a alimentação é fornecida. Se por conta do empregador, sem descontos no salário contratado, ou mediante aquisição dos alimentos na cantina/barracão para posterior desconto no salário acertado na contratação; com desconto legal, ou por conta do trabalhador, com descontos abusivos;
- Se o trabalhador pode sair para comprar seus mantimentos fora do local de trabalho;
- Quem administra a cantina/barracão/armazém do estabelecimento e se pertence ao proprietário; o que é vendido na cantina;
- Se o trabalhador costuma adquirir diretamente na cantina os alimentos ou outros produtos ou se o faz por meio do empreiteiro/gato; quem anota as despesas e se o trabalhador tem acesso ao caderno de anotações;
- Se os preços dos alimentos e demais mercadorias vendidos na cantina são muito superiores aos da cidade mais próxima;
- Quais as condições de preparo e consumo das refeições (locais, higiene, qualidade dos alimentos, condições para manipulação);

- Como é a área de vivência (com especial atenção para os alojamentos)
 - se existem instalações sanitárias (verificar condições de higiene e proporção em relação ao número de trabalhadores); se há fornecimento de papel higiênico e água limpa;
 - onde os trabalhadores tomam banho;
 - se o alojamento é misto;
 - se existe mais de uma família em um mesmo alojamento;
 - qual o local onde se retira água para o consumo: beber, cozinhar, banhar-se;
 - se a água utilizada para consumo é utilizada por animais;
 - se o local de alojamento estava pronto quando da chegada do trabalhador ou se este ajudou a construí-lo;
 - se o material para a construção foi fornecido pelo empregador.

- Qual a jornada de trabalho: início, pausas para descanso e alimentação, término, jornada diária e semanal, regularidade, folgas, intensidade do trabalho. Verificar se os trabalhadores podem deixar o local de trabalho nos dias de folga (se houver);

- Se existe material para a prestação de primeiros socorros e se existe pessoa habilitada para essa prestação;

- Se existem trabalhadores doentes; se ocorreram ou ocorrem regularmente acidentes de trabalho ou outras enfermidades e quais as providências tomadas pelo empregador nessas ocasiões;

- Informações sobre a cadeia produtiva da atividade, com o objetivo de poder analisar a legalidade da terceirização, se houver.

4.5 OITIVAS EM CONJUNTO

Quando identificado, por meio da equipe de fiscalização, que determinados depoimentos serão mais significativos para caracterização das infrações e/ou crimes, nova oitiva pode ser realizada, agora em conjunto, pela autoridade policial, pelo Procurador do Trabalho, pelo Procurador da República, e de por um Auditor-Fiscal do Trabalho. Os depoimentos deverão complementar os Termos de Declarações porventura já colhidos, quando da elaboração do relatório da ação fiscal.

4.6 REUNIÕES DE AVALIAÇÃO

O coordenador, sempre que necessário e possível, deve organizar reuniões rápidas e objetivas para avaliar a situação encontrada e os procedimentos a serem tomados. No entanto, os membros da equipe devem ter iniciativa e estar atentos aos acontecimentos, expondo suas dúvidas, questionamentos, observações, eventuais descobertas e conclusões a qualquer tempo, a fim de aperfeiçoar os procedimentos.

4.7 IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

Diversas situações podem ocorrer em relação à identificação do empregador:

- a) O empregador se encontra no local fiscalizado: neste caso, o coordenador da ação se identifica ao empregador, relata os motivos da presença da equipe e toma as medidas para as notificações devidas, solicita a identificação do empregador (documentos pessoais pertinentes) e quaisquer outros documentos que se fizerem necessários. Se possível, deverá ser colhido o depoimento do empregador, nesse primeiro momento, questionando a sua capacidade econômica, as condições de trabalho dos empregados, entre outros aspectos relevantes para a apuração das responsabilidades. O depoimento em questão não elide futuras intimações e, se não for possível a sua colheita, deverão ser consignadas as razões que a impossibilitaram.
- b) O empregador não se encontra no local fiscalizado: neste caso, identificar o preposto (capataz, gerente, etc.) e solicitar os meios de contato com o empregador. Buscar informações diversas que levem à identificação do empregador para efeito de notificação e futuras autuações. De posse de telefone e endereço do empregador fazer contato direto e informar a respeito da fiscalização e de seu significado e andamento.

Em qualquer dos casos, deverá ser lavrada Notificação para Apresentação de Documentos (NAD). Ressalte-se a necessidade de solicitar o título de propriedade ou documento comprobatório da posse ou domínio da terra, contrato/estatuto social da empresa e alterações, entre outros documentos. Informar prontamente ao empregador sobre as medidas necessárias para salvaguardar os direitos trabalhistas, a segurança e a saúde dos trabalhadores, dando ênfase às mais urgentes.

4.8 PROVIDÊNCIAS IMEDIATAS

- a) Identificar e qualificar todos os trabalhadores presentes no local fiscalizado, bem como verificar e registrar (fotografias e filmagem) as condições de trabalho e de vida a que estão submetidos.
- b) Observar existência de trabalhador doente e/ou acidentado, exigindo, quando necessário, o encaminhamento para atendimento médico e a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT;
- c) Caso se configure a redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo: comunicar ao empregador ou preposto deste a situação encontrada, ressaltar a obrigatoriedade de efetuar o registro de todos os empregados em situação irregular, bem como a assinatura das Carteiras de Trabalho (caso necessário), com expedição deste documento para todos os trabalhadores que não o possuam, nacional ou estrangeiro, independente da situação deste no país.

A numeração das CTPS deve ser solicitada à DETRAE ou às Superintendências, conforme a natureza da equipe, para controle e informação aos setores responsáveis. Antes da operação, requerer quantidade razoável de CTPS. A série das CTPS provisórias será sempre 00200. Após a numeração, incluir “/SIT”.

Observar que a Nota Técnica nº 318/2010/SIT/MTE, 11.09.2010, orienta os AFT a não efetuar o registro na CTPS para o caso de constatação de trabalhos de criança e adolescente em atividade proibida, ou seja, menor de 16 anos, de 16 a 18 anos em atividades previstas na lista TIP e abaixo de 18 anos em quaisquer atividades noturnas, perigosas ou insalubres.

Informar ao empregador sobre a necessidade da imediata extinção das condições verificadas, paralisando as atividades dos empregados encontrados em condições análogas à de escravo, com a retirada dos trabalhadores dos locais de alojamento para instalá-los em local que ofereça condições dignas e decentes para tanto, ainda que tal local seja no próprio estabelecimento fiscalizado. Deverá o empregador, a expensas próprias, transportar, se necessário, hospedar e alimentar os trabalhadores em condições dignas e decentes até o retorno dos mesmos aos respectivos locais de origem, se for o caso. Nos casos em que o retorno à origem não seja a solução mais adequada, poder-se-á contatar os Núcleos Estaduais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo a fim de que seja viabilizado o acolhimento do trabalhador na rede de abrigos disponível. A auditoria-fiscal informará ao empregador sobre a responsabilidade deste pela integridade dos trabalhadores, e acompanhará os procedimentos de retirada e realojamento.

- d) Conforme o artigo 2º- C da Lei 7998/90 (Lei do Seguro Desemprego) – os trabalhadores identificados como submetidos a condição análoga à de escravo em decorrência de ação de fiscalização

do MTE deverão ser resgatados. A rescisão dos contratos de trabalho, com o pagamento imediato das verbas rescisórias, dar-se-á com fundamento no artigo 483 e alíneas, da CLT, combinado com o dispositivo legal acima mencionado, garantidos, assim, aos trabalhadores todos os direitos que seriam devidos em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como a tomada de providências para o retorno dos trabalhadores aos respectivos locais de origem (local de contratação), também às expensas do empregador (§ 1º do artigo 207 do Código Penal Brasileiro).

e) Elaboração de planilha de cálculos trabalhistas – A caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo geralmente vem acompanhada das situações elencadas no art. 483 da CLT; no mínimo, das dispostas nas alíneas “c” e “d”. Desse modo, o cálculo das rescisões contratuais desses trabalhadores deve ser feito de forma a garantir os direitos que seriam devidos em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, tomando-se como base de cálculo a remuneração prometida no ato da contratação ou aquela mais benéfica ao trabalhador. Os Auditores, com base nos depoimentos colhidos dos trabalhadores, deverão elaborar planilha de cálculo das verbas rescisórias, fazendo constar possíveis descontos decorrentes de adiantamentos salariais, e encaminhar cópia de imediato ao empregador para fins de apreciação e levantamento dos recursos a serem pagos. Divergência em relação a valores ou datas, caso exista, deverá ser exaustivamente apurada, caso a caso, a fim de retratar fielmente as reais condições verificadas em relação a cada trabalhador.

