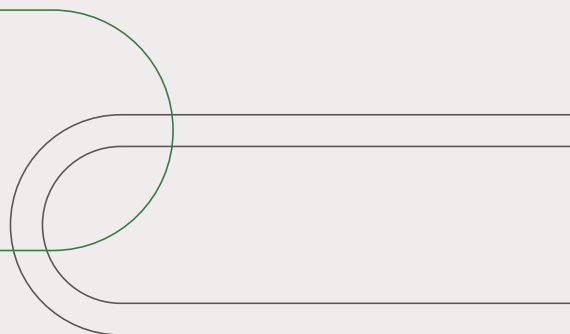


PROTOCOLO DE ATUAÇÃO de
Defensoras e Defensores Públicos
Federais nas **AÇÕES DE COMBATE**
ao Trabalho Escravo Contemporâneo
e na **ASSISTÊNCIA JURÍDICA** aos/às
Trabalhadores/as Submetidos/as a
Trabalho Forçado e/ou Degradante



DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO – DPU

Defensor Público-Geral Federal

Leonardo Cardoso de Magalhães

Vice-Defensor Público-Geral Federal

Fernando Mauro Barbosa de Oliveira Júnior

Secretária-Geral de Articulação Institucional

Charlene Borges

Secretária de Acesso à Justiça

Elisângela Machado Côrtes

Secretário de Ações Estratégicas

Ed Willian Fuloni Carvalho

Grupo de Trabalho de Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo

Izabela Vieira Luz (Coordenadora)

Fabiana Nunes Henrique Silva

Guillermo Rojas de Cerqueira César

Haman Tabosa Moraes e Córdova

Melyne Diniz Pompeu

Consultor Técnico

Murillo Ribeiro Martins

Financiador

Escritório para Monitorar e Combater o Tráfico de Pessoas,
Departamento de Estado dos Estados Unidos da América

Supervisão Técnica

Fernanda Brandão Cançado

Program Manager - ABA-Roli

Revisão

ABA-ROLI e PADF



APRESENTAÇÃO

O Protocolo de Atuação de Defensoras e Defensores Públicos Federais nas ações de combate ao trabalho escravo contemporâneo e na assistência jurídica aos/às trabalhadores/as submetidos/as a trabalho forçado e/ou degradante nasceu a partir da identificação da necessidade de padronização da atuação dos/as membros/as da Defensoria Pública da União nas ações de fiscalização promovidas em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Federal, a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal.

Além disso, é um importante instrumento para orientar a atuação de defensoras e defensores públicos que estão ingressando na temática, considerando a especificidade da assistência jurídica que é demandada nas ações de fiscalização e combate ao trabalho escravo contemporâneo em prol dos/as trabalhadores/as que são resgatados.

De acordo com o Radar SIT¹ - base de dados alimentada desde maio de 1995 -, em 2023, o Brasil atingiu a triste marca de 63.516 trabalhadores resgatados em situação de escravidão, o que demonstra que este ainda é um crime que precisa ser erradicado no país.

Em frente a este triste cenário, a Defensoria Pública da União tem um papel fundamental na assistência às vítimas do trabalho escravo contemporâneo, notadamente com o objetivo de garantir os seus direitos e romper o ciclo da exploração laboral.

O protocolo de atuação, produto da parceria entre a Defensoria Pública da União, a Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento - PADF e a American Bar Association Rule of Law Initiative - ABA ROLI, foi viabilizado por meio do Programa Trabalho Justo com financiamento do Escritório para Monitoramento e Combate ao Tráfico de Pessoas, do Departamento de Estado do governo dos Estados Unidos. Este documento busca a edificação de um modelo de atuação defensorial que torne eficiente e articulada a resposta da instituição no âmbito das ações de combate aos crimes de tráfico de pessoas por trabalho forçado e trabalho escravo, favorecendo a prestação da assistência jurídica ampla aos trabalhadores e às trabalhadoras resgatados em situação de escravidão contemporânea.

¹ Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

SUMÁRIO

1. OBJETIVO	8
2. METODOLOGIA	9
3. DA ATUAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA NA TEMÁTICA DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO	11
4. A ATUAÇÃO DAS DEFENSORAS E DEFENSORES PÚBLICOS FEDERAIS NAS AÇÕES DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO	14
a. Do recebimento de denúncias	14
b. Dos atos preparatórios à ação de fiscalização	14
i. Da seleção do/a defensor/a público/a para participar da ação	14
ii. Contato prévio com o/a coordenador/a da ação e medidas preparatórias	15
c. Da atuação em campo e da relação interinstitucional	16
i. Dinâmica da ação e coordenação dos trabalhos	16
ii. Questões de segurança e de atenção ao sigilo da operação e preservação da imagem dos trabalhadores atendidos	18
d. Da identificação da situação de trabalho escravo contemporâneo	18
i. Definição do trabalho escravo contemporâneo	18
ii. Abordagem dos trabalhadores	22
iii. Divergência sobre a conclusão pelo enquadramento na condição de trabalho escravo	23

e. Das medidas a serem adotadas durante o resgate	24
i. Atuação no momento da abordagem ao alvo	24
ii. Assistência jurídica na questão trabalhista aos trabalhadores e negociação para pagamento das verbas trabalhistas e dos danos morais	26
iii. Quantificação dos danos morais	29
iv. Articulação com a rede do SUAS para a emissão de documentos e outras medidas socioassistenciais emergenciais	30
f. Das medidas a serem adotadas no pós-resgate	37
i. Articulação com a rede do SUAS do local de origem do trabalhador para a identificação de outras demandas e continuidade do atendimento das necessidades socioassistenciais e emissão dos documentos	38
ii. Reflexos das questões previdenciárias	40
iii. Judicialização das demandas não solucionadas administrativamente	42
iv. Da atuação enquanto assistente de acusação em favor dos/as trabalhadores/as resgatados/as	53
g. Das interseccionalidades	56
i. Tráfico de pessoas e trabalho escravo	56
ii. Questão de gênero: o trabalho escravo doméstico e a exploração sexual	58
iii. Outros grupos de maior vulnerabilidade: Migrantes, indígenas e crianças e adolescentes	61
h. Providências burocrático-administrativas finais à participação na operação	66

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABA ROLI	American Bar Association Rule of Law Initiative
ANPP	Acordo de Não Persecução Penal
ASCOM	Assessoria de Comunicação/DPU
BPC LOAS	Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social
CadÚnico	Cadastro Único para Programas Sociais
CAPS AD	Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNIS	Cadastro Nacional de Informação Social
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
COETRAE	Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo
CONATRAE	Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo
Corte IDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CP	Código Penal
CPC	Código de Processo Civil
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CPP	Código de Processo Penal
CRAS	Centro de Referência em Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado em Assistência Social
CSDPU	Conselho Superior da Defensoria Pública da União
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DETRAE	Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo/Ministério do Trabalho e Emprego
DPU	Defensoria Pública da União
DRDH	Defensoria Regional de Direitos Humanos
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EPI	Equipamento de proteção individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FUNAI	Fundação Nacional dos Povos Indígenas
GABDPGF	Gabinete do(a) Defensor(a) Público(a)-Geral Federal

GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GETRAE	Grupo Especializado de Assistência a Trabalhadores/as Resgatados/as de Situação de Escravidão/DPU
GTCEC	Grupo de Trabalho de Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo/DPU
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
Lista TIP	Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil
MDHC	Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania
MJSP	Ministério da Justiça e da Segurança Pública
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIM	Organização Internacional para as Migrações
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PADF	Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento - PADF
PF	Polícia Federal
PJE	Sistema de Processo Judicial Eletrônico
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PRF	Polícia Rodoviária Federal
RNM	Registro Nacional Migratório
SAJ	Secretaria de Acesso à Justiça da DPU
SEI	Sistema Eletrônico de Informações
SGAI	Secretaria Geral de Articulação Institucional da DPU
SIS-DPU	Sistema de Informações Simultâneas da Defensoria Pública da União
SIT	Secretaria da Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho e Emprego
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
SUS	Sistema Único de Saúde
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais

1. OBJETIVO

O protocolo de atuação objetiva estabelecer, no âmbito interno da Defensoria Pública da União, um modelo de atuação para as defensoras e defensores públicos federais que atuam nas ações de fiscalização e combate ao trabalho escravo contemporâneo, trazendo orientações e possibilidades de medidas a serem adotadas pela DPU no âmbito da assistência jurídica prestada em prol dos trabalhadores resgatados e/ou sobreviventes do trabalho escravo contemporâneo.

O documento não pretende exaurir todas as ações ou metodologias de atuação aplicáveis no decorrer das ações de fiscalização, mas oferecer aos/as membros/as da instituição um roteiro de procedimentos que possibilite o desempenho articulado das funções constitucionais da Defensoria Pública da União durante o resgate e no pós-resgate dos trabalhadores.

A sua utilização, portanto, possui caráter orientador, respeitando a independência funcional das defensoras e defensores públicos federais e não dispensando as adaptações necessárias às diferentes realidades enfrentadas no âmbito das ações de combate ao trabalho escravo, em decorrência das estruturas dos órgãos do local da ação, notadamente do Sistema Único de Assistência Social - SUAS e do Sistema Único de Saúde - SUS, da atividade produtiva fiscalizada e do grau de vulnerabilidade dos trabalhadores atendidos.

Registra-se, por fim, que o protocolo é direcionado para a atuação de defensoras e defensores públicos federais nas ações de fiscalização e combate ao trabalho escravo, no entanto, os pontos relacionados às medidas adotadas pela DPU nos momentos do resgate e pós-resgate também podem ser aplicados, observadas as devidas adaptações, na assistência de trabalhadores sobreviventes do trabalho escravo contemporâneo que não tenham sido resgatados em ação de fiscalização e eventualmente cheguem ao atendimento da DPU.



2. METODOLOGIA

Considerando o objetivo deste Protocolo, buscou-se amparar a sua confecção nas experiências práticas vivenciadas pelos/as defensores/as públicos/as federais que têm atuado em ações de combate ao trabalho escravo ao longo dos últimos anos; nas normas, manuais e materiais já existentes acerca do assunto; e no diálogo com os demais órgãos públicos e entidades da sociedade civil que atuam conjuntamente com a DPU na temática.

Inicialmente, houve reuniões virtuais com os/as membros/as que mais participaram de ações de fiscalização e combate ao trabalho escravo nos últimos dois anos, a partir de dados buscados junto à Secretaria de Acesso à Justiça, onde se aplicou um formulário eletrônico com perguntas sobre o histórico da atuação, as medidas comumente adotadas em prol dos/as trabalhadores/as e as expectativas sobre um protocolo de atuação da instituição no tema. Além disso, houve consulta aos manuais e normas existentes sobre a temática, destacando-se o Fluxo Nacional de Assistência às Vítimas de Trabalho Escravo, o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo do Ministério do Trabalho e Emprego e o relatório de mapeamento de barreiras elaborado pela PADF no âmbito do estudo “Erradicando o Trabalho Análogo ao de Escravo na Pecuária, no Pará, Brasil”².

Após este trabalho inicial, foi confeccionado um esboço inicial do Protocolo, o qual foi disponibilizado aos/às participantes do *Workshop: Vozes da Liberdade*, promovido pelo Grupo de Trabalho Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo – GTCEC da DPU, pela Escola Nacional da Defensoria Pública da União - ENADPU e pela Secretaria de Acesso à Justiça – SAJ/SGAI da DPU, em parceria com a PADF e a ABA ROLI.

No primeiro dia do workshop, houve palestras e rodas de conversa com representantes da Auditoria Fiscal do Trabalho, da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho, da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – entidade composta por representantes do setor público e da sociedade civil - e do Grupo de Trabalho de Assistência às Vítimas de Tráfico de Pessoas da DPU, voltadas para o papel da DPU na assistência às vítimas do trabalho escravo.