4.9 EMISSÃO DAS GUIAS DO SEGURO-DESEMPREGO DO TRABALHADOR RESGATADO

Toda vez que houver resgate de trabalhadores, quer sejam urbanos ou rurais, brasileiros ou estrangeiros, ainda que irregulares, o Seguro Desemprego para Trabalhador Resgatado da condição análoga à de escravo, deverá ser emitido independente do reconhecimento do vínculo empregatício pelo empregador e pagamento das verbas rescisórias. O Auditor-Fiscal do Trabalho deve atentar para as seguintes questões:

- a)** Devem-se utilizar apenas formulários originais, nunca cópias. Não se devem usar formulários com numeração adulterada ou apagada. Os formulários precisam ser requisitados à chefia imediata, com a devida antecedência;
- b)** A subscrição de guias somente pode ser feita por Auditor-Fiscal do Trabalho cadastrado no Setor de seguro-desemprego. Em caso de dúvida sobre o cadastramento o Auditor-Fiscal do Trabalho não deve assinar a guia;
- c)** As guias devem vir carimbadas com o nome e a CIF do Auditor-Fiscal do Trabalho que a subscrever. Caso não haja carimbo, colocar o número da CIF junto à firma;

- d)** Quando o trabalhador não possuir número de PIS (e ainda que não possua nenhum documento pessoal), o mesmo deve ser providenciado pelo empregador, junto à Caixa Econômica Federal – CEF, para fins de liberação de depósito de FGTS. No requerimento de seguro-desemprego, o PIS não precisa ser informado. Caso o trabalhador não o possua e não seja possível ao empregador obter o número junto à CEF, ele será gerado pela Coordenação de Identificação de Registro Profissional, antes da liberação do benefício;
- e)** Preencher o formulário com atenção especial aos campos obrigatórios, tais como: nome do trabalhador, data de nascimento, nome da mãe, endereço, nº da CTPS, identificação do empregador e data de admissão e dispensa; e ainda os campos de assinatura do Auditor-Fiscal do Trabalho e do trabalhador. A falta de preenchimento desses campos inviabiliza o cadastramento do trabalhador no PIS e, conseqüentemente, impossibilita o recebimento do referido seguro;
- f)** No relatório final da fiscalização devem constar os nomes de todos os resgatados para os quais foi solicitado o seguro-desemprego, em ordem alfabética, juntamente com os respectivos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho e Guias de seguro-desemprego anexados. Para evitar fraudes e enganos, as guias só serão encaminhadas ao setor competente após a chegada do relatório e a conferência dos nomes dos resgatados. Atentar para o fato de que o prazo para requerer o benefício é de noventa dias corridos da data do resgate. Assim, encaminhar as guias do seguro-desemprego com memorando (em duas vias) para DETRAE/SIT para que o benefício seja concedido o mais rápido possível.
- g)** Ainda que os trabalhadores não tenham recebido as Guias de Seguro-desemprego, por não terem comparecido em local e data marcados para efetivação da rescisão, tanto aquelas guias, quanto os termos de rescisão elaborados e não firmados deverão ser anexados ao relatório, com a devida ressalva;
- h)** Observar que a Nota Técnica nº 318/2010/SIT/MTE, 11.09.2010, orienta os Auditores-Fiscais do Trabalho a não emitir Guias de Seguro Desemprego para o Trabalhador Resgatado no caso de constatação de trabalho de criança ou adolescente em atividade proibida (menor de 16 anos e de 16 a 18 anos em atividades previstas na lista TIP e abaixo de 18 anos em quaisquer atividades noturnas, perigosas ou insalubres).
- i)** Rescisão do contrato de trabalho e pagamento das verbas rescisórias devidas e eventuais indenizações: se o empregador anuir com as providências indicadas pela equipe fiscal, dar-se-á o pagamento de verbas rescisórias, com acompanhamento da equipe, entrega da 2ª via do requerimento do seguro desemprego do trabalhador resgatado, liberação e encaminhamento dos trabalhadores aos respectivos locais de origem.

4.10 EMPREGADOR SE RECUSA A PAGAR AS VERBAS RESCISÓRIAS

O Coordenador e o representante do Ministério Público do Trabalho adotarão, respectivamente, as medidas administrativas e judiciais que entenderem cabíveis. Para tanto, o Coordenador e a autoridade policial responsável, atendendo à solicitação do Ministério Público do Trabalho, encaminharão a este cópias de todos os documentos indispensáveis ao ajuizamento da ação cabível, tais como: planilha de cálculo das rescisões contratuais, cadernos de anotações, autos de infração e de apreensão lavrados, termos de interdição, documentos da propriedade, termos de declarações, bem como um relatório preliminar de fiscalização, dentre outros. Concomitantemente, a autoridade policial, caso entenda cabível, instaurará o competente inquérito, dispondo, igualmente, de todos os documentos fornecidos pelas demais instituições integrantes da equipe. Poderão ainda ser acionadas a Advocacia-Geral da União – AGU e a Defensoria Pública da União – DPU, a fim de buscar a proteção adequada no âmbito judicial do trabalhador resgatado.

4.11 TÉRMINO DA AÇÃO FISCAL

Independente da conduta do empregador quanto à rescisão dos contratos de trabalho, serão lavrados os pertinentes autos de infração e entregues ao empregador ou seu representante. Na eventualidade de impossibilidade de entrega pessoal, os autos de infração serão devidamente protocolados e remetidos ao autuado por via postal. Serão ainda devolvidos ao empregador, quando cabível, os documentos porventura apreendidos no curso da ação fiscal.

5. DAS AUTUAÇÕES

O conjunto dos autos de infração e demais atos administrativos (termos de interdição e de apreensão, etc.), que caracterizem o quadro de trabalho em condição análoga à de escravo, serão instrumentos pelos quais Ministério do Trabalho e Emprego tomará as medidas necessárias subsequentes. Essas medidas estão relacionadas com a garantia e a efetivação dos direitos humanos, como a inclusão do nome do empregador no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo e o envio do relatório ao Ministério Público Federal, Ministério Público do Trabalho, Polícia Federal, além de outras instituições indicadas pelo coordenador e subcoordenador da equipe.

É fundamental não só a caracterização do trabalho análogo ao de escravo, como a identificação de todos os envolvidos na prática escravista, além da exposição dos bastidores da atividade econômica sob fiscalização, nos aspectos de sonegação fiscal, descumprimento da legislação ambiental, fundiária e mesmo previdenciária.

É de substancial importância quantificar e identificar os empregados encontrados em situação irregular em cada auto de infração, para fins de demonstrar a magnitude da lesão perante o poder judiciário trabalhista. Representará valioso elemento para a instrução da investigação a ser conduzida pelo Ministério Público do Trabalho, que poderá levar a: celebração de termo de compromisso de ajustamento de conduta; ajuizamento de ação civil pública ou de outra medida judicial cabível. Pelo mesmo motivo os Autos de Infração devem detalhar o máximo possível a situação fática encontrada, demonstrando, conforme o caso, a existência de lesão ou dano coletivo, difuso ou individual homogêneo. Não devem ser esquecidos também os reflexos das autuações administrativas na formação do contexto probatório na seara penal.

Como sugestão, em observação ao relatado, é importante que conste do corpo de cada auto de infração ou de anexo deste, a relação de todos os trabalhadores prejudicados, ainda que a penalidade em questão não seja per capita.

Os autos de infração, em razão do acima exposto, devem ser analisados em seu conjunto.

5.1 ASPECTOS FORMAIS E LEGAIS DOS AUTOS DE INFRAÇÃO

Algumas considerações genéricas quanto ao aspecto formal devem ser feitas antes da abordagem específica de cada auto de infração.

A forma deve ser cuidadosamente respeitada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, já que esses instrumentos, quando considerados procedentes, serão utilizados como motivo determi-

nante para a inclusão do empregador no Cadastro de Empregadores e poderão ser utilizados em processos criminais e motivar ações de indenização, podendo ainda motivar processos de desapropriações/expropriações das terras nas quais sua função social foi violada.

Os autos lavrados em ações que se constate redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo tem sua tramitação priorizada em conformidade com a Instrução Normativa nº 91/2011.

A fim de evitar posteriores questionamentos judiciais do(s) autuado(s) sobre seu eventual desconhecimento acerca das constatações da equipe fiscal relativas à prática de redução de pessoa a condição análoga à de escravo, deverá constar do corpo do histórico de todos os Autos de Infração a menção ao resgate de trabalhadores ocorrido na ação fiscal. Os Autos de Infração lavrados deverão, necessariamente, ser conclusivos com relação à constatação de condição análoga à de escravo, devendo haver menção dessa informação no corpo do auto de infração.

O endereço da unidade do MTE a ser colocado no cabeçalho do Auto será sempre o da SRTE em cujo Estado a operação tiver lugar ou a Gerência Regional do Trabalho mais próxima.

Exemplo:

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

ENDEREÇO: SRTE/MT – Rua São Joaquim, nº. 345,

Porto, 78000-000 – Cuiabá/MT.