A partir das palestras e rodas de conversa do primeiro dia e do esboço inicial do Protocolo, houve a realização de painéis no segundo dia do workshop – com a participação de representantes dos GTs de assistência às vítimas de tráfico de pessoas e de migração, apatridia e refúgio – a fim de discutir diversos pontos relacionados ao Protocolo, buscando-se o seu aprimoramen-

2 Disponível em: < https://www.padf.org/wp-content/uploads/2023/06/Ending_Forced_Labor_2022_3_FINAL.pdf >

to, de maneira dialógica entre os/as membros/as que atuam na temática. Ao final dos trabalhos, houve a compilação das sugestões de acréscimos, alterações e supressões propostas a partir das rodas de debates, as quais foram incorporadas em uma versão final do Protocolo.

Nesse ponto, considerando parte dos debates havidos no workshop, registra-se que, para este Protocolo, se optou pelos termos “trabalho escravo contemporâneo” ou “trabalho análogo ao de escravo”. Sem desconsiderar a complexidade do assunto, que certamente não se resume a uma mera escolha terminológica, a opção pelos termos mencionados se deve ao fato de serem as expressões utilizadas no Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, no Fluxo Nacional de Assistência às Vítimas do Trabalho Escravo e no próprio art. 149 do Código Penal, que equipara o trabalho análogo ao de escravo não apenas ao trabalho forçado – termo comumente utilizado em diplomas internacionais -, incluindo-se, ainda, hipóteses de trabalho degradante, jornada exaustiva e servidão por dívida.

Ressalta-se, nesse sentido, que não se atribui o termo “escravo” ao indivíduo, mas à forma do trabalho executado, ou seja, ao ato de escravização praticado em sua ótica contemporânea e baseada nos normativos internacionais e nacionais atuais sobre o assunto, sem que, com isso, se queira apagar o passado de violações sofrido pelo povo negro no período racista-escravagista.

Por fim, a versão final foi validada pelo GTCEC, chegando-se a um produto fruto do trabalho coletivo e dialógico entre os/as membros/as da instituição e parceiros externos.

3. DA ATUAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA NA TEMÁTICA DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 assegura, em seu art. 4º, que ninguém será mantido em situação de escravidão ou servidão, bem como, em seu art. 5º, que ninguém será submetido a tortura ou a tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.

Nessa linha de garantia de direitos, o Estado Brasileiro assumiu inúmeros compromissos internacionais voltados para a erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas por trabalho forçado, destacando-se o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, promulgado no ordenamento jurídico interno por meio do Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992 (art. 8º); a Convenção Americana de Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992 (art. 6º); as Convenções n. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, promulgadas, respectivamente, pelos Decretos n. 41.721, de 25 de junho de 1957, e n. 58.822, de 14 de julho de 1966; e a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional, também conhecida como Convenção de Palermo, ratificada pelo Decreto nº 5.105 e 5.107 que ratificou 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.

Outrossim, a Agenda 2030 das Nações Unidas, adotada pelo Brasil, prevê como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável o de n. 08, relativo à promoção do *“crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”*, tendo por uma de suas metas (8.7) *“tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas”*.

A par dos compromissos internacionais voltados para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo, a Constituição Federal de 1988 e a Lei Complementar n. 80/94 atribuíram às Defensorias Públicas o papel primordial de promoção dos direitos humanos e defesa dos direitos individuais e coletivos de pessoas em situação de vulnerabilidade, no que se incluem os trabalhadores e trabalhadoras resgatados em situação de escravidão contemporânea (art. 134 da CF/88 e art. 4º, inciso VII, da LC n. 80/94).

Mais recentemente, a partir da construção conjunta de diversos órgãos e entidades da sociedade civil - incluindo-se a DPU, a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE e as Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAES) -, foi lançado o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo no Brasil, publicizado pela Portaria n. 3.484, de 6 de outubro de 2021, do então Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, atualmente Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

O fluxo nacional tem por objetivo promover o atendimento especializado às vítimas de trabalho escravo por meio da atuação integrada e organizada de sua rede de proteção, prevendo três etapas: denúncia e planejamento; resgate; e pós-resgate da vítima, as quais podem ser resumidas da seguinte forma:

- a) Denúncia e planejamento: Etapa do recebimento da denúncia e canalização desta ao órgão de fiscalização (Ministério do Trabalho e Emprego), para que possa, em conjunto com os órgãos parceiros, executar o serviço de inteligência e o planejamento da operação de resgate. Nesta etapa, a DPU participa tanto como órgão receptor da denúncia, para posterior encaminhamento ao MTE, como da etapa do planejamento logístico, considerando que participará da operação;
- b) Resgate: Execução da ação de fiscalização e resgate. Nesta etapa, a DPU, em conjunto com os demais órgãos envolvidos – MTE, MPT, MPF, PF e PRF -, se desloca ao local da denúncia para apurar a situação e, havendo trabalhadores em situação análoga à de escravo, efetuar o seu resgate e adotar medidas emergenciais em seu favor;
- c) Pós-resgate: Período posterior ao resgate dos trabalhadores, em que é dado prosseguimento às medidas adotadas durante o resgate e efetuado o acompanhamento das vítimas em suas demandas socioassistenciais e jurídicas.

O fluxo nacional prevê diversas atribuições aos mais diversos órgãos públicos e entidades da sociedade civil envolvidos no atendimento das vítimas de trabalho escravo. Para a DPU, ganhou-se destaque as seguintes atribuições: a) recebimento de denúncias e posterior encaminhamento à Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE/MTE; b) participação no planejamento das ações de fiscalização; c) assistência jurídica aos trabalhadores; d) assistência em questões relacionadas a indocumentação e regularização migratória; e) judicialização das demandas não solucionadas administrativamente; e f) acompanhamento das medidas adotadas no pós-resgate.

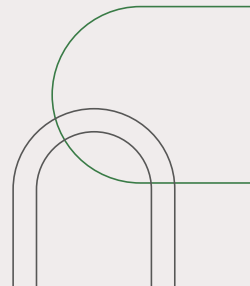
No âmbito interno da Defensoria Pública, atua o Grupo de Trabalho de Combate à Escravidão Contemporânea – GTCEC, que possui como atribuição a atuação estratégica na temática, podendo ser citado, a título exemplificativo, a representação da DPU nos mais diversos fóruns de discussão da política pública, a exemplo da CONATRAE, a execução de *advocacy* junto aos demais poderes, a promoção de seminários sobre o tema e a contribuição na elaboração de políticas públicas de assistência jurídica afeta às vítimas do trabalho escravo contemporâneo.

Além disso, historicamente, defensoras e defensores públicos federais já vinham participando das ações de fiscalização, inicialmente na cidade de São Paulo, no ano de 2010, e, posteriormente, a partir de 2015, em conjunto com as ações do grupo especial de fiscalização móvel – GEFM, que é coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e foi criado no ano de 1995.

Com o lançamento do fluxo nacional de atendimento às vítimas de trabalho escravo, a DPU formalizou a criação do Grupo Especializado de Assistência a Trabalhadores/as Resgatados/as de Situação de Escravidão – GETRAE, por meio da Portaria GABDPGF n. 320/2022, que previu a assistência jurídica ampla em prol dos trabalhadores, para além das questões trabalhistas, incluindo-se *“o encaminhamento à rede de proteção, o atendimento de demandas previdenciárias, assistenciais e relacionadas à regularização migratória e/ou documental”* (art. 2º, § 2º).

Assim, a atuação da DPU tem sido pautada pelos diversos diplomas internacionais e internos voltados para a promoção dos direitos dos trabalhadores resgatados, estando, ainda, em consonância com o fluxo nacional de atendimento das vítimas de trabalho escravo.

4. A ATUAÇÃO DAS DEFENSORAS E DEFENSORES PÚBLICOS FEDERAIS NAS AÇÕES DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO



a. Do recebimento de denúncias

Apesar de a atividade dos/as membros/as da DPU no âmbito das ações de combate ao trabalho escravo ocorrer após a existência de uma denúncia, é importante citar que, segundo o fluxo nacional, a DPU é prevista como uma das instituições receptoras de denúncias de trabalho escravo contemporâneo.

Assim, caso algum/a membro/a ou servidor/a da instituição se depare com uma situação de denúncia de trabalho escravo, esta deverá ser colhida, de preferência pelo sistema Ipê (acesso em: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br>), do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre observando o sigilo do denunciante, para posterior envio à Auditoria Fiscal do Trabalho, que efetuará o trabalho inicial de apuração e inteligência e, constatando a veracidade dos indícios apontados na denúncia, acionará os órgãos públicos envolvidos – incluindo-se a DPU – para realizar a operação de fiscalização no local denunciado.

As ações de fiscalização promovidas em conjunto com a DPU, o MTE, o MPT, o MPF, a PF e a PRF são realizadas a partir das denúncias colhidas e apuradas, bem como de atividade de investigação preventiva promovida pela inspeção do trabalho sobre determinadas cadeias produtivas.

b. Dos atos preparatórios à ação de fiscalização

i. Da seleção do/a defensor/a público/a para participar da ação

A seleção do/a defensor/a público/a para atuar na ação de fiscalização e combate ao trabalho escravo é feita entre os/as membros/as do GETRAE, conforme regramento previsto no art. 3º na Portaria GABDPGF n. 320/2022.

Para compor o GETRAE, o/a interessado/a deve se inscrever anualmente no cadastro, por meio de edital lançado pela Secretaria de Acesso à Justiça – SAJ no início de cada ano.

Quando a DPU é acionada pelo DETRAE/MTE ou pela Superintendência interessada, é lançado edital pela SAJ direcionado exclusivamente aos/às membros/as do GETRAE. Os/as interessados/as deverão se inscrever, conforme regras contidas no edital.

A seleção observará os seguintes critérios de preferência (art. 3º da Portaria GABDPGF n. 320/2022 e decisão do Conselho Superior da Defensoria Pública da União - CSDPU conforme Ata 267ª SO SEI 6135112): (i) o/a interessado/a que estiver lotado/o no Núcleo da Defensoria Pública da União localizado na mesma Subseção Judiciária do município-base da ação; (ii) que possuir menor número de designações no corrente exercício ou (iii) que esteja melhor posicionada/o na lista de prioridade, segundo a ordem estabelecida pelo sorteio público.

ii. Contato prévio com o/a coordenador/a da ação e medidas preparatórias

Uma vez selecionado/a, devem ser adotadas as seguintes providências pelo/a defensor/a público/a designado/a:

- Contatar o/a auditor/a fiscal do trabalho coordenador/a da ação, por meio do contato a ser repassado pela SAJ/SGAI, para buscar informações sobre: (i) os dias e locais de deslocamento das equipes; (ii) o conteúdo da denúncia; (iii) indicação de local para hospedagem; e (iv) inclusão no grupo de mensagens instantâneas onde estão os demais componentes do operativo. Caso seja necessário apoio no transporte terrestre do município do aeroporto-base para o município-base da operação, também deverá ser verificado com o/a coordenador/a da ação a possibilidade deste suporte;
- Preencher o requerimento de viagem no processo SEI instaurado pela SAJ, com base nas informações repassadas pelo/a coordenador/a da ação. Caso o/a defensor/a público/a opte pelo uso de veículo particular para o deslocamento (inclusive entre o município do aeroporto-base até o município-base da operação), poderá solicitar a indenização de combustível, com base na Portaria GABDPGF n. 250/2014, observados os seus regulamentos e limites;
- Reservar as hospedagens de acordo com as orientações repassadas pelo/a coordenador/a da ação, inclusive acerca de quais municípios ficarão no decorrer dos trabalhos. Deverá ser dada preferência para as hospedagens onde a maior parte da equipe ficará, para facilitar os deslocamentos e por questões de segurança;
- Analisar o teor da denúncia, para se preparar para o momento da abordagem, bem como para separar modelos de peças que possam ser úteis durante a ação (termos de ajustamento de conduta, petição inicial de ação civil pública, ofícios, entre outros);
- Itens importantes para serem levados para a ação:
 - (i) notebook funcional;
 - (ii) carimbo e caneta;

(iii) documentos impressos que possam ser úteis nos atendimentos (modelo de outorga, declaração de residência e outros que se vislumbrar importantes, de acordo com o perfil da denúncia);

(iv) kit com medicamentos básicos;

(v) repelente, protetor solar, óculos de sol, bonés/chapéus, calçados confortáveis e roupas leves e, de preferência, com proteção contra raios ultravioletas, para os momentos das abordagens;

(vi) colete institucional da DPU, para auxiliar a identidade visual no momento da operação;

(vii) mochila pequena para o momento da abordagem – considerando que, por vezes, são demandadas horas até o fim do resgate –, a fim de guardar pequenos lanches e o material que será utilizado durante o resgate;

(viii) caso o deslocamento ocorra em estrada de terra por veículo 4x4, sacos plásticos para cobrir a bagagem, a fim de protegê-la da poeira ou chuva;

(ix) a depender do perfil da ação, caso seja necessário pernoite em locais de floresta ou fazenda, itens de sobrevivência, a exemplo de: rede com mosquiteiro e cordas ou barraca e saco de dormir; lanterna; itens de alimentação; manta; toalha de secagem rápida; lenço umedecido; itens para consumo (caneca, colher, guardanapo); sacolas plásticas para a coleta do lixo; etc.

- Providenciar a busca do colete balístico institucional, caso esteja disponível.

c. Da atuação em campo e da relação interinstitucional

i. Dinâmica da ação e coordenação dos trabalhos

As ações de fiscalização e combate ao trabalho escravo são coordenadas pela Auditoria Fiscal do Trabalho, a quem compete efetuar o trabalho de apuração da denúncia e, no momento da ação, definir as questões logísticas da operação de acordo com o trabalho de inteligência que foi realizado.

Além da Auditoria Fiscal do Trabalho e da Defensoria Pública da União, costumam participar das ações de fiscalização o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal, a Polícia Rodoviária Federal e, eventualmente, o Ministério Público Federal.

Não há relação hierárquica entre as instituições que participam do operativo, pois cada órgão possui sua atribuição a ser exercida no decorrer dos trabalhos. Todos os órgãos que participam da ação possuem um relevante papel durante a operação, logo, deve-se primar sempre pelas decisões conversadas e coletivas, principalmente quando envolver o interesse dos/as trabalhadores/as resgatados/as.



Por se tratar de uma ação interinstitucional conjunta, sempre que houver a divulgação da atuação em algum meio, interno ou externo, é importante que sejam citados todos os órgãos envolvidos na ação de fiscalização.

De regra, as ações possuem duração de cerca de 10 (dez) dias, divididos, comumente, da seguinte forma (há variação, a depender da dinâmica e especificidade da ação, dos fatos inesperados e dos membros que compõem a equipe):

1º Deslocamento das equipes até o município-base da operação;

2º *Briefing* da equipe. Nesse momento, são alinhadas questões importantes sobre a execução da operação, a exemplo da dinâmica do deslocamento e da abordagem, de questões relativas à segurança, do teor da denúncia e do denunciado/empregador. Neste momento, pela DPU, é importante averiguar em qual viatura o/a membro/a da DPU ficará, retirar eventuais dúvidas que ainda persistam, bem como prestar eventuais esclarecimentos sobre a atuação da DPU na ação, principalmente quanto às medidas que poderão ser adotadas;

3º Resgate: batida da equipe com o apoio policial, verificação de eventual situação de redução à condição análoga à de escravo e efetivação do resgate;

4º Retorno ao município-base da operação (ou ao município que for mais adequado para o desenrolar dos fatos), para colheita do depoimento dos/as trabalhadores/as resgatados/as; notificação do/a empregador/a para efetuar o pagamento das verbas trabalhistas devidas; negociação do pagamento das verbas trabalhistas e do dano moral individual e coletivo; e adoção das medidas emergenciais de suporte socioassistencial em prol dos trabalhadores resgatados, a exemplo de questões de saúde de urgência, acolhimento temporário, regularização documental e migratória e retorno ao município de origem, quando for o caso;

5º Adoção das medidas pós-resgate, que poderão surgir mesmo após o fim da ação;

6º Deslocamento de retorno das equipes.

Nos tópicos seguintes, serão detalhados pontos importantes sobre a atuação da DPU nos momentos do resgate e do pós-resgate.

ii. Questões de segurança e de atenção ao sigilo da operação e preservação da imagem dos trabalhadores atendidos

No decorrer da ação, é importante a observância dos seguintes pontos relacionados à segurança, ao sigilo da ação e à imagem dos trabalhadores atendidos:

- Em nenhuma hipótese, vulnerar o sigilo da identidade do denunciante, evitando-se: (i) citar o denunciante durante a oitiva dos trabalhadores ou negociação com o/a empregador/a; (ii) juntar a denúncia em processos ou procedimentos com a exposição dos dados pessoais do denunciante ou com informações que possam expor a sua identidade; e (iii) outras situações que possam expor o autor da denúncia;
- Não expor a ocorrência da ação no local da operação, evitando-se: (i) falar com terceiros da localidade sobre o que está sendo feito na região; (ii) publicar fotos ou informações em rede sociais apontando onde se encontra ou o que está fazendo; (iii) frequentar locais que possam gerar alguma situação de insegurança ou exposição para o grupo;
- No momento do resgate, aguardar a abordagem inicial da polícia no local da denúncia, a fim de que possam averiguar a segurança do ambiente. Somente após autorizado pelos agentes da polícia, deverá haver o ingresso no local em conjunto com a Auditoria Fiscal do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho;
- Evitar a divulgação da imagem dos trabalhadores atendidos, que se encontram em situação de especial vulnerabilidade, em redes sociais ou outros meios, garantindo-se, assim, a preservação do direito de imagem;
- Observar as orientações de segurança repassadas pelo corpo de policiais que estiver fazendo parte do operativo.

d. Da identificação da situação de trabalho escravo contemporâneo

i. Definição do trabalho escravo contemporâneo

No momento do resgate, a identificação da situação de trabalho escravo contemporâneo poderá ter por base os requisitos dispostos no art. 149 do Código Penal, a saber:

- a) Sujeição da vítima a trabalhos forçados: “Todo trabalho ou serviço exigido de um in-

divíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (item 1, art. 2º, da Convenção n. 29 da OIT).

Há trabalho forçado mesmo que, inicialmente, tenha havido o consentimento do trabalhador, mas, posteriormente, revelou-se forçado.

A coação – elemento presente na sujeição a trabalhos forçados - pode ser moral (quando o trabalhador se sente obrigado a ficar no trabalho por alguma obrigação moral, lícita ou não, bastante comum nos casos de trabalho escravo doméstico), psicológica (quando há ameaças, vigilância ostensiva ou represálias) ou física (cerceamento da liberdade de locomoção com prejuízo à integridade física ou à própria vida do trabalhador).

- b) Sujeição da vítima a jornada exaustiva: Quando há a submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho que leve o trabalhador ao limite de sua capacidade.

Alguns elementos auxiliam a verificar a presença da jornada exaustiva, a exemplo do prejuízo total do descanso e convívio social do trabalhador; do esgotamento físico em detrimento da jornada de trabalho resguardada pela legislação trabalhista (a exemplo das atividades remuneradas por produção, como o corte de cana-de-açúcar, derrubada de árvores e oficina de costura); e ausência do descanso semanal remunerado, com jornadas de trabalho de segunda-feira a domingo.

- c) Sujeição da vítima a condição degradante de trabalho: O trabalho em condição análoga à de escravo não se caracteriza apenas pela restrição da liberdade de locomoção ou pela sujeição a trabalhos forçados, mas, também, pelas más condições de trabalho às quais o trabalhador é submetido.



Alguns fatores podem ser analisados para auxiliar no enquadramento da condição como degradante, a saber: (i) instalações sanitárias e abrigos precários e insalubres, com prejuízo à saúde, segurança e higiene do trabalhador; (ii) ausência de água potável para consumo dos trabalhadores; (iii) ausência de local adequado para armazenamento da comida; (iv) péssima alimentação; (v) contato habitual com agrotóxicos ou outras substâncias nocivas à saúde em desacordo com a legislação vigente; (vi) não fornecimento de equipamento de proteção individual – EPI; e (vii) condição moral degradante, a exemplo de piadas ofensivas e maus tratos, corriqueiro em casos de trabalho escravo doméstico.

A configuração do trabalho degradante deve ser analisada de acordo com o conjunto de elementos verificados, independentemente da quantidade de situações degradantes identificadas.

São exemplos de situações degradantes: (i) instalação e pernoite em barracões de lona, sem estrutura mínima para as necessidades básicas, que são feitas no mato, e para o descanso noturno; (ii) consumo de água de poços cavados e sem tratamento para o uso, contaminada pelo contato com ratos, porcos, etc.; (iii) alojamento sem local onde armazenar comida, dando causa ao consumo de alimentos podres; (iv) manuseio habitual de agrotóxicos nocivos à saúde sem qualquer EPI ou atenção aos cuidados básicos previstos na normativa pertinente; (v) alojamento em galpão sem circulação de ar, sem cama, colchão, com trabalhadores dormindo em tábuas e se cobrindo com sacos de palha para se proteger do frio; entre outras.

- d) Restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Também denominado de “truck system” ou sistema de barracão, são situações em que o trabalhador é induzido a contrair dívidas com o empregador ou preposto e é impedido de deixar o trabalho enquanto não saldar o débito.

A dívida pode se dar: (i) no momento do aliciamento pelo “gato” (preposto do empregador responsável pela arregimentação dos trabalhadores), com a assunção de dívidas para o transporte e hospedagem do trabalhador até a chegada no local de trabalho ou mesmo com o adiantamento de valores ao trabalhador; (ii) no curso do trabalho, sendo o trabalhador obrigado a pagar pelas ferramentas utilizadas no trabalho, pelos equipamentos de proteção individual, pela alimentação, alojamento, vestuário ou quaisquer outros gêneros que necessite (geralmente por valores muito superiores aos de mercado); e (iii) junto a estabelecimentos comerciais apontados pelo empregador ou preposto, onde o trabalhador compra itens de maneira “fiada” e fica com um débito sempre a ser pago.

É relevante, no momento da ação, identificar possíveis cadernos onde haja anotações de dívidas em nome dos trabalhadores, que demonstrem o sistema de barracão/endividamento praticado contra os trabalhadores.

Se trata de requisitos alternativos, e não necessariamente cumulativos, de forma que a presença de um deles é suficiente para caracterizar a situação de trabalho escravo contemporâneo.

Estando presente um ou alguns dos requisitos acima apontados, é plenamente possível enquadrar algum preposto do empregador, incluindo-se o “gato”, na condição de trabalhador em situação

de trabalho escravo contemporâneo, uma vez que, ao mesmo tempo que auxilia na exploração, o indivíduo também pode ser sujeitado à exploração laboral e situação degradante e/ou forçada.

Além das condições acima apontadas, há elementos que são importantes de serem identificados para auxiliar no enquadramento da situação em trabalho escravo contemporâneo:

- Aliciamento dos trabalhadores de um local para outro do território nacional, por meio de “gatos” (prepostos do empregador responsáveis pela arregimentação dos trabalhadores);
- Violência contra os trabalhadores;
- Vigilância armada;
- Isolamento geográfico dos trabalhadores em razão da localização da propriedade e dos alojamentos e da ausência de disponibilização de meio de transporte;
- Presença de familiares, o que, inclusive, dificulta a saída do trabalhador do local;
- Retenção ou destruição de documentos;
- Atraso ou ausência de pagamento de salários.