No campo **“Nome ou razão social”** deve constar apenas o nome da pessoa física ou jurídica (fazer constar o nome de fantasia ou da fazenda no histórico do auto de Infração ou no endereço). Deve ser evitada a expressão **“e outro”**, pois no processo administrativo de multa admite-se apenas um empregador, ao contrário do que ocorre em processos judiciais.

Quanto ao endereço do autuado, a localização da propriedade fiscalizada deve ser colocada no espaço próprio (Endereço: Fazenda São José, BR 251, km 180, sentido Marabá/Paragominas, à direita, + 20 km. Zona Rural de Paragominas/PA). Porém, como não há entrega regular dos Correios em propriedades rurais, é indispensável que se coloque o endereço urbano do empregador para recebimento de correspondência, que deverá constar no final do histórico do auto de infração, sempre em caixa alta, de forma a destacá-lo. Deve constar ainda a identificação de quem forneceu o endereço de correspondência

O auto de infração deverá ser lavrado com menção, no campo devido, do número do CNPJ ou do CPF do proprietário do estabelecimento. Em caso da existência de CEI, este, necessariamente, deve constar no histórico do auto de infração (e não do campo **“CGC”**).

No espaço reservado ao histórico, o auditor deverá descrever a situação com o máximo de detalhes possível para não deixar dúvidas quanto à irregularidade descrita. Recomenda-se usar o plural de “modéstia”, dizendo “constatamos” em vez de “constatei”, “rubricamos” em vez de “rubriquei”; visto que todos os atos são praticados em nome de um grupo, de uma equipe, que tem suas tarefas distribuídas, mas nunca personalizadas.

Quando o auto de infração for lavrado fora do local da inspeção, fazer constar no histórico do mesmo o motivo justificador.

Toda sigla deve ser seguida por sua transcrição literal, as abreviaturas devem igualmente ser evitadas, inclusive no espaço destinado à capitulação. Assim, por exemplo, em vez de NR, deve-se escrever por extenso: Norma Regulamentadora. Os operadores das Normas Trabalhistas são familiarizados com siglas e abreviaturas próprias dessa área, porém, os instrumentos utilizados pela Inspeção devem ser explicitados de forma que os empregadores, seus advogados e contadores possam entender a linguagem técnica ou qualquer jargão específico porventura utilizado.

O espaço reservado aos elementos de convicção deve ser preenchido com expressões que digam claramente que elementos são esses. Por exemplo, “inspeção nos locais de trabalho, entrevista com trabalhadores e gerente (ou qualquer outro preposto do empregador), documentação examinada”. Mencionar como elemento de convicção a oitiva de representantes do empregador previne a alegação de que a postura do Auditor-Fiscal do Trabalho tenha sido tendenciosa, ou que tenha ferido o princípio da ampla defesa. A expressão “verificação física” deve ser evitada como elemento de convicção, visto que tem um significado próprio para a Auditoria-Fiscal do Trabalho, mas pode ter significado diverso para outros operadores do direito. O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá visar e datar os documentos que aponta como elemento de convicção, ou, no mínimo, precisar o período fiscalizado, quando o visto na totalidade dos documentos se mostrar inviável em razão do volume da documentação apresentada.

A data do recebimento não deve ser esquecida se a forma de recepção foi a entrega em mãos ao autuado ou a quem o representa, para que o analista saiba precisar se a defesa é ou não extemporânea.

O empregador ou seu preposto, mesmo que de fato, deve ser identificado para evitar alegações de desconhecimento de quem foi o recebedor do auto de infração e de que, em razão disso, o mesmo não foi entregue ao autuado ou ao seu representante. Se houver cópia de procuração ou Carta de Preposição anexada ao auto de infração, a assinatura clara pode dispensar maiores indicadores; todavia, se for utilizada rubrica, é preciso que seja identificado o autor com número de CPF, nome por extenso e/ou carimbo.

Quando for lavrado o auto de infração com multa per capita, obrigatoriamente o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá anexar ao instrumento a relação completa dos empregados lesados. E nos casos de lavratura de auto de infração com capitulação na lei 5.889/73 e na constatação de trabalho análogo a de escravo recomenda-se citar todos os trabalhadores prejudicados, independente da multa ser ou não per capita.

Os anexos que integram o auto de infração devem ser mencionados no corpo do mesmo, com número de folhas desses. Nos anexos, deve constar a indicação do número do auto de infração correspondente e o nome do autuado, para evitar extravio caso o anexo acidentalmente se destaque.

Feitas essas observações, seguem sugestões para introdução e conclusão do histórico dos autos de infração, bem como lista dos autos de infração lavrados com maior frequência, lembrando, no entanto, tratarem-se apenas de sugestões e que os autos de infração, especialmente o campo “histórico”, deverão ser adequados às situações fáticas constatadas e enriquecidos por elas.

5.1.1 Sugestão para introdução e conclusão do histórico dos autos de infração

“Em ação fiscal iniciada em xx/xx/xxxx, em curso até a presente data, na Fazenda xxxx, de propriedade do empregador acima identificado, inscrito no CEI nº xxxx, situada nas coordenadas geográficas xxxx (coordenadas do(a) xxxx), com atividade preponderante de (xxx), verificamos que referido empregador mantinha xxxx trabalhadores desenvolvendo as atividades de xxxx. Constatamos... **(passa-se a descrever a infração, ressaltando os elementos que a caracterizam)**.”

OBS: 1) Quando se tratar de terceirização irregular com lavratura de auto de infração capitulado no art. 41, caput, da CLT, fazer referência em todos os autos de infração aos trabalhadores irregularmente contratados via empresa/pessoa interposta, que a contratação destes trabalhadores foi considerada irregular conforme consta do auto de infração nº xxx lavrado por infração ao art. 41, caput, da CLT.

2) Se houver embaraço ou resistência à fiscalização, com a consequente lavratura do auto de infração capitulado no §3º do art. 630 da CLT, deve-se também fazer referência a este auto em todos os demais, informando ao final de cada Auto de Infração lavrado o número e a capitulação do AI de embaraço ou resistência, destacando a necessidade de observação do §6º do mesmo artigo 630 para os efeitos legais. Destacamos que é importante que o embaraço tenha correlação com a infração no corpo de cujo auto de infração o embaraço é mencionado. Se o embaraço foi a não apresentação de documentos, essa infração não tem qualquer correlação com a ausência de água potável, por exemplo, pois a ausência da apresentação de documentos não embaraça a fiscalização das instalações físicas.

3) Quando for constatado o trabalho em condição análoga à de escravo fazer referência em todos os autos de infração a este fato, conforme exemplo:

“Conforme registra o conjunto dos autos de infração lavrados nesta ação fiscal, ficou caracterizada a submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo, na modalidade (servidão por dívida, jornada exaustiva, cerceamento de liberdade etc.)”.

Abaixo segue auto de infração como modelo, lavrado no art. 41, caput, da CLT:

Em ação fiscal iniciada em (dia, mês e ano) e em curso até a presente data, na frente de trabalho do empregador supracitado, localizada na Fazenda xxxxx, inscrita no CEI sob o Nº xxxx, coordenadas geográficas S e W situada xxxxxx, onde constatamos xxx empregados em atividade de xxxxxx, e fiscalização no local destinado ao alojamento dos trabalhadores, localizado xxxx, coordenadas geográficas S e W, todos localizados na zona rural do município de xxxxx, e fiscalização ainda no escritório de contabilidade que presta serviços ao referido empregador, onde se encontrava a documentação a ser examinada, com endereço na Rua xxxxx, constatamos que os trabalhadores abaixo relacionados, em número de XXXX estavam trabalhando sem registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente.

Tais trabalhadores, que foram encontrados pela equipe fiscal em plena atividade laboral de xxxxx, atividade esta essencial ao empreendimento do empregador que é o (descrever a atividade). Desempenhavam suas funções sob a supervisão do Sr. Xxxx, gerente da fazenda, que controlava a produção dos obreiros, jornada, transporte e pagamento. Iniciavam suas atividades às 07h00min horas, com intervalo de 30 minutos para refeição e encerravam a atividade às 17h00min horas, de segunda a sábado. O tempo de deslocamento do alojamento à frente de trabalho e vice-versa despendia em torno de 30 minutos.

A forma de pagamento era por produção a razão de xxxxx (descrever como era a aferição da produção, por quilo, metro, arroba etc.) e não contemplava os dias parados por motivos para os quais o trabalhador não concorreu, bem assim o descanso semanal remunerado.

O empregador possui livro de registro de empregados e mantém registro somente dos trabalhadores denominados permanentes, vista da folha número. xxx do livro de registro de empregados número xx da empresa xxx, primeira em branco em xxxx.

A seguir transcreve-se a relação dos trabalhadores onde consta NOME, DATA DE ADMIS- SÃO E FUNÇÃO.