O Ministério do Trabalho e Emprego possui como base para as autuações a **Instrução Normativa n. 02/2021** (art. 18 e seguintes), que também podem auxiliar na identificação de situações de trabalho escravo contemporâneo.

Além disso, um importante material de apoio na compreensão do trabalho escravo contemporâneo é a Cartilha de Apoio à Atuação no Combate ao Trabalho Escravo (2023), lançada pela DPU em parceria com o PNUD.



Por fim, ainda que não haja o enquadramento dos trabalhadores atendidos na condição de vítimas do trabalho análogo ao de escravo, em se tratando de pessoas hipossuficientes e em situação de miserabilidade, cabe ao/à membro/a da DPU prestar a assistência jurídica pertinente.

ii. Abordagem dos trabalhadores

Os trabalhadores resgatados em situação análoga à de escravo possuem um perfil de bastante vulnerabilidade. São pessoas de baixíssima instrução escolar e, de regra, não se identificam como vítimas da exploração à qual foram sujeitadas e por vezes sentem constrangimento ou vergonha ao serem enquadradas como trabalhadores resgatados em situação de escravidão, pela própria pecha que este termo traz, remontando aos tempos da escravidão.

Além disso, a abordagem do operativo se inicia com a atividade policial, a fim de garantir a segurança dos demais membros da equipe durante a atividade fiscalizatória, o que contribui para aumentar o receio dos trabalhadores no momento da ação.

É importante que o/a defensor/a público/a, ciente deste contexto, ao efetuar a primeira abordagem dos trabalhadores, explique que está na ação para garantir os seus direitos e informe qual é o papel da DPU, a fim de que possam depositar confiança no trabalho que será realizado e possam repassar as informações que serão úteis para as medidas que serão adotadas pela Defensoria Pública e pelas demais instituições.

A abordagem inicial é importante para a possível definição do enquadramento da situação como trabalho escravo contemporâneo e, consequentemente, para a realização do resgate ou não dos trabalhadores que se encontram no local da denúncia.

Ainda na abordagem inicial, por parte da Defensoria Pública, é importante tentar identificar as necessidades iniciais dos trabalhadores com relação à documentação e ao apoio socioassistencial de questões mais emergenciais que será necessário a partir da rede do Sistema Único de Assistência Social – SUAS.



Neste momento, é importante que seja repassado aos/às trabalhadores/as atendidos/as os meios de contato com a DPU para o acompanhamento futuro de suas demandas, sugerindo-se que seja repassado o contato funcional (telefone e/ou e-mail) do/a membro/a participante da ação, enquanto não haja estrutura própria para apoio nestas demandas.

Em um segundo momento, são colhidos formalmente os termos de declaração dos trabalhadores (sempre que possível, de todos os trabalhadores atendidos), os quais podem ser colhidos pelos representantes das instituições participantes da ação de forma conjunta ou separadamente (principalmente quando houver muitos trabalhadores e se optar pela divisão das oitivas entre os representantes das instituições presentes, para se conseguir executar o trabalho), para que possam instruir o relatório da fiscalização.

No depoimento formal, caso o/a membro/a da DPU esteja colhendo o seu teor, é importante obter informações sobre: a) como o trabalhador foi contratado e quem foi o contratante; b) como foi o seu deslocamento até o local da prestação do trabalho; c) quais foram as promessas de emprego feitas; d) qual o período e a jornada de trabalho no local, de maneira detalhada, inclusive sobre os dias de descanso, se houver; e) quem lhe dava ordens no trabalho; f) se houve o pagamento de alguma verba trabalhista no período em que esteve trabalhando; g) se tinha liberdade de locomoção no local de trabalho e se havia vigilância ostensiva por parte dos prepostos do empregador; h) se havia sistema de endividamento e, caso positivo, quais os itens foram comprados e qual dívida foi contraída no período em que esteve trabalhando; i) a ocorrência de violência com trabalhadores; j) a ocorrência de fuga de trabalhadores; k) como era fornecida a alimentação e como eram as condições de armazenamento da comida; l) como eram as condições de habitação e as instalações sanitárias dos alojamentos em que ficava; m) como era o consumo de água; n) como era a condição socioeconômica do trabalhador antes de ter aceitado a proposta de emprego (grau de escolaridade, histórico profissional, composição familiar e recebimento de benefício assistencial do Governo); e o) qualificação completa e quais as formas de contato posterior com o trabalhador (contato de familiar, por exemplo).

iii. Divergência sobre a conclusão pelo enquadramento na condição de trabalho escravo

Há algumas situações em que há uma zona limítrofe entre o enquadramento do caso como trabalho escravo contemporâneo, sendo natural que ocorram divergências de conclusões por parte dos/as membros/as das diversas instituições que compõem o operativo.

Nestes casos, **recomenda-se que a solução se dê a partir do diálogo entre os representantes da instituição, considerando que não há hierarquia entre os órgãos atuantes, devendo o posicionamento do/a membro/a da DPU sempre ser pautado pela ótica da assistência jurídica que está sendo prestada aos trabalhadores atendidos durante a ação, ou seja, na qualidade de representante de seus interesses.**

Ocorrendo divergência de entendimento insuperável, no qual a Auditoria Fiscal do Trabalho conclua que não é caso de trabalho escravo contemporâneo e o/a defensor/a público/a esteja convicto de que este ocorreu, é possível a discussão deste enquadramento na via judicial, inclusive para fins de emissão das guias do seguro-desemprego que é devido a trabalhadores submetidos a situação análoga à de escravo.

e. Das medidas a serem adotadas durante o resgate

i. Atuação no momento da abordagem ao alvo

Durante a abordagem ao alvo, há algumas ações que são importantes, a saber:

- Imediata cessação da atividade análoga à de escravo: Cuida-se de medida adotada de imediato pelo/a coordenador/a da ação, do MTE, quando houver a conclusão do grupo – incluindo-se a DPU - pelo enquadramento do caso em situação de trabalho escravo contemporâneo;
- Entrevista com os trabalhadores: Diálogo inicial com os trabalhadores localizados no local da denúncia, para colher elementos iniciais sobre a eventual ocorrência de sujeição a trabalho escravo, conforme abordado no tópico “4.d.ii”;
- Registro fotográfico: É importante que se faça o registro fotográfico do local da denúncia, principalmente quando houver a configuração de situação degradante de trabalho, para que possa eventualmente ser compartilhado com o MTE, que fará o relatório final da inspeção, bem como para instruir os atos que serão confeccionados pela própria DPU (relatório interno, eventuais minutas de peças processuais e ofícios, etc.);
- Análise de elementos de prova localizados no local da denúncia: Há documentos que são importantes de serem averiguados no momento da operação, podendo o/a membro/a da DPU auxiliar nessas análises, a exemplo de cadernos com anotações de dívidas para comprovação de eventual situação de servidão por dívida; itens novos que estejam expondo a integridade física e a vida dos trabalhadores a situações de risco, etc. A coleta, apreensão e acondicionamento destes bens, porém, ficam a cargo da polícia judiciária e da inspeção do trabalho, para que não se macule a cadeia de custódia da prova (art. 158-B do Código de Processo Penal);
- Reuniões de avaliação: No decorrer dos trabalhos, são feitas reuniões de avaliação entre os/as representantes das instituições envolvidas, para que sejam alinhadas conclusões da operação, a exemplo do enquadramento do caso na situação de trabalho escravo contemporâneo, e tomadas decisões acerca dos próximos passos da ação, devendo o/a defensor/a público/a participar de maneira ativa destas reuniões e se pautar pela defesa do melhor interesse dos trabalhadores atendidos;
- Identificação dos trabalhadores: Um primeiro passo para compreender as necessidades iniciais dos trabalhadores atendidos é efetuar a correta identificação destes. Para tanto, é necessário que se busque a identificação a partir dos documentos que possuírem ou, caso não tenham nenhum documento, sejam buscadas informações mínimas – nome completo, data de nascimento, local de nascimento, local de registro do nascimento, nome completo da mãe e do pai, número de CPF e número de RG – para que seja efetuada a sua identificação a partir dos sistemas que a DPU possui acesso, principalmente o **Infoseg** (sistema que integra diversas bases de

dados, a exemplo da Receita Federal, Denatran, Banco Nacional de Mandado de Prisão e Secretarias de Segurança Pública) e o **CRC-Jud** (sistema dos Cartórios de Registro de Pessoas, por meio do qual é possível à DPU requisitar o fornecimento de segunda via de certidão de nascimento gratuita, com base no art. 44, inciso X, da LC n. 80/94). As demais instituições presentes, principalmente a Auditoria Fiscal do Trabalho, também efetuam este trabalho de identificação, sendo importante que a DPU atue de maneira conjunta e cooperativa, para evitar situações de retrabalho.

- Identificação das necessidades iniciais: É importante que sejam identificadas as necessidades iniciais e emergenciais em prol dos trabalhadores atendidos, que, geralmente, estão relacionadas aos seguintes pontos: a) acolhimento provisório; b) emissão de documentação básica; c) transporte para o município de origem; e d) questões emergenciais de saúde. Tais pontos serão mais bem abordados no tópico abaixo.
- Identificação do empregador: Caso o empregador esteja no local da denúncia, o/a coordenador/a da ação (MTE) identificará a presença da equipe e solicitará sua identificação. Sendo possível, os/as representantes das instituições envolvidas efetuarão a colheita conjunta de seu depoimento.

Caso o empregador não esteja no local da denúncia, a identificação e meios de contato do empregador serão obtidos junto aos prepostos, para que, posteriormente, o/a coordenador/a da ação (MTE) efetue a sua notificação, bem como as futuras autuações. Com os contatos, o/a coordenador/a da ação (MTE) fica com o encargo de concentrar as comunicações com o empregador acerca da fiscalização e de seu andamento, para evitar ruídos de comunicação.



ii. Assistência jurídica na questão trabalhista aos trabalhadores e negociação para pagamento das verbas trabalhistas e dos danos morais

O tratamento da questão trabalhista em prol dos trabalhadores resgatados, com o pagamento das verbas devidas, se dá em conjunto pela DPU, MPT e MTE (Auditoria Fiscal do Trabalho).

Com os depoimentos dos trabalhadores e demais elementos verificados durante a operação, é possível identificar o período trabalhado, a jornada de trabalho e os valores eventualmente recebidos pelos trabalhadores. Com estas informações, é possível calcular as quantias devidas a título de verbas trabalhistas.

A partir destes elementos, o MTE efetua o cálculo das verbas trabalhistas devidas, ou aponta os parâmetros para que o empregador assim o faça, e notifica o empregador, apontando o local e horário para que compareça e efetue o pagamento dos valores.

No momento do comparecimento do empregador para o acerto das verbas, de regra, deve se observar os seguintes direitos dos trabalhadores – os quais, frisa-se, são detalhados pelo MTE no momento da notificação –, conforme o caso:

- Registro da carteira de trabalho – CTPS;
- Salário, respeitado o salário-mínimo;
- 13º salário de acordo com o número de meses trabalhado durante o ano;
- Remuneração das horas extras com acréscimo de, no mínimo, 50% do valor da hora normal;
- Indenização pela ausência de descanso semanal remunerado;
- Férias remuneradas com adicional de 1/3;
- Recolhimento do FGTS e das contribuições previdenciárias;
- Licença maternidade de 120 dias, se for o caso, e indenização pela garantia do emprego da trabalhadora gestante.

Além do acerto das verbas trabalhistas perante os órgãos que compõem a ação de fiscalização, é o momento para a DPU e o MPT negociarem com o empregador o pagamento de indenização pelos danos morais acarretados, tanto de cunho coletivo, como de cunho individual.

Uma vez negociados os valores, o seu pagamento, assim como a assunção de obrigações acessórias, a exemplo de garantias de não repetição (ex.: compromisso de sanar as irregularidades identificadas; de não submeter novos trabalhadores a situações degradantes, etc.), são formalizados pelo Termo de Ajustamento de Conduta – TAC a ser assinado entre os órgãos promoventes (DPU e MPT) e o empregador.

Grande parte dos casos são resolvidos administrativamente, com o pagamento voluntário das verbas trabalhistas e a formalização do TAC. Esta, inclusive, é uma opção mais adequada

para os casos de trabalhadores resgatados em situação de escravidão, considerando inúmeros fatores: (i) a postura do Poder Judiciário nem sempre é positiva com a temática, muitas vezes por se manter a mentalidade de que o trabalho escravo contemporâneo apenas se configura em situações onde há a restrição de liberdade do trabalhador, o que torna possível a prolação de decisões judiciais negativas em desfavor dos trabalhadores; (ii) há uma probabilidade razoável de se perder o contato com os trabalhadores após o resgate, considerando a sua situação de extrema vulnerabilidade, mesmo após o retorno ao município de origem, de sorte que o pagamento imediato das verbas devidas evita que eventual decisão judicial positiva futura se torne inócua; (iii) o pagamento imediato das verbas também atende a necessidade mais emergencial dos trabalhadores resgatados, considerando a demora dos processos judiciais; e (iv) a Lei Complementar n. 80/94 dispõe como função institucional da Defensoria Pública promover, prioritariamente, a solução extrajudicial dos litígios (art. 4º, inciso II).



Assim, para as negociações com o empregador, considerando a necessidade de se envidar os esforços possíveis para a resolução do caso na via extrajudicial, aponta-se as seguintes orientações:

- a) Atuação coordenada com o MPT: É recomendável que sejam acordadas com o MPT, de maneira prévia, questões que serão importantes durante a negociação, como, por exemplo, a quantificação dos danos morais individuais e coletivos, a abordagem da negociação com o empregador, entre outros pontos que sejam relevantes de serem acertados, a depender do caso. De igual forma, se mostra recomendado que os instrumentos a serem firmados com o empregador, a exemplo do TAC, sejam feitos de forma conjunta, para evitar um enfraquecimento da postura do grupo em frente ao empregador, que possa repercutir de forma negativa aos trabalhadores;
- b) Postura sempre ativa em prol do melhor interesse dos trabalhadores: Ao ser identificada alguma situação na negociação que possa ser prejudicial aos trabalhadores, é fundamental que o/a defensor/a público/a levante a questão e se mantenha firme no posicionamento, pois toda a

atuação da DPU deve ser pensada na ótica da prestação da assistência jurídica aos trabalhadores, ou seja, **a DPU está atuando tão somente em prol do interesse dos trabalhadores;**

- c) Discussão sobre divergências de maneira interna entre o grupo: É natural, considerando a natureza da ação, que surjam divergências de entendimentos entre os mais variados representantes das instituições. Nestas situações, sempre que possível, sugere-se que seja interrompida a negociação, para alinhamento interno, a fim de que o ponto de divergência seja discutido sem a presença do empregador, para evitar o enfraquecimento das instituições durante as negociações;
- d) Clareza ao empregador sobre as consequências do não pagamento voluntário das verbas trabalhistas e da não resolução da questão na via extrajudicial: Durante a negociação, como forma de convencimento do empregador, é importante deixar claro que se trata de uma ação realizada por diversos órgãos, inclusive do sistema de justiça. Também é importante apontar as consequências de eventuais posturas do empregador com relação às vítimas (ex.: recusa do pagamento das verbas trabalhistas, potencializando a situação de vulnerabilidade à qual sujeitou os trabalhadores que foram resgatados), que podem repercutir nos atos futuros que serão praticados pelas instituições envolvidas, no âmbito administrativo, trabalhista e criminal, considerando que a redução à condição análoga à de escravo é crime (art. 149 do CP) e o trato posterior das vítimas interfere na análise de sua culpabilidade (art. 59 do CP) e de eventuais medidas cautelares no âmbito do processo penal (art. 282 do CPP).
- e) Tática da ancoragem: Com relação aos valores dos danos morais, deve se ter em mente que o primeiro valor a ser apontado como devido figurará como um ponto de referência (uma âncora) para a negociação que se prosseguirá. Logo, a proposta inicial deve partir das instituições de justiça e em valor que se entenda adequado, tendo-se a consciência que as negociações seguintes terão por base o valor inicial apontado.
- f) Autocontrole: Por vezes, a situação degradante e de exploração enfrentada pelos trabalhadores resgatados acaba por indignar o/a defensor/a público/a atuante. No entanto, é necessário manter o autocontrole no momento das negociações, inclusive quando houver qualquer tipo de provocação da parte adversa, recomendando-se que não se entre em conflito logo no início da tentativa de composição, para evitar o fechamento das possibilidades de resolução extrajudicial da questão.
- g) Questões inegociáveis: Cuida-se de tática em que o/a defensor/a público/a deve deixar claro, mediante o convencimento da outra parte, quais pontos de negociação são imutáveis e, portanto, inegociáveis. De regra, salvo situações extremamente excepcionais, as verbas trabalhistas devem estar inseridas neste ponto, pois o trabalhador deve receber em sua integralidade os valores que lhe são devidos pelo trabalho que foi prestado.

Por fim, caso a negociação do pagamento dos danos morais reste frustrada ou mesmo não haja o pagamento voluntário das verbas trabalhistas por parte do empregador, remanesce à DPU e ao MPT a necessidade de judicialização da questão no âmbito da Justiça do Trabalho, o que será abordado em tópico posterior.

iii. Quantificação dos danos morais

Com relação à quantificação dos danos morais, há um grande desafio aos/às membros/as da DPU, pois não há parâmetros nacionais objetivos ou mínimos que possam orientar a atuação nesse sentido. Além disso, considerando também a subjetividade de cada situação, a mensuração do dano moral dependerá da avaliação do caso concreto.

A finalidade dos valores pagos a título de danos morais é indenizar o/a trabalhador/a; prevenir, de maneira pedagógica, eventual reincidência por parte do empregador; e punir os empregadores que desrespeitaram a legislação trabalhista e submeteram os trabalhadores a situação degradante e de exploração laboral.

Os valores da indenização por dano moral figuram, ainda, como uma possibilidade concreta de garantir uma manutenção maior da subsistência dos trabalhadores resgatados, mas nem sempre é possível obter o seu pagamento, principalmente quando o empregador também se tratar de pessoa em situação de hipossuficiência ou de poucos recursos.

Nesse contexto, é importante que os aspectos relacionados ao dano moral sejam, desde o início da ação, ajustados com o MPT, a fim de buscar um entendimento conjunto com a referida instituição. Não sendo possível o alinhamento, recomenda-se ao/à defensor/a público/a que priorize o pagamento das verbas rescisórias e o dano moral individual.

Um norte inicial é a previsão contida no art. 223-G da CLT, que dispõe sobre a previsão de indenização de até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido em situações em que houver ofensa de natureza gravíssima, sendo o trabalho escravo contemporâneo a pior forma de ofensa no ambiente de trabalho.

No entanto, também há questões a serem levadas em consideração no momento da quantificação do dano moral:

- Capacidade econômica do empregador: Cautela para, se tratando de uma atividade econômica rentosa, não se fixar valores ínfimos – inclusive verificando amplitude da cadeia produtiva, se possível –; em contrapartida, se tratando de empregadores de baixos recursos, não se fixar valores que inviabilizem o pagamento dos danos morais. Nesse ponto, ressalta-se que o MPT possui acesso a sistema pelo qual é possível verificar a existência de bens em nome do empregador, o que pode ser utilizado para auxiliar na mensuração do dano moral, caso o/a Procurador/a do Trabalho que esteja na ação tenha acesso a este sistema;
- Condições econômicas e de vulnerabilidade dos trabalhadores, principalmente quando envolver grupos de maior vulnerabilidade (ex.: idosos, crianças, etc.);
- O tempo de exposição do trabalhador à atividade degradante ou forçada verificada;
- O grau da situação de degradância identificada;
- Eventual reincidência do empregador na prática ilícita.

O dano moral pode ser configurado também em favor de trabalhador que não tenha sido resgatado, mas que tenha sido submetido a alguma situação de irregularidade trabalhista que lhe importe em prejuízos de ordem moral.

iv. Articulação com a rede do SUAS para a emissão de documentos e outras medidas socioassistenciais emergenciais

Além das questões trabalhistas, há medidas socioassistenciais e de documentação, sendo que algumas, de caráter mais imediato, são importantes de o grupo de fiscalização se atentar no momento do atendimento inicial dos trabalhadores, devendo a DPU agir sempre que necessário.

Antes, porém, é importante apontar como pode se dar a articulação com a rede do Sistema Único de Assistência Social – SUAS, a fim de que possam prestar atendimento aos trabalhadores resgatados.

O SUAS é um sistema descentralizado, integrado por todos os entes federativos e pelas entidades da assistência social previstas na Lei n. 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS). As proteções sociais, básica e especial, são ofertadas pelos Centros de Referência de Assistência Social – CRAS e Centros de Referência Especializado de Assistência Social – CREAS, que atuam em conjunto com entidades sem fins lucrativos da assistência social.

No caso de trabalhadores resgatados em situação de escravidão contemporânea, para a proteção socioassistencial necessária, deve se procurar o órgão gestor da assistência social local para direcionamento preferencial ao CREAS local, a quem compete desenvolver serviços especializados para o atendimento e proteção imediata de pessoas em situação de violação de direitos, ou, na sua ausência, ao CRAS, que assume tais atividades em localidades onde não há CREAS.



Caso haja entidades da sociedade civil atuantes na temática da proteção das vítimas do trabalho escravo contemporâneo, a exemplo do Centro de Apoio Pastoral do Migrante – CAMI em São Paulo e da Comissão Pastoral da Terra – CPT, estas também podem ser acionadas para cooperarem, dentro de suas missões institucionais e de suas capacidades operacionais.

Quanto à forma de acionamento da rede pública, a requisição do apoio socioassistencial deve ser formalizada por meio de ofício-requisição, fundamentado no art. 44, inciso X, da LC n. 80/94, bem como feito contato direto com o/a gestor/a responsável, para garantir que seja dada a devida prioridade e urgência na resposta do CREAS/CRAS.

Caso haja Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo – COETRAE no local da operação, esta também poderá ser acionada, principalmente para auxiliar na obtenção de contatos e na articulação junto à rede de assistência social local e a entidades da sociedade civil parceiras.

Havendo dificuldade na obtenção dos contatos, sugere-se a busca nos sites oficiais ou plataformas de pesquisa na internet, diligências *in loco*, bem como o contato com defensores/as públicos/as federais que atuam no Estado, principalmente o/a membro/a da COETRAE local, o/a Defensor/a Regional de Direitos Humanos ou o/a Defensor/a Público/a Chefe, que eventualmente podem ter os contatos necessários para auxiliar na articulação com a rede de apoio. De igual forma, pode haver o apoio do GTCEC para auxiliar nas articulações necessárias para o atendimento das demandas.

Abaixo estão relacionadas algumas medidas socioassistenciais de cunho mais imediato e/ou emergencial, bem como o papel da DPU em sua efetivação:

- Seguro-desemprego: Os trabalhadores resgatados possuem direito a três parcelas do seguro-desemprego, cujas guias são emitidas pela equipe do MTE/Auditoria Fiscal do Trabalho no decorrer da ação. A DPU pode apoiar a medida nas hipóteses em que houver problema com alguma documentação necessária para o cadastramento do seguro-desemprego;
- Abrigamento provisório e deslocamento de retorno para o município de origem: De regra, os custos decorrentes do acolhimento provisório de trabalhadores em hospedagens e de transporte para os seus municípios de origem, quando necessário, devem ser imputados ao empregador e discutido durante a etapa das negociações.