Conforme registram o conjunto dos autos de infração lavrados nesta ação fiscal, o empregador foi flagrado submetendo trabalhadores a condições degradantes de trabalho,

CAIXA POSTAL ou ENDEREÇO PARA CORRESPONDÊNCIA: RUA, Nº 9999, BAIRRO, CIDADE/ ESTADO, CEP.

5.2. AUTOS DE INFRAÇÃO MAIS UTILIZADOS

Passamos a relacionar os autos de infração mais comuns lavrados nas operações de erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo, com os elementos necessários para uma caracterização consistente das infrações:

5.2.1 Autos de Infração resultantes de infrações em atributos de legislação do trabalho

A) CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

A.1 TRABALHADOR SEM CTPS

Ementa: 000001-9

Descrição Ementa/NR: Admitir empregado que não possua CTPS

Capitulação: Artigo 13, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados que não possuem o documento;
2. Elementos caracterizadores do vínculo de emprego;
3. Data de admissão/período de contrato;
4. Fundamentos que comprovam a inexistência da CTPS (tal como a emissão; do documento em ação fiscal);
5. Enumeração dos trabalhadores para os quais foram emitidas CTPS.

A.2 FALTA DE ANOTAÇÃO DAS CTPS

Ementa: 000005-1

Descrição Ementa/NR: Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

Capitulação: Artigo 29, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Data de admissão e data da constatação da infração;
2. Nome dos empregados em situação irregular.

A.3 RETENÇÃO DA CTPS

Ementa: 000009-4

Descrição/NR: Reter por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.

Capitulação: Artigo 53, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular;
2. Elementos caracterizadores do vínculo de emprego;
3. Recibos de entrega do documento ao empregador, quando existente, ou a data declarada pelos empregados e/ou prepostos quanto à referida entrega;
4. Data em que foi comprovada a retenção do documento;
5. Identificação do local em que os documentos eram guardados, quando possível;
6. Data em que o documento foi devolvido ao empregado, quando houver devolução.

B) JORNADA e DESCANSO

Como é comum não existir no meio rural o controle de jornada nos moldes permitidos pela legislação vigente, cadernos de anotações, cadernos de produção que, via de regra, ficam em poder do chefe da equipe e/ou “gato”, bem como outros documentos que comprovem os horários de trabalho praticados, bem como os descansos inter e intrajornada.

B.1 PRORROGAÇÃO

Ementa: 000018-3

Descrição Ementa/NR: Prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal.

Capitulação: Artigo 59, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Duração normal da jornada;
2. Horário final da jornada;
3. Período de trabalho extra;
4. Total de horas de trabalho, já incluídas as extras;
5. Citação de ao menos um empregado como exemplo, especificando o dia em que a infração se consumou;
6. Menção à inexistência de motivos que legitimariam a prorrogação.

B.2 DESCANSO ENTRE JORNADAS

Ementa: 000035-3

Descrição Ementa/NR: Não conceder período mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas.

Capitulação: Artigo 66, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Horário de fim da jornada de um dia e horário de recomeço da jornada do dia seguinte, nos dias considerados para descrever a infração;
2. Data em que ocorreu a irregularidade;
3. Identificação do empregado cuja jornada foi considerada para verificação da infração.

B.3 DESCANSO SEMANAL

Ementa: 000036-1

Descrição Ementa/NR: Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

Capitulação: Artigo 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Indicação da semana em que houve a irregularidade;
2. Identificação do empregado cuja jornada foi considerada para verificação da infração.

B.4 INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

Ementa: 000044-2

Descrição Ementa/NR: Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.

Capitulação: Artigo 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Horário do intervalo concedido ou o tempo concedido;
2. Jornada de trabalho;
3. Data em que ocorreu a irregularidade;
4. Identificação do empregado cuja jornada foi considerada para verificação da infração.

B.5 REGISTRO DE JORNADA

Ementa: 000057-4

Descrição Ementa/NR: 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.

Capitulação: Artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Indicação da fonte da informação;
2. Empregados em situação irregular;
3. Informações que demonstrem a prática da infração;
4. Identificação do empregado cuja jornada foi considerada para verificação da infração.

C) TRABALHO DE CRIANÇA E ADOLESCENTE

A Convenção nº. 182, da OIT considera menor todo aquele que tenha idade inferior a 18 anos, e classifica sua atividade como uma das “piores formas de trabalho” se expuser o adolescente aos seguintes riscos: perigo de danos morais, físicos, psicológicos e sociais. A presença de crianças ou adolescentes em atividade na qual foram constatadas condições de trabalho análogas à de escravo deve ensejar a lavratura dos respectivos Autos de Infração. Não se esquecer de qualificar os trabalhadores com idade (data de nascimento), filiação (ou pelo menos o nome da mãe), naturalidade, função e data de admissão.

C.1 IDADE INFERIOR A 16 ANOS

Ementa: 001427-3

Descrição Ementa/NR: Manter em serviço empregado com idade inferior a 16 anos.

Capitulação: Artigo 403, Caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Nome, idade do empregado e data de nascimento (informar, quando possível, se foram verificados documentos como RG e/ou certidão de nascimento);
2. Nome dos pais (quando possível);
3. Atividade exercida;
4. Elementos caracterizadores do vínculo de emprego.

C.2 SERVIÇO EM LOCAL PREJUDICIAL À FORMAÇÃO

Ementa: 001428-1

Descrição Ementa/NR: Manter empregado com idade inferior a 18 anos prestando serviço em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral ou social.

Capitulação: Art. 403, Parágrafo Único da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Nome, idade do empregado, naturalidade e data de nascimento (informar, quando possível, se foram verificados documentos como RG e/ou certidão de nascimento);
2. Nome dos pais (quando possível);
3. Atividade exercida;
4. Local de residência/estudo;
5. Razões pelas quais a formação física, psíquica ou moral fica prejudicada.

C.3 LOCAIS E SERVIÇOS PERIGOSOS OU INSALUBRES

Ementa: 001431-1

Descrição Ementa/NR: Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos em atividade nos locais e serviços perigosos ou insalubres constantes de quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Capitulação: Art. 405, Inciso I da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Nome, idade do empregado e data de nascimento (informar, quando possível, se foram verificados documentos como RG e/ou certidão de nascimento);
2. Nome dos pais (quando possível);
3. Atividade exercida e seus riscos, características e riscos do local de prestação de serviço e seu enquadramento;

4. Demonstrar que a atividade ou o lugar são constantes no Quadro de Locais e Serviços Perigosos e Insalubres do MTE.

C.4 SERVIÇOS EM HORÁRIOS E LOCAIS QUE IMPEÇAM A FREQUÊNCIA À ESCOLA

Ementa: 001429-0

Descrição Ementa/NR: Manter empregado com idade inferior a 18 (dezoito) anos prestando serviços em horários e locais que não permita sua frequência à escola.

Capitulação: Art. 403, parágrafo único, parte final, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Nome, idade do empregado e data de nascimento (informar, quando possível, se foram verificados documentos como RG e/ou certidão de nascimento).
2. Nome dos pais (quando possível)
3. Atividade exercida
4. Local de residência/estudo. Mencionar distância estimada entre local de trabalho e escola mais próxima, e a inexistência de meios de locomoção.
5. Ressaltar a incompatibilidade do horário de trabalho e o de frequência à escola.

D) ART. 630 DA CLT

A questão dos documentos mantidos fora dos locais de trabalho deve ser coibida, pois é sempre estratégica para que se ganhe tempo ou mesmo para desestimular a equipe ou anular sua costumeira agilidade. O embaraço à ação fiscal pela não —apresentação de documentos é utilizado, ainda, para levar a equipe a se retirar, deixando uma margem de tempo para que se pressione e intimide os trabalhadores, retirando aqueles que ainda não foram localizados ou mesmo os que já foram entrevistados, deixando a equipe sem condições de resolver a situação ao retornar.

D.1 MANTER FORA DO LOCAL DE TRABALHO A DOCUMENTAÇÃO

Ementa: 001406-0

Descrição Ementa/NR: Manter documentos sujeitos à Inspeção do Trabalho fora dos locais de trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Relação dos documentos que não se encontravam no local de trabalho;
2. Nome dos empregados e atividades exercidas;

3. Nome e função da pessoa que prestou as informações de que os documentos não se encontravam no local;
4. Data, local e forma da solicitação (verbal ou escrita) e quem a recebeu.

D.2 DEIXAR DE PRESTAR OS ESCLARECIMENTOS NECESSÁRIOS

Ementa: 0014052

Descrição Ementa/NR: Deixar de prestar ao Auditor-Fiscal os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.

Capitulação: Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quais informações foram solicitadas;
2. Quantidade de empregados no local, citando ao menos um como exemplo;
3. Data, local e forma da solicitação (verbal ou escrita) e quem a recebeu;
4. Qualificação da pessoa que negou a fornecer ou complementar as informações requeridas.