No entanto, caso o empregador se recuse a pagar, a DPU poderá requisitar o apoio da rede de assistência social local – notadamente o CREAS ou, na sua ausência, o CRAS -, com base no art. 44, inciso X, da LC n. 80/94, com vistas à prestação do suporte socioassistencial necessário para o abrigamento provisório e o deslocamento dos trabalhadores ao seu município de origem.

Eventualmente, caso o Sistema Único de Assistência Social – SUAS da região não seja atuante ou possua alguma deficiência estrutural, há a possibilidade de custeio destes valores por meio de cartão corporativo do MTE/Auditoria Fiscal do Trabalho. Porém, entende-se que esta medida deve ser adotada em última hipótese, pois, caso o empre-

gador não assuma o seu encargo, as estruturas locais de assistência social devem estar preparadas para atuar em prol de trabalhadores resgatados em situação de escravidão contemporânea.

- Questões de saúde: Segundo o fluxo nacional de atendimento às vítimas do trabalho escravo, o encaminhamento do trabalhador para atendimento emergencial de saúde, quando houver necessidade, compete à Inspeção do Trabalho. No entanto, a DPU deve apoiar na medida quando houver recusa do órgão público local, valendo-se do poder de requisição previsto no art. 44, inciso X, da LC n. 80/94. Para tanto, sugere-se a expedição de ofício requisitando a prestação do serviço emergencial e apontando as consequências ao gestor caso haja descumprimento, bem como efetuado contato direto com os gestores responsáveis. Caso necessário, a rede SUAS, por meio do CREAS/CRAS, pode ser acionada para auxiliar no encaminhamento junto à rede de saúde local.
- Documentação básica: Não raras vezes, os trabalhadores resgatados possuem uma série de dificuldade documental, cabendo à DPU apoiar nestas necessidades, considerando a disposição do fluxo nacional. De forma geral, a rede do SUAS, notadamente o CREAS/CRAS, ou mesmo a Defensoria Pública do Estado local, podem apoiar nas demandas de documentação, pois podem existir fluxos locais próprios de encaminhamento de demandas já estabelecidos entre estes órgãos e as instituições responsáveis pela emissão de documentos. Assim como o acionamento da rede de apoio da assistência social, é ideal que a requisição da emissão do documento seja formalizada por ofício, com o Fluxo Nacional de Assistência às Vítimas do Trabalho Escravo anexo, bem como seja feito o contato direto com o gestor responsável, para que seja dada prioridade no atendimento do caso. Abaixo estão relacionadas as questões documentais mais recorrentes e os órgãos envolvidos:
 - **Certidão de nascimento:** Quando o trabalhador não possuir nenhum documento e não há muitos elementos de identificação no sistema Infoseg, **é possível requisitar a segunda via da certidão de nascimento diretamente e de forma gratuita pelo sistema CRC-JUD**, mantido pelos Cartórios de Registro Civil das Pessoas Naturais e com os quais a DPU possui acordo de cooperação técnica. Basta o preenchimento de informações básicas (nome completo, nome da mãe, data de nascimento e local de registro do nascimento), que a requisição é encaminhada de forma online ao Cartório em qualquer local do país. O prazo de atendimento às solicitações de emissão via CRC-Jud é de 05 dias úteis, mas, geralmente, a resposta é rápida, havendo retorno em poucos dias ou mesmo no próprio dia em que formalizada a requisição via sistema. No caso de descumprimento desse prazo, o descumprimento pode ser registrado na Central de Cobrança: suporte.crc@registrocivil.org.br; 11 5555-9252.

Se o/a trabalhador/a não possuir certidão de nascimento, é necessário fazer o requerimento de registro de nascimento tardio junto ao Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais da residência do/a trabalhador/a ou do local

onde se encontrar, conforme art. 480 e seguintes do Provimento n. 149, de 30/08/2023, do CNJ³, com o apoio da Defensoria Pública do Estado e/ou do CREAS/CRAS. No caso de indígena, deve ser observada a Resolução Conjunta n. 3, de 19/04/2012, do CNJ e CNMP⁴.

3 Art. 480. As declarações de nascimento feitas após o decurso do prazo previsto no art. 50 da Lei n. 6.015/73 serão registradas nos termos deste Capítulo Parágrafo único. O procedimento de registro tardio previsto neste Capítulo não se aplica para a lavratura de assento de nascimento de indígena no Registro Civil das Pessoas Naturais, regulamentado pela Resolução Conjunta n. 03, de 19 de abril de 2012, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Nacional do Ministério Público, e não afasta a aplicação do previsto no art. 102 da Lei n. 8.069/90.

Art. 481. O requerimento de registro será direcionado ao oficial de registro civil das pessoas naturais do lugar de residência do interessado e será assinado por duas testemunhas, sob as penas da lei.

Parágrafo único. Não tendo o interessado moradia ou residência fixa, será considerado competente o oficial de registro civil das pessoas naturais do local onde se encontrar.

Art. 482. Do requerimento constará:

- a) o dia, o mês, o ano e o lugar do nascimento e a hora certa, sempre que possível determiná-la;
- b) o sexo do registrando;
- c) seu prenome e seu sobrenome;
- d) o fato de ser gêmeo, quando assim tiver acontecido;
- e) os prenomes e os sobrenomes, a nacionalidade, a profissão dos pais e sua residência atual, inclusive para apuração de acordo com este Capítulo;
- f) indicação dos prenomes e dos sobrenomes dos avós paternos e maternos que somente serão lançados no registro se o parentesco decorrer da paternidade e da maternidade reconhecidas;
- g) a atestação por duas testemunhas entrevistadas pelo oficial de registro, ou preposto expressamente autorizado, devidamente qualificadas (nome completo, data de nascimento, nacionalidade, estado civil, profissão, residência, números de documento de identidade e, se houver, número de inscrição no CPF), sob responsabilidade civil e criminal, da identidade do registrando, bem como do conhecimento de quaisquer dos outros fatos relatados pelo mesmo; e
- h) fotografia do registrando e, quando possível, sua impressão datiloscópica, obtidas por meio material ou informatizado, que ficarão arquivadas na serventia, para futura identificação se surgir dúvida sobre a identidade do registrando.

§ 1.º O requerimento poderá ser realizado mediante preenchimento de formulário, que deverá ser fornecido pelo oficial.

§ 2.º O oficial certificará a autenticidade das firmas do interessado ou do seu representante legal, bem como das testemunhas, que forem lançadas em sua presença ou na presença de preposto autorizado.

§ 3.º Caso se trate de interessado analfabeto sem representação, será exigida a aposição de sua impressão digital no requerimento, assinado, a rogo, na presença do oficial.

§ 4.º A ausência das informações previstas nas alíneas d, e, f e h deste artigo não impede o registro, desde que fundamentada a impossibilidade de sua prestação.

§ 5.º Ausente a identificação dos genitores, será adotado o sobrenome indicado pelo registrando, se puder se manifestar, ou, em caso negativo, pelo requerente do registro tardio.

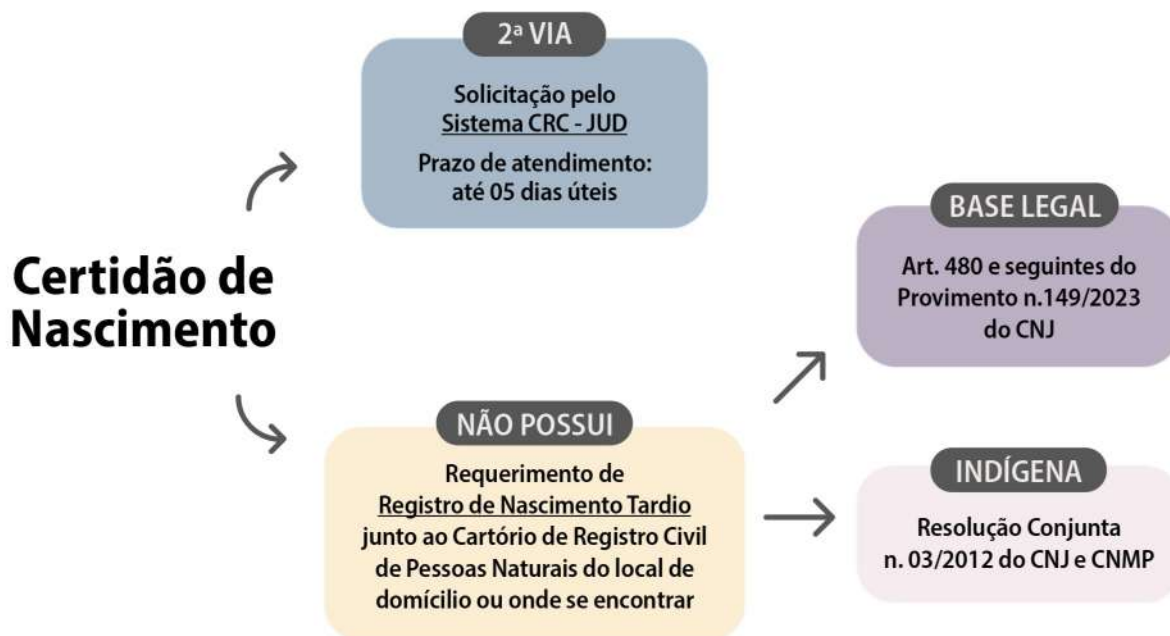
4 Art. 4º. O registro tardio do indígena poderá ser realizado:

- I. mediante a apresentação do RANI;
- II. mediante apresentação dos dados, em requerimento, por representante da Fundação Nacional do Índio – FUNAI a ser identificado no assento; ou
- III. na forma do art. 46 da Lei n.º 6.015/73.

§ 1º Em caso de dúvida fundada acerca da autenticidade das declarações ou de suspeita de duplicidade de registro, o registrador poderá exigir a presença de representante da FUNAI e apresentação de certidão negativa de registro de nascimento das serventias de registro que tenham atribuição para os territórios em que nasceu o interessado, onde é situada sua aldeia de origem e onde esteja atendido pelo serviço de saúde.

§ 2º Persistindo a dúvida ou a suspeita, o registrador submeterá o caso ao Juízo competente para fiscalização dos atos notariais e registrais, assim definido na órbita estadual e do Distrito Federal, comunicando-lhe os motivos.