D.1 ATRASO DE SALÁRIO

Ementa: 001398-6

Descrição Ementa/NR: Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.

Capitulação: Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Informar o(s) mês(es) em que ocorreu o atraso e a data em que o pagamento foi realizado (após o 5º dia útil.). Relação de empregados em situação irregular;
2. Elementos de convicção: recibos com data posterior ao 5º dia útil ou sem datas, ausência de recibos, entrevista com os empregados e prepostos.

D.2 ARMAZÉM (Truck System)

Ementa: 0003662

Descrição Ementa/NR: Induzir empregado a utilizar-se de armazém ou serviços mantidos pela empresa.

Capitulação: Art. 462, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Enumerar todos os empregados em situação irregular;
2. Mencionar a constatação de existência de armazém no interior da fazenda e o responsável por sua manutenção, discriminando produtos vendidos, se possível com os preços cobrados;
3. Mencionar a existência do caderno de vendas, anexando cópia de alguma página, quando possível, ou exemplificando uma “relação de consumo”;
4. Mencionar a distância estimada do local de trabalho/alojamento até o armazém mais próximo e a inexistência de transporte até lá;
5. Ressaltar quando a prática do “truck system” implicar retenção absoluta dos salários pelo empregador.

5.2.2 Autos de infração resultantes de infrações em atributos de legislação da segurança e saúde no trabalho

As questões de segurança e saúde no trabalho são primordiais para medir o nível de degradação a que se acham submetidos os trabalhadores.

O embargo ou a interdição, nas situações em que existe exposição do trabalhador a risco grave e iminente, é essencial para que se proteja corretamente a integridade física dos trabalhadores. Feitos o embargo e interdição o auditor-fiscal do trabalho deverá protocolar o pedido juntamente com o laudo técnico para a formalização do procedimento administrativo, conforme previsão da Portaria nº 40/2011. Devem ser observados os procedimentos nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego em que há delegação dos poderes de interdição e embargo a auditores-fiscais do trabalho em exercício naquelas jurisdições, inclusive a componentes do Grupo especial de Fiscalização Móvel.

A publicação da Norma Regulamentadora nº. 31, em 2005, representa um marco na regulamentação das medidas de prevenção contra agravos à saúde do trabalhador rural. Durante a fiscalização do trabalho rural, as determinações desta NR prevalecem sobre as das outras Normas, que devem ser utilizadas apenas em situações não contempladas na NR-31, como por exemplo, as medidas de segurança de caldeiras e vasos sob pressão.

O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá ficar atento à atividade econômica que está sendo fiscalizada. Em função desta particularidade é que serão lavrados os mais diversos autos de infração. Sempre lembrar que em se tratando do trabalho análogo ao de escravo, deve-se priorizar aquelas infrações que mais fielmente traduzam as condições encontradas.

Os autos de infração a serem lavrados em cada ação fiscal devem refletir fidedignamente a gravidade da situação encontrada. Assim, a contundência da autuação deve-se traduzir pela qualidade e não pela quantidade. A relação de Autos mencionada neste manual serve apenas como exemplo, mas deverá variar conforme a atividade fiscalizada e a situação encontrada. Caberá sempre à equipe fiscal a análise da situação encontrada e a decisão sobre a quantidade, a variedade e a consequente qualidade da autuação.

As infrações mais comumente detectadas e que lastreiam a caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo são:

A) EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular;
2. Citar as funções exercidas pelos empregados, os riscos a que estão expostos e os EPIs necessários, ressaltando o flagrante ocorrido durante a visita ao local de trabalho;
3. Explicar por que os EPIs porventura fornecidos pelo empregador não são adequados aos riscos da atividade;
4. Identificação de ao menos um empregado prejudicado.

B) FERRAMENTAS MANUAIS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quais ferramentas não foram disponibilizadas e qual a atividade do empregado;
2. Se houve cobrança pelo empregador para a obtenção das ferramentas por parte dos trabalhadores;
3. As condições precárias das ferramentas e a negativa do empregador em substituí-las (se for o caso);
4. Nome dos empregados.

C) TRANSPORTE DE TRABALHADORES

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular;
2. Modo pelo qual os empregados eram transportados;

3. Tipo e condições do veículo utilizado, frisando a falta de adaptação para transporte de passageiros;
4. Frisar a inexistência de autorização emitida pela autoridade de trânsito, verificando, se possível, a legalidade do veículo através de seu documento.

Obs.: Ressalte-se que a NR-31 permite o transporte de trabalhadores em veículos de transporte de passageiros e em veículos adaptados, devendo o auditor, por ocasião da fiscalização, dar maior atenção às exigências da norma quanto aos veículos adaptados. Deve-se verificar que tanto em um quanto no outro, faz-se necessária a permissão da autoridade de trânsito competente.

Antes da publicação da NR-31, não havia uma norma que protegesse eficientemente os trabalhadores dos riscos de acidente causado por transporte inseguro. A nova norma prevê uma série de medidas, como a proibição do transporte de pessoas e ferramentas no mesmo compartimento, a necessidade da habilitação do condutor, além da citada permissão da autoridade de trânsito competente e dos dispositivos necessários à adaptação de veículos precários.

D) EXAMES MÉDICOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular;
2. Identificar ao menos um trabalhador, mencionando sua data de admissão e a inexistência de qualquer exame médico prévio à contratação.

Obs.: este exemplo se aplica apenas quando não foi realizado o exame médico admissional. Nos casos em que o problema é a falta de atestado periódico ou demissional, ou ainda de emissão do Atestado de Saúde Ocupacional, devem ser utilizados os itens específicos da NR-31. Em caso de falta de exames complementares, observar o disposto na NR-7.

E) PRIMEIROS SOCORROS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Informar o local e a atividade exercida pelos empregados e seus riscos;
2. Informar quais materiais de primeiros socorros seriam adequados para os riscos apontados e que deveriam estar no estabelecimento;
3. Nome dos empregados.

F) ALOJAMENTOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Demonstrar que os trabalhadores permaneciam no estabelecimento nos períodos entre as jornadas;
2. Informar onde permaneciam e por que este local não pode ser aceito como Alojamento;
3. Nome dos empregados.

G) INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificar alguns como exemplo;
2. Descrever o alojamento dos trabalhadores, sobretudo o local destinado ao sanitário, ressaltando as condições degradantes do ambiente;
3. Descrever as alternativas utilizadas pelos empregados em razão da inexistência de instalação sanitária adequada.

H) ÁGUA

Elementos que devem constar do histórico:

1. Demonstrar as condições precárias da água disponibilizada para os empregados, local de armazenamento e quantidade;
2. Atividade exercida e nome dos empregados.

I) LOCAL PARA REFEIÇÕES

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificando um empregado, no mínimo, como exemplo;
2. Descrever o local no qual os trabalhadores fazem refeições, salientando suas impropriedades para tal destinação e as situações flagrantemente ilegais.

J) LOCAL PARA PREPARO DE ALIMENTOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Descrição do local demonstrando as condições precárias de higiene;
2. Nome dos empregados e suas atividades.

K) PROTEÇÃO CONTRA INTEMPÉRIES

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificando um empregado, no mínimo, como exemplo;
2. Descrever o local no qual os trabalhadores se abrigam para as refeições, salientando suas impropriedades para tal, a inexistência de local adequado e a exposição direta às intempéries.

L) MORADIA

Elementos que devem constar do histórico:

1. Demonstrar que mais de uma família divide a mesma moradia (citar nomes do casal e filhos);
2. Características da moradia.

M) AGROTÓXICOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Identificar os trabalhadores menores de 18 anos, maiores de sessenta e/ou gestantes que manipulam agrotóxicos;
2. Identificar o tipo de agrotóxico utilizado, bem como o meio pelo qual é manipulado;
3. Salientar a eventual inexistência de EPIs.

Obs.: o histórico do auto de infração deverá conter os seguintes elementos: atividade desenvolvida, forma de contato com o agrotóxico, meios utilizados para a aplicação ou qualquer outro contato com agrotóxicos, qualificação dos trabalhadores em situação irregular, citando a idade e a condição de gestante, se for o caso.

M.1 PERMISSÃO DE TRABALHO EM ÁREAS RECÉM-TRATADAS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Informar o intervalo exigido para reentrada na área de acordo com os produtos utilizados e quais os equipamentos de proteção seriam necessários para o acesso a estas áreas;
2. Demonstrar o horário em que as áreas foram tratadas e em que horário os empregados reentraram na área proibida (antes do prazo exigido) e sem os equipamentos de proteção necessários;
3. Nome dos empregados e atividade exercida.

M.2 PERMISSÃO DE ENTRADA E PERMANÊNCIA EM ÁREA TRATADA DURANTE PULVERIZAÇÃO AÉREA.