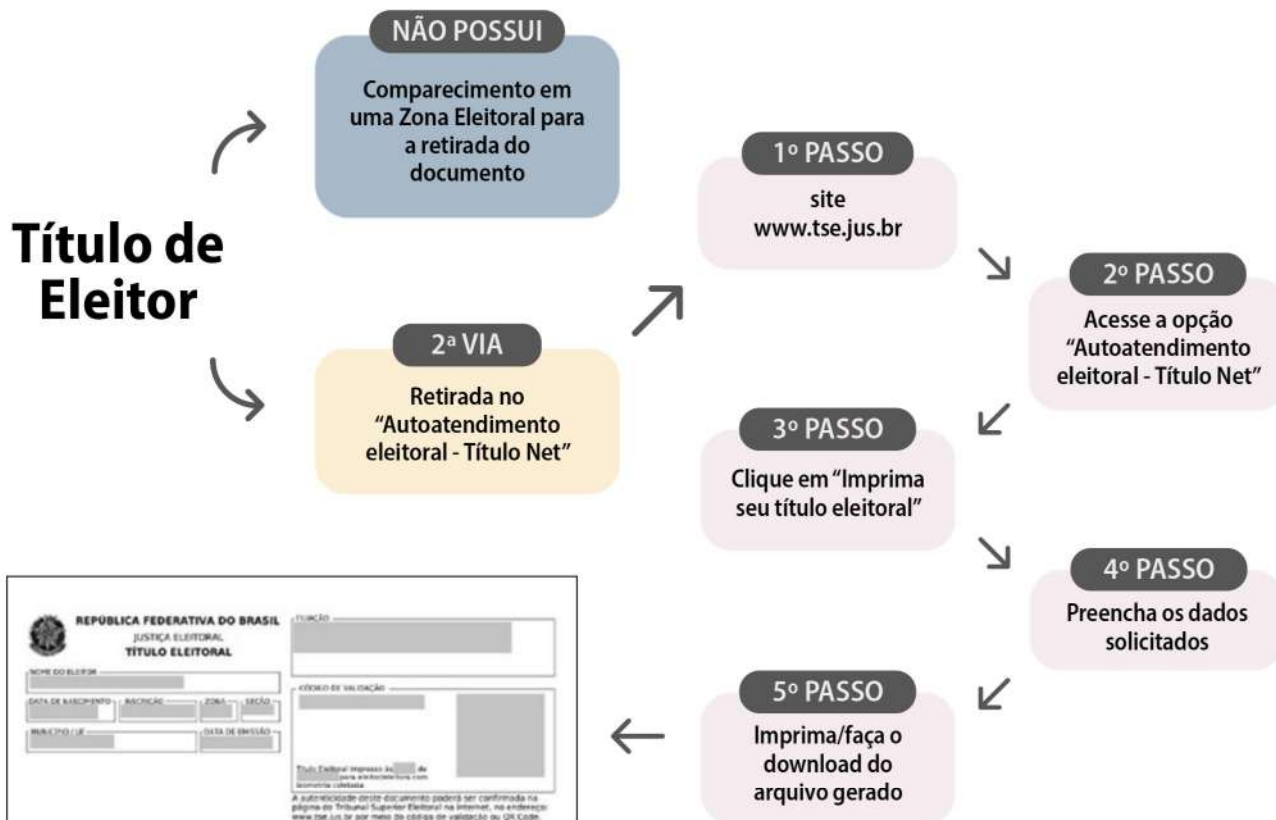
§ 3º. O Oficial deverá comunicar o registro tardio de nascimento do indígena imediatamente à FUNAI, a qual informará o juízo competente quando constatada duplicidade, para que sejam tomadas as providências cabíveis.



- Documento de identificação: Estando confirmadas as informações pessoais, é possível que a Inspeção do Trabalho/MTE emita a Carteira de Trabalho Provisória física, que se trata de um documento com foto e com validade de até 90 dias (Portaria MTP n. 671, de 08 de novembro de 2021 – art. 4º, § 2º). Assim, caso necessário, poderá ser conversado com o/a coordenador/a da ação para que emita o referido documento, podendo a emissão do RG ser providenciado pela rede de assistência social do município de origem do trabalhador, após o seu retorno;
- Título de eleitor: Segundo a Instrução Normativa n. 2.172, de 09 de janeiro de 2024, para a emissão de CPF, não é mais necessária a apresentação de título de eleitor. No entanto, se trata de documento importante para o exercício da cidadania pelo trabalhador resgatado.

A segunda via do documento pode ser retirada pelo “Autoatendimento Eleitoral – Título Net”: 1º) Acesse o site do TSE: <<https://www.tse.jus.br>>; 2º) Acesse a opção “Autoatendimento eleitoral – Título Net”; 3º) Clique em “Imprima seu título eleitoral”; 4º) Preencha os dados solicitados; e 5º) Imprima/faça o download do arquivo gerado.

Se o trabalhador não possuir título eleitoral ou estiver cancelado por algum motivo, deverá comparecer em uma Zona Eleitoral, podendo o CREAS/CRAS acompanhar o trabalhador no cartório eleitoral para auxiliar na retirada da documentação. Neste caso, recomenda-se que seja entregue ao CREAS/CRAS o ofício-requisição direcionado à Zona Eleitoral solicitando a emissão ou regularização do referido documento e, caso possível, que o/a defensor/a acompanhe a diligência, para garantir o atendimento prioritário e emergencial do caso.



- CPF: De início, é importante acessar o sistema Infoseg para averiguar se o trabalhador já possui CPF e, possuindo, se está ativo.

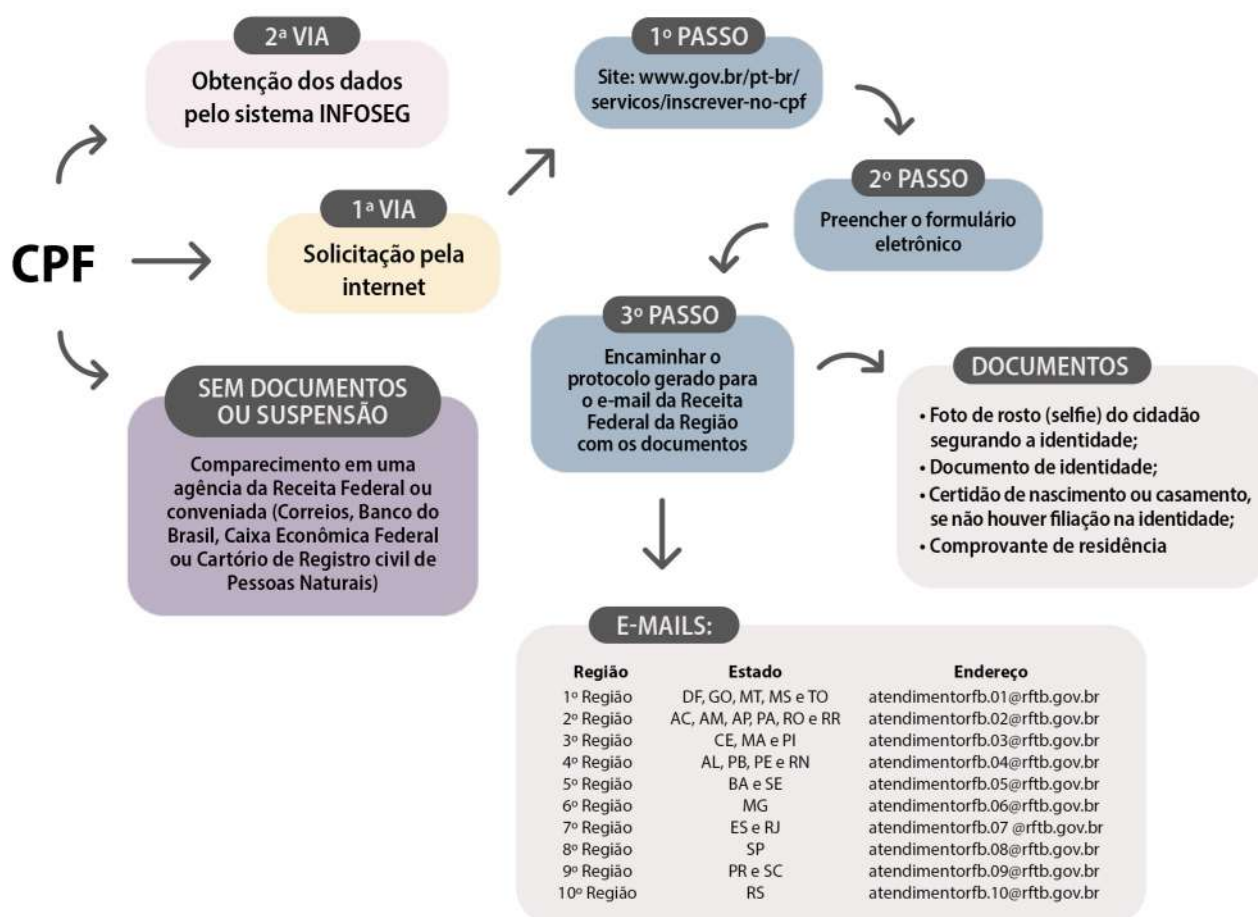
Caso a consulta retorne negativa, poderá ser solicitada sua emissão pela internet, por meio do site: <<https://www.gov.br/pt-br/servicos/inscrever-no-cpf>>. Ressalta-se que, para o referido serviço, é necessário preencher o formulário eletrônico e, após, enviar o protocolo gerado com os documentos de instrução (foto de rosto – *selfie* – do cidadão segurando o documento de identidade; documento de identidade; certidão de nascimento ou casamento, se não houver filiação no documento de identidade; título de eleitor e comprovante de residência) para o e-mail da respectiva região⁵.

5 E-mails da Receita Federal:

Região	Estado	Endereço
1ª Região	DF, GO, MT, MS e TO	atendimentorfb.01@rfb.gov.br
2ª Região	AC, AM, AP, PA, RO e RR	atendimentorfb.02@rfb.gov.br
3ª Região	CE, MA e PI	atendimentorfb.03@rfb.gov.br
4ª Região	AL, PB, PE e RN	atendimentorfb.04@rfb.gov.br
5ª Região	BA e SE	atendimentorfb.05@rfb.gov.br
6ª Região	MG	atendimentorfb.06@rfb.gov.br
7ª Região	ES e RJ	atendimentorfb.07@rfb.gov.br
8ª Região	SP	atendimentorfb.08@rfb.gov.br
9ª Região	PR e SC	atendimentorfb.09@rfb.gov.br
10ª Região	RS	atendimentorfb.10@rfb.gov.br
Exterior	Exterior	cpf.residente.exterior@rfb.gov.br

Se o trabalhador não tiver os documentos necessários para o serviço online ou estiver com anotação de suspensão, o documento deverá ser retirado/regularizado nas agências da Receita Federal ou entidades conveniadas (Correios, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal ou Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais⁶), podendo o CREAS/CRAS acompanhar o trabalhador na agência para auxiliar na retirada do documento.

Caso se trate de suspensão de CPF, é necessário a prévia regularização da pendência que motivou a suspensão. Além disso, recomenda-se que seja entregue ao CREAS/CRAS o ofício-requisição direcionado à Receita Federal solicitando a emissão ou regularização do CPF e, caso possível, que o/a defensor/a acompanhe a diligência, para garantir o atendimento prioritário e emergencial do caso.



◦ Registro Nacional de Migração – RNM (trabalhadores migrantes): Será abordado com maior detalhamento no tópico dos trabalhadores migrantes.

- **Bancarização:** A inclusão dos trabalhadores resgatados no sistema bancário é uma importante medida para que os valores a serem pagos - tanto relacionadas aos direitos trabalhistas e indenizações, como aos benefícios eventuais (seguro-desemprego, be-

6 Consulta a Cartórios de Registro Civil de Pessoa Natural com convênio no site: <https://rftb.registrocivil.org.br/>

nefícios previdenciários e assistenciais) – sejam depositados em contas bancárias de suas propriedades, evitando-se o risco da perda do dinheiro por extravio ou violência praticada após o seu recebimento, inclusive por parte do empregador após o acerto das contas.

Tal medida se torna imprescindível quando for acordado o pagamento das verbas trabalhistas pela via bancária.

Para tanto, um primeiro passo é a regularização da documentação do trabalhador, conforme acima detalhado.

Após, o/a defensor/a público/a poderá: (i) ajustar com o empregador que providencie a abertura de conta bancária em favor dos/as trabalhadores/as resgatados/as; e (ii) no caso de impossibilidade, requisitar ao CREAS/CRAS que acompanhe o trabalhador na agência bancária para auxiliar na abertura da conta. Neste caso, recomenda-se que seja entregue ao CREAS/CRAS o ofício-requisição direcionado à instituição financeira solicitando a abertura da conta e, caso possível, que o/a defensor/a acompanhe a diligência, para garantir o atendimento prioritário e emergencial do caso.

f. Das medidas a serem adotadas no pós-resgate

Antes de adentrar na discussão sobre as medidas do pós-resgate, é necessário entender a relevância destas medidas no contexto da assistência às vítimas do trabalho escravo contemporâneo.