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificando um empregado, no mínimo, como exemplo;
2. Identificar os elementos que apontam o cometimento desta irregularidade, tais como entrevistas, flagrantes, etc;
3. Descrever a situação eventualmente flagrada pela fiscalização.

Obs. (1): O histórico do auto de infração deverá conter os seguintes elementos: citar a verificação da área pulverizada e o fato de ter encontrado trabalhadores na referida área. Citar, se for o caso, trabalhadores intoxicados.

Obs. (2): Utilização da ementa 131165-4 da NR-31 nos casos em que forem identificados trabalhadores com sintomas de intoxicação sem que o empregador tenha providenciado atendimento médico.

M.3 NÃO SINALIZAR AS ÁREAS TRATADAS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Informar quando houve o tratamento das áreas (quais os produtos usados, se possível, e quem deu essa informação);
2. Informar a ausência de sinalização;
3. Nome dos empregados e atividade exercida.

Obs. (1): O histórico do auto de infração deverá conter os seguintes elementos: informar quando foi aplicado o agrotóxico, análise do receituário agrônomo e o prazo previsto no mesmo, citar os casos de inobservância do período.

Obs. (2): Ementa 131134-4 da NR-31 nos casos em que forem encontrados trabalhadores desenvolvendo atividades em áreas recém-tratadas antes do término do período de reentrada.

M.4 REUTILIZAÇÃO DE EMBALAGENS DE AGROTÓXICOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificando um empregado, no mínimo, como exemplo;

2. Identificar os elementos que apontam o cometimento desta irregularidade, tais como entrevistas, flagrantes, etc;
3. Descrever a situação eventualmente flagrada pela fiscalização, de reutilização de embalagens de agrotóxicos.

Obs.: O histórico do auto de infração deverá conter, ainda, os seguintes elementos: atividade desenvolvida, citar qual a destinação dada às embalagens de agrotóxicos, identificar qual o tipo de produto (se tarja preta, azul, vermelha, etc.), informando a classe toxicológica. No caso de o autuado não dar destinação legalmente prevista às embalagens vazias, deve-se informar onde as mesmas foram depositadas pelo empregador após o uso do agrotóxico e qual o risco de contaminação.

M.5 NÃO OBSERVAÇÃO DA DISTÂNCIA PARA ARMAZENAMENTO DE AGROTÓXICOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Informar a distância exigida e a que de fato se constatou;
2. Citar, quando possível, os tipos de produtos que eram armazenados e as condições deste armazenamento;
3. Nome e atividade dos empregados;
4. Se há liberação de odores provenientes dos agrotóxicos e o risco de contaminação.

M.6 TRANSPORTE DE TRABALHADORES JUNTAMENTE COM AGROTÓXICOS

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificando um empregado, no mínimo, como exemplo;
2. Identificar os elementos que apontam o cometimento desta irregularidade, tais como entrevistas, flagrantes, etc;
3. Descrever o modo de transporte de agrotóxicos (abertos, fechados), quais agrotóxicos estão sendo transportados e os veículos utilizados para tal, ressaltando a falta de compartimentos separados para passageiros e agrotóxicos.

O) FALTA DE TREINAMENTO PARA OPERAR MOTOSSERRA

Elementos que devem constar do histórico:

1. Nome do(s) empregados encontrados operando motosserra;
2. Condições da ferramenta;

3. Inexistência de treinamento prévio (entrevista com os empregados, ausência de certificado de treinamento – carga horária mínima 8 horas).

0.1 MOTOSSERRA SEM FREIO MANUAL

Elementos que devem constar do histórico:

1. Quantidade de empregados em situação irregular, identificando um empregado, no mínimo, como exemplo;
2. Identificar os elementos que apontam o cometimento desta irregularidade, tais como entrevistas, flagrantes, etc;
3. Descrever o equipamento utilizado, ressaltando a falta do freio manual da corrente.

5.3 DO AUTO DE INFRAÇÃO CAPITULADO NO ARTIGO 444 DA CLT

A lavratura de Auto de Infração capitulado no artigo 444 da CLT possibilita a descrição do conjunto das condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho verificadas, com fundamento na legislação extra CLT (descumprimento de convenções, por exemplo), bem como a menção, a título exemplificativo, das demais infrações trabalhistas autuadas. Quando lavrado, o Auto capitulado no artigo 444 da CLT deverá ser mencionado em todos os demais Autos de Infração, a fim de fazer remissão ao registro das condições verificadas pela fiscalização e nele descritas.

Em ação iniciada em ____/____/____ e em curso até a presente data, na Fazenda _____, zona rural do município de _____ (UF), coordenadas geográficas S - ____° ____' ____" / O - ____° ____' ____", de propriedade de _____, inscrito no CEI sob o nº _____, foi constatada a infração à norma contida na ementa supra. Na mencionada fazenda, em que se explora economicamente a atividade de _____ (especificar a atividade principal desenvolvida pelo empregador, mesmo que distinta do CNAE apresentado), foi constatado que o citado empregador mantinha os empregados _____, _____, _____ (relacionar os empregados) em condições análogas às de escravos (vide argumentos abaixo). Os trabalhadores laboravam no _____ (citar a atividade exercida pelos trabalhadores) e estavam submetidos 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 Escravidão 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 sua adesão em 28/05/1992, ratificando-a através do Decreto nº 678/1992. 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 artigo 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). Passamos, pois, à citação dos fatos que, quando considerados em seu conjunto, caracterizam o tratamento desumano ou degradante, que enseja/ensejou o resgate dos trabalhadores, sem prejuízo das infrações específicas quando consideradas isoladamente:

_____ (neste campo poderão ser mencionados os elementos que possam caracterizar o trabalho análogo a escravo, inclusive aquelas já contidas em autos de infração específicos, a saber: se foram aliciados e por quem; como foram transportados ao local da prestação dos serviços; a distância do local da prestação de serviços e alojamento à região urbana mais próxima e se podiam se deslocar até a localidade com facilidade; de que forma estavam alojados; como e por quem foram construídos os barracos, se houver; a água consumida pelos trabalhadores, tanto nos alojamentos quanto nas frentes de serviço; o tipo e características da alimentação consumida pelos trabalhadores; se a alimentação foi fornecida pelo empregador e os descontos no salário do trabalhador; se a alimentação foi adquirida pelos trabalhadores; a forma de preparo dos alimentos, inexistência de locais para preparo de alimentos, inexistência de locais para refeição; a ausência de equipamentos de proteção individual; a concessão de ferramentas de trabalho e se houve desconto nos salários; a ausência de materiais de primeiros socorros no local; a jornada laborada; etc...).

Desta forma, foi lavrado o auto de infração nº _____, por afronta ao artigo 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, procedendo-se o empregador ao registro e anotação dos contratos de trabalho nas CTPS dos trabalhadores, os quais foram indiretamente rescindidos, emitindo-se as guias de seguro desemprego do trabalhador resgatado, nos termos do artigo 2º - C da Lei 7.998, de 11.01.1990, com redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002.

6. DA ELABORAÇÃO DE RELATÓRIO DE AÇÃO FISCAL

Os relatórios sobre a ação fiscal são um dos instrumentos mais importantes para auxiliar o combate ao trabalho análogo ao de escravo. Eles municiam as diversas instituições envolvidas com elementos e provas que possam levar os praticantes do ilícito à efetiva punição em todas as instâncias atingidas pelas violações legais que envolvem essa prática nociva.

A atuação conjunta das instituições no combate ao trabalho análogo ao de escravo presuppõe a garantia de que a mesma vá além do cumprimento dos direitos trabalhistas e resgate de trabalhadores submetidos a tais condições. Ela visa a punição dos responsáveis pela prática ilícita, sendo que em grande parte os elementos compilados nos relatórios constituam instrumentos para convencimento sobre a inequívoca ocorrência de violações administrativas, trabalhistas, previdenciárias, ambientais e penais.

O Relatório de Ação Fiscal a ser elaborado pelo Coordenador da equipe é o continente das informações sobre toda a ação fiscal — cujo conteúdo pode figurar em um ou mais volumes, com todos os seus anexos — e não apenas o texto com o relato das circunstâncias constatadas. Ele deve conter o relato das condutas das instituições envolvidas e do ente fiscalizado, bem como a documentação produzida por essas instituições (depoimentos e declarações ao MTE, ao MPT, ao MPF e ao DPF, termos de apreensão/prisão, intimações/requisições etc.), registro fotográfico e filmográfico; além de qualquer instrumento considerado apto a servir de instrumento probatório em eventuais ações civis ou penais.

Dessa forma, o Relatório da Ação Fiscal para apuração de trabalho análogo ao de escravo, sempre que possível, deve conter os seguintes elementos:

6.1 DA CAPA DO RELATÓRIO

A capa do Relatório de Ação Fiscal deve obedecer ao padrão (modelo na próxima página), previsto na Portaria nº. 1.153, de 13 de outubro de 2003, com o objetivo de facilitar a identificação nos arquivos da SIT, de cada propriedade inspecionada, conforme busca em ordem alfabética ou cronológica pelos interessados. Na capa deve constar a logomarca do Ministério do Trabalho e Emprego, o indicativo da propriedade, sua localização geográfica, atividade econômica, Município e Estado e período da fiscalização;



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE
SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT
GRUPO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO
IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA - EMPREGADOR
PERÍODO
DD/MM/AAA



LOCAL:
COORDENADAS GEOGRÁFICAS (DA SEDE):
ATIVIDADE:

VOLUME I DE III

6.2 DO CONTEÚDO DO RELATÓRIO (TEXTO)

6.2.1 Cabeçalho

O título inicial do Relatório de Ação Fiscal deve ter o seguinte conteúdo, independentemente de a ação fiscal haver sido realizada por equipe coordenada diretamente pela SIT ou organizada pela SRTE, com supervisão da SIT.

6.2.2 Equipe

A identificação do Coordenador e Subcoordenador, Auditores-Fiscais do Trabalho, representantes do Departamento da Polícia Federal, do Ministério Público do Trabalho e outros integrantes deve ser feita na primeira página do relatório, na seguinte sequência:

- Coordenador e Subcoordenador;
- Auditores-Fiscais do Trabalho;
- Representantes do MPT;
- Representantes do Departamento da Polícia Federal – Delegado (ou policial designado como chefe) e equipe;
- outros integrantes.

6.2.3 Índice

Além do índice de todos os itens apreciados no texto do relatório, deverá ser indicado neste tópico o índice dos anexos, com menção a todos os documentos apensados ao relatório e que integram o mesmo, na forma de anexo:

6.2.4 Anexos

Os anexos devem ser organizados em sequência lógica de maneira a permitir fácil correlação com o relatório.

As fotocópias de documentos devem ser rubricadas, datadas e carimbadas, e devem apresentar a indicação: “Confere com o original”. Os documentos em branco apreendidos também devem ser datados e carimbados, devendo constar a indicação: “Em branco”, com assinatura do auditor responsável.

Todas as folhas do relatório devem ser numeradas e rubricadas, para conferir autenticidade ao documento.

Devem ser apensados ao relatório documentos como:

- a) Cópias de documentos do empregador e da propriedade (documentos de identificação, procuração, carta de preposição, título de propriedade, comprovação de posse ou domínio, contrato, estatuto, etc.);
- b) Notificações;
- c) Cadernos ou outro tipo de anotação de débitos dos trabalhadores, vales, notas de compra;
- d) Termos de verificação física e termos de declarações/depoimentos, colhidos por todas as instituições;
- e) Planilha de cálculos rescisórios;
- f) Termos de Rescisão Contratual;
- g) Cópias das guias de requerimento de Seguro Desemprego;
- h) Autos de infração e de prisão, se for o caso;
- i) Laudos e termos de interdição e de levantamento de interdição;
- j) Termos de Arrecadação, Apreensão e Guarda de Documentos, objetos, armas e equipamentos;
- k) Atas de audiência do Ministério Público do Trabalho;
- l) Inquérito Policial;
- m) Discos de Filmagem;
- n) Demais instrumentos de prova das irregularidades verificadas

Os anexos devem integrar o relatório mas, quando em grande quantidade, podem compor outro volume, em cuja capa constará o número do volume e os mesmos dados contidos na capa do volume I. Cada volume indicará na capa o número total de volumes para evitar extravio de provas importantes. Ex.: VOLUME I de III, VOLUME II de III E VOLUME III de III, constando em cada um o número da página inicial e o da final para orientação do leitor. Indica-se o total máximo de 200 (duzentas) folhas para cada volume.

6.2.5 Dados do empregador/intermediários/gatos

Os dados do estabelecimento fiscalizado deverão ser identificados a partir dos seguintes itens: a) nome da propriedade (nome de fantasia. Ex.: Fazenda Liberdade); b) razão social; c) CNPJ; d) CEI; e) CNAE; f) localização/endereço; g) posição marcada no GPS, estabelecendo a que edificação ou acidente geográfico se refere; h) endereço para correspondência; i) dados do proprietário (gerente ou prepostos, advogado, etc.): CPF, telefone, endereço, etc.

Cabe informar também, caso sejam apurados, dados relacionados à pessoa física do empregador quando se revelarem de interesse público como, ser parlamentar, exercer cargo público, ser figura de destaque na sociedade etc.

Outro ponto importante a ser apurado e destacado, especialmente nos casos de terceirização ilegal, diz respeito à apuração do ciclo produtivo da atividade em questão e sua relação de dependência com o tomador dos serviços (por exemplo: a produção de cana-de-açúcar como parte do processo de produção de açúcar e álcool; produção de carvão como parte do processo de produção de ferro-gusa) e a detecção da falta de idoneidade financeira dos intermediadores/“gatos”/ empreiteiros, de onde pode decorrer a caracterização da fraude.

Observação:

Identificar e qualificar os intermediadores de mão de obra sejam eles empresas ou empresários regularmente constituídos ou meros arregimentadores, ou aliciadores (“gatos”). Deve constar no relatório o máximo de informação possível a respeito desses agentes, de forma a poderem ser futuramente localizados em caso de necessidade, conforme os desdobramentos da ação fiscal.

6.2.6 Dados gerais da operação

Os dados numéricos são importantes para ações governamentais e para alimentar as estatísticas oficiais. Sua compilação facilita a compreensão do alcance da operação, devendo constar necessariamente no quadro-resumo como destacamos.

Exemplo

Empregados alcançados	00
Registrados durante ação fiscal	00
Resgatados – total	00
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 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 Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado	00
Valor bruto das rescisões	0,00
Valor líquido recebido	0,00
Valor Dano Moral Individual	0,00
Nº de Autos de Infração lavrados	00
Termos de Apreensão de Documentos	00
Termos de Interdição Lavrados	00
Termos de Suspensão de Interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

Informar se houve emissão de CTPS e quantas foram emitidas. Não colocar o termo “CTPS sem registro”, pois o dado relevante é o número de CTPS efetivamente emitidas e não as que se encontravam em branco.

Não excluir e nem deixar em branco nenhum dos dados acima. Quando não houver o dado, colocar “0” (zero).

6.2.7 Informações sobre a atividade econômica explorada no estabelecimento fiscalizado

Nesse item devem ser mencionadas informações sobre a atividade econômica, sua cadeia produtiva e em qual etapa foi constatada a situação fiscalizada e, se verificada, a submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo.

Procurar descrever toda a cadeia produtiva da atividade fiscalizada, porque, não raro, encontram-se intermediadores de mão de obra, supostos “empreiteiros”, meros intermediários ou “gatos”, com o objetivo de afastar a responsabilidade de contratação direta dos obreiros pelo verdadeiro empregador. A interposição de terceiros nas atividades finalísticas essenciais ou indispensáveis compreendidas na existência da própria empresa tomadora dos serviços, além de ilegal, é precariza as relações de trabalho e costumeiramente enseja a sujeição dos trabalhadores a condição análoga à de escravo.

A análise da atividade econômica não se deve ater apenas ao objeto social que consta do contrato social/razão social, mas será pautada, principalmente, na realidade fática encontrada.

6.2.8 Relação dos autos de infração lavrados

Relação de Autos de Infração, com o número do Auto, o número da ementa e a descrição sucinta da mesma.

Exemplo:

	No. Do AI	EMENTA	CAPITULAÇÃO	INFRAÇÃO
1	014262835	0013960	Art. 444 da CLT	Manter empregado em condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho.
2	014262940	0011681	Art. 630, § 4º, da CLT	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo Auditor-Fiscal.
3	014266784	0013986	Art. 459, § 1º, da CLT	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.
4	014262932	0000094	Art. 53 da CLT	Reter, por mais de 48 (quarenta e oito) horas, CTPS recebida para anotação.
5	014266776	0000051	Art. 29, caput, da CLT	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 48 horas, contado do início da prestação laboral.
6	014266849	0000108	Art. 41, caput, da CLT	Admitir ou manter empregado sem o registro em Livro, ficha ou sistema eletrônico competente.
7	014262975	0000574	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.

8	014266806	0000361	Art. 67, caput da CLT	Deixar de conceder ao empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.
9	014266822	0000167	Art. 58 da CLT	Exceder a jornada diária de 8 horas a duração normal do trabalho.
10	014266830	0000442	Art. 71, caput da CLT	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.

6.2.9 Da Descrição minuciosa da ação fiscal realizada

Neste espaço deverão ser relatados todos os fatos ocorridos no curso da ação e que na avaliação do coordenador sejam dignos de nota e que posteriormente possam servir de memória tais como: a abordagem na propriedade/frente de trabalho, rural ou urbana, quem atendeu a equipe, quem acompanhou a equipe, como localizaram as frentes de trabalho, as reuniões realizadas, eventuais fuga de trabalhadores e ou tentativa de escondê-los, a presença de trabalhadores que não foram encontrados em atividade e o reconhecimento ou não pelo empregador e outros.

A caracterização da ocorrência de redução de trabalhadores a condições análogas à de escravo dar-se-á à luz da análise das variáveis enumeradas no capítulo 1 e 2. Cada um dos quesitos propostos naqueles capítulos deverá ser objeto de detalhada exposição, em espaço próprio do Relatório de Inspeção, enriquecida por intermédio de fotos, documentos e outros instrumentos que possam corroborar o relatado e robustecer a convicção dos Auditores Fiscais, dos Delegados, dos Procuradores e dos Juizes que venham, eventualmente, a lidar com as informações e provas colhidas durante a ação fiscal.

A configuração do trabalho análogo ao de escravo não requer uma sequência necessária de circunstâncias para sua caracterização, podendo ocorrer sem a presença de um ou de mais de um dos quesitos anteriormente mencionados. O Auditor deve descrever minuciosamente as condições de trabalho encontradas, com enfoque nas questões de segurança e saúde – já que são determinantes como tipificadores da ocorrência do trabalho análogo ao de escravo.

a) Das Irregularidades constatadas

Salienta-se que deverão ser descritas todas as irregularidades encontradas no curso da ação fiscal que motivaram a lavratura de autos de infração, anexando as fotos (evitar incluir fotos pequenas no relatório e de preferência fotografar as condições com as pessoas no local) corres-

pondentes às infrações lavradas, citando qual auto de infração foi lavrado correspondente a esta infração e respectiva capitulação.

b) Das Interdições e Embargos

Informar as interdições, embargos, termos de apreensão e eventuais levantamentos das interdições e embargos efetuados no curso da ação fiscal.

6.2.10 Do pagamento do salário e verbas rescisórias

Descrever como se deu o pagamento das verbas rescisórias, inclusive se foram acrescidas de eventuais indenizações.

6.2.11 Do seguro-desemprego do trabalhador resgatado

Observar que a Nota Técnica nº 318/2010/SIT/MTE, 11.09.2010, orienta os Auditor-Fiscal do Trabalho a não emitir guias de seguro desemprego para o trabalhador resgatado para o caso de constatação de trabalhos de criança e adolescente em atividade proibida (menor de 16 anos e de 16 a 18 anos em atividades previstas na lista TIP e abaixo de 18 anos em quaisquer atividades noturnas, perigosas ou insalubres).

6.2.12 Conclusão do relatório

O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá ser conclusivo quanto à caracterização ou não do TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, informando em qual modalidade se deu a caracterização (cerceamento de liberdade, condições degradantes, jornada exaustiva ou trabalho forçado) em conjunto ou separadamente.

Relacionar o nome de todos os trabalhadores resgatados por estarem trabalhando em condição análoga à de escravo, em ordem alfabética, com a qualificação e o endereço, apelido e telefone.

Não se esquecer de indicar, quando existentes, os indícios de outras infrações penais, já que a situação de trabalho análogo ao de escravo pode estar relacionada a outros crimes, como: crimes contra a organização do trabalho, crimes contra o meio ambiente, crimes de sonegação previdenciária e fiscal, de lesões corporais, de omissão de socorro, de maus-tratos, constrangimento ilegal, de posse e porte ilegal de armas de fogo, de quadrilha, entre outros.

Nesse espaço, devem ser feitas as sugestões de encaminhamento do relatório às instituições que eventualmente necessitem dele ter ciência.

Após a conclusão, data e assinatura do auditor-fiscal que coordenou a ação fiscal e, se for o caso, do subcoordenador.

Observações:

Imagens (Fotografias e filmes/vídeos)

Todas as fotografias devem ser acompanhadas de legenda explicativa e nunca podem ser consideradas em número exagerado, pois, às vezes, a sequência de movimentos registrados em fotografias dá a noção exata do risco ou agravo. As fotos deverão estar inseridas no corpo do relatório, juntamente com a situação fática descrita, bem como reunidas em CD anexo ao relatório.

Formulários de Verificação Física (VF), Termos de Declaração e demais documentos.

Os formulários de Verificação Física e os Termos de Declaração devem ter margem esquerda de pelo menos 3,5 cm, para evitar que parte do texto seja ocultado/suprimido pela encadernação do relatório, dificultando a leitura. Sempre que possível, deverá ser observada a mesma margem para os demais documentos anexados.

Cadernos de cantina, vales e notas

Os cadernos deverão ser apreendidos na forma da lei, mantidos intactos e depositados, uma vez que servem de prova documental para subsidiar futuras ações. Portanto, serão anexadas aos relatórios de fiscalização fotocópias dos cadernos e não os originais. Vales e notas fiscais também deverão ser anexados em cópia.

Outros documentos

Todos os documentos apreendidos ou produzidos devem ser copiados e as cópias fornecidas ao Coordenador, no curso da ação fiscal, uma vez que tais documentos devem integrar o Relatório de Fiscalização.

6.3 ENTREGA/ENVIO DO RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

No prazo de cinco dias úteis após o encerramento da ação fiscal, o coordenador de grupo e/ou equipe deverá elaborar o relatório de fiscalização nos moldes mencionados e entregá-lo a sua chefia imediata, que o encaminhará à DETRAE/DEFIT/SIT no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data de seu recebimento. Especificamente, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, deve entregar o referido relatório à DETRAE/SIT em cinco dias úteis a contar do término da operação.

LEGISLAÇÃO

Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura de 1926
Decreto n.º 58.563/1966

Convenção no. 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930) da OIT
Decreto n.º 41.721/1957

Convenção no. 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957) da OIT
Decreto n.º 58.822/1966

Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas de 1966

Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966

92

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 1969 Decreto
n.º 678/1992

Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano ou Declaração de Estocolmo de 1972

Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças ou “Protocolo do Tráfico” (Palermo, 2000)

Instrução Normativa nº 76/2009

Instrução Normativa nº 90/2011

Decreto nº 6.481/2008 (lista TIP)

Instrução Normativa nº 77/2009

Nota Técnica nº 318/2010/SIT/MTE, 11.09.2010

Artigo 2º- C da Lei 7998/90 (Lei do Seguro Desemprego)

Questionário para o Trabalhador Migrante (Espanhol)

Parecer Técnico – Tráfico de Pessoas

Pedido de Permanência – Tráfico transnacional de Pessoas

Convenção das Nações Unidas sobre Escravidão de 1926

Decreto n.º 58.563/1966

http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao_escravatura_genebra_1926.pdf

<http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/decreto-no-58-563-1966-1/>

Convenção no. 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930) da OIT

Decreto n.º 41.721/1957

http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao_n_29.pdf

Convenção no. 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957) da OIT

Decreto n.º 58.822/1966

http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/Convencao_105.pdf

Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 1969 Decreto n.º 678/1992

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf

Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano ou Declaração de Estocolmo de 1972

<http://www.silex.com.br/leis/normas/estocolmo.htm>

Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças ou “Protocolo do Tráfico” (Palermo, 2000)

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5017.htm

Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas de 1966

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm

Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966

http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm

Artigo 207, Código Penal

Aliciamento de Trabalhadores de Um Local para Outro do Território Nacional

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos e multa (Modificado pela L-009.777-1998).

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. (Acrescentado pela L-009.777-1998).

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Acrescentado pela L-009.777-1998).

Artigo 2º-C da Lei 7998/90 (Lei do Seguro Desemprego)

Art. 2o - C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2o deste artigo (Art. incluído pela Lei 10.608, de 20.12.2002).

§1o O trabalhador resgatado nos termos do caput deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE, na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT (Parágrafo incluído pela Lei 10.608, de 20.12.2002).

§2o Caberá ao CODEFAT, por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do benefício previsto no caput deste artigo, observados os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT, ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela (Parágrafo incluído pela Lei 10.608, de 20.12.2002).

Instrução Normativa nº 76/2009

http://intranetmte/data/files/FF8080812DBD7D63012DBD7DD2300552/in_20090515_76.pdf

Instrução Normativa nº 77/2009

http://intranetmte/data/files/FF8080812DBD7D63012DBD7DD4BB056C/in_20090603_77.pdf

Instrução Normativa nº 90/2011

<http://intranetmte/data/files/8A7C812F2FAD8B21012FB1EB19EF04A3/IN%2090-%2029%2004%202011%20-%20Recrutamento%20de%20trabalhadores.pdf>

Decreto nº 6.481/2008 (lista TIP)

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6481.htm

Resolução Normativa nº 93/2010, do CNlg

http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D5CA2D3012D60D125BF0640/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20Normativa%20n%C3%B0%2093,%20de%2021_12_2010.pdf

Questionário para o Trabalhador Migrante (Espanhol)

Ministério do
Trabalho e Emprego