De acordo com os dados extraídos do Radar SIT, o perfil do trabalhador submetido à condição análoga à de escravo, segundo compilado de informações do período entre 1995 e 2020, é de pessoas em situação de extrema pobreza, migrantes internas e externas, provenientes do Norte e Nordeste, com baixíssima escolaridade ou analfabetas, e cerca de 80% negras.

Analisando-se este perfil, pode se concluir que o aliciamento e a sujeição de pessoas a situações degradantes e de exploração laboral decorrem de uma questão estrutural, onde são afetadas as pessoas de localidades mais pobres e precárias do país, de baixa escolaridade e negras. De fato, tais condições acabam figurando como um fator de risco para estas pessoas, que acabam sendo vítimas mais fáceis dos aliciadores (“gatos”).

Logo, considerando se tratar de uma situação estrutural, ainda que haja o resgate dos trabalhadores, se não houver o tratamento das questões de fundo que resultaram no aliciamento e sujeição do cidadão à situação de exploração, em um médio prazo há grandes chances de o trabalhador ser incluído novamente no ciclo vicioso do trabalho escravo. Isto porque, a atividade da qual foi resgatado – e onde ocorria a sua exploração – muitas vezes é a única atividade que o trabalhador desenvolve, considerando o seu histórico de vida e laboral. Nesse contexto, caso os valores das verbas trabalhistas e do seguro-desemprego recebidos acabem e o trabalhador retorne a uma situação de “precisão” – termo bastante comum utilizado por

trabalhadores resgatados -, há sérios riscos de ele aceitar alguma proposta que o coloque novamente no roteiro do trabalho escravo.

Segundo estudos realizados pela Clínica do Trabalho Escravo da Universidade Federal de Minas Gerais – destacando-se, nesse ponto, que não foi utilizado como base o Radar SIT, mas entrevista de trabalhadores resgatados -, há um indicativo de 38% de reincidência de trabalhadores em situação de trabalho escravo, ou seja, foram submetidos mais de uma vez a uma situação de exploração laboral e degradante.

A partir de todo este contexto, as medidas de pós-resgate buscam justamente romper o ciclo vicioso do trabalho escravo, evitando que o trabalhador resgatado se veja, no futuro, compelido a aceitar propostas de trabalho que o coloquem novamente em situação de exploração laboral.

O fluxo nacional de atendimento às vítimas do trabalho escravo deu bastante enfoque à questão do pós-resgate, considerando a sua relevância para a política pública de assistência a estas vítimas, tendo a DPU um papel de especial relevância, tanto como agente responsável pela adoção de medidas no âmbito do pós-resgate, como, também, entidade que pode instigar a atuação da rede socioassistencial em prol dos trabalhadores resgatados.



i. Articulação com a rede do SUAS do local de origem do trabalhador para a identificação de outras demandas e continuidade do atendimento das necessidades socioassistenciais e emissão dos documentos

Além das medidas socioassistenciais mais imediatas, adotadas junto ao SUAS do município da região onde houve o resgate dos trabalhadores, é fundamental que se acione a rede de assistência social, principalmente o CREAS/CRAS, do município de origem dos trabalhadores e para onde

estão retornando, conforme for o caso, para que possam receber os trabalhadores e dar continuidade às medidas socioassistenciais que foram iniciadas no local do resgate. Se os trabalhadores permanecerem no município do local do resgate, o próprio CREAS/CRAS da região deve dar seguimento às medidas inicialmente adotadas.

A forma de acionamento da rede é similar à que foi detalhada no tópico anterior, ou seja, efetuando-se a requisição do apoio socioassistencial formalizada por meio de ofício, fundamentado no art. 44, inciso X, da LC n. 80/94, com posterior contato direto com o/a gestor/a responsável, para garantir que seja dada a devida prioridade e urgência na resposta do CREAS/CRAS.

De igual forma, os contatos da rede de apoio poderão ser obtidos com o auxílio da COETRAE do Estado, de colegas que atuam na região (DRDH, membro/a do COETRAE, Chefia de Unidade próxima, etc.) ou mesmo com o apoio do GTCEC.

No ofício de encaminhamento do caso, é importante relacionar as medidas socioassistenciais que o/a defensor/a público/a vislumbrou como fundamentais de serem adotadas, sem prejuízo de outras que o CREAS/CRAS verifique como necessárias a partir do atendimento psicossocial do trabalhador. Além disso, é importante prestar informações sobre a estimativa de chegada dos trabalhadores no município, para que, se possível, a equipe do CREAS/CRAS os receba, bem como repassar os meios de contato informados pelos trabalhadores, para que o CREAS/CRAS consiga efetuar a busca ativa, estabelecer o contato inicial e dar seguimento aos atendimentos.

Dentre algumas medidas mais usuais, aponta-se as seguintes:

- Prosseguimento da retirada dos documentos pendentes, bem como da bancarização: Nem sempre é possível a obtenção de todos os documentos e resolução de todas as pendências, incluindo-se a questão relativa à bancarização, no município do local do resgate, principalmente em razão do curto período da ação. Logo, a rede de assistência do município para o qual os trabalhadores retornaram deve dar seguimento à retirada dos documentos faltantes, bem como auxiliar na questão relativa à bancarização, caso necessário, valendo-se, nesses pontos, as mesmas orientações acima anotadas;
- Continuidade de tratamentos de saúde iniciados no município de origem: Caso algum trabalhador tenha iniciado tratamento de saúde no local do resgate, é fundamental que esta informação conste no ofício a ser direcionado ao CREAS/CRAS do local de destino do trabalhador, para que seja articulado com a rede de saúde local a continuidade do tratamento médico em prol do trabalhador;
- Encaminhamento para a rede de atenção psicossocial, inclusive no caso de trabalhador com histórico de drogadição e/ou alcoolismo: Além dos danos psicossociais causados pela situação de exploração, não raras vezes, o trabalhador resgatado apresenta algum histórico de drogadição ou alcoolismo, o que, inclusive, pode ser mais um fator de risco para a sujeição ou continuidade da situação de exploração laboral, principalmente pela perspectiva de servidão por dívida. É importante, nesse contexto, que se sugira o

encaminhamento do trabalhador ao serviço psicossocial do município e, caso verificado algum histórico de drogadição e/ou alcoolismo, que conste no ofício de encaminhamento ao CREAS/CRAS do local de destino do trabalhador tais relatos, com sugestão de encaminhamento do trabalhador à rede de atenção psicossocial específica (Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas – CAPS AD), caso possua na localidade, a fim de que lhe seja fornecido o devido tratamento;

- Inclusão no CadÚnico para fins de recebimento do Bolsa Família: Outra medida relevante é a inclusão do trabalhador no CadÚnico, **com a anotação no formulário complementar de que se trata de trabalhador resgatado de situação análoga à de escravo (esta medida é importante para que eventual fila de espera do Bolsa Família não seja um empecilho para a implementação do benefício)**, a fim de que tenha acesso aos benefícios assistenciais federais – principalmente o Bolsa Família - e locais, devendo tal medida ser sugerida ao CREAS/CRAS onde o trabalhador será atendido.
- Inclusão em programa de reabilitação profissional e reinserção no mercado de trabalho: Trata-se de medida de médio e longo prazo, que envolve inúmeras etapas, a exemplo de reabilitação, capacitação, busca de oportunidades de emprego, dentre outras. De toda sorte, é relevante que conste esta recomendação no ofício de encaminhamento, pois, caso o município tenha algum programa nesse sentido ou parceria com a iniciativa privada, poderá efetuar a inclusão do trabalhador, de forma a lhe garantir a manutenção de sua subsistência, sem que seja exposto a nova situação de risco de aliciamento para o trabalho escravo contemporâneo.

ii. Reflexos das questões previdenciárias

Na hipótese de ser constatada alguma possibilidade de concessão de benefício previdenciário ou assistencial, caberá ao/à defensor/a público/a a adoção das medidas necessárias para a obtenção do benefício, **inclusive com a utilização do sistema SAG Requerimentos**, por meio do qual é possível realizar o requerimento administrativo diretamente na plataforma do INSS, com o perfil de entidade conveniada da DPU, sem que seja necessário utilizar o “Meu INSS”, plataforma que, por vezes, apresenta inúmeros empecilhos para o acesso do trabalhador em razão de seu contexto de exclusão digital.

As informações previdenciárias relevantes do trabalhador, a exemplo do histórico profissional constante no Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, íntegra de processos administrativos e laudos médicos de perícias feitas no INSS, **podem ser consultadas diretamente pela DPU via sistema SATCentral**.

Assim, no contexto do atendimento dos/as trabalhadores/as vítimas de trabalho escravo contemporâneo, caso possuam a documentação necessária, recomenda-se a utilização do sistema SAG Requerimentos para efetuar o pedido do benefício administrativamente – com exceção do benefício por incapacidade temporária, em que é necessário o agendamento pela Central do

INSS (contato 135), não sendo possível fazê-lo pelo SAG Requerimentos - e, se possível, considerando o grau de vulnerabilidade e exclusão digital destas pessoas, efetuar o acompanhamento do resultado do pedido. Caso já haja a negativa administrativa por parte do INSS, recomenda-se a judicialização da questão.

Em todo caso, é importante que sejam prestadas as devidas orientações jurídicas aos/às trabalhadores/as atendidos/as.

Abaixo estão listadas algumas possibilidades que podem ser verificadas no atendimento dos trabalhadores:

- BPC LOAS à pessoa com deficiência ou à pessoa idosa: Caso o trabalhador atendido se enquadre na condição de pessoa com deficiência ou seja pessoa idosa com mais de 65 anos, e não haja o preenchimento dos períodos de carência para a obtenção de outros benefícios previdenciários (situação bastante corriqueira no caso de trabalhadores rurais que atuam por temporada/safra e não possuem longo período de trabalho com o empregador), é possível, após a inscrição no CadÚnico, o requerimento do BPC LOAS junto ao INSS;
- Aposentadoria: Havendo a identificação do preenchimento da carência e/ou tempo de serviço necessários para a concessão de algum tipo de aposentadoria (mais comum no caso de empregadas domésticas, onde se verifica a existência de grandes lapsos temporais de atividade laboral), após a formalização do vínculo empregatício pelo empregador, é possível requerer o benefício de aposentadoria. Nesse ponto, considerando o contexto do trabalho escravo contemporâneo, onde raramente há algum tipo de documentação que demonstre indiciariamente a existência do tempo de serviço, o pedido poderá ser instruído com o relatório da fiscalização, bem como ser fundamentado no art. 55, §3º, parte final, da Lei n. 8.213/91, que dispensa o início de prova material contemporânea aos fatos para fins de comprovação do tempo de serviço na ocorrência de motivo de força maior ou caso fortuito;
- Benefício previdenciário por incapacidade: Havendo a constatação do período de carência (12 meses de trabalho) ou de alguma hipótese de dispensa da carência (acidente de trabalho ou doença grave), também é possível o requerimento do benefício previdenciário por incapacidade;
- Averbação do período de trabalho: Em todo caso, é importante a averbação do tempo de trabalho – o que geralmente ocorre com a formalização do contrato de trabalho pelo empregador quando do acerto de contas ou, caso não seja feito, por meio de processo de averbação junto ao INSS -, para que o período trabalhado pela vítima possa repercutir futuramente em possíveis benefícios que venha a ter direito.

iii. Judicialização das demandas não solucionadas administrativamente

Nas hipóteses em que o empregador se recusa a efetuar o pagamento das verbas trabalhistas extrajudicialmente e/ou não se chega a uma negociação quanto ao pagamento dos danos morais individuais e coletivos, é necessário que haja a judicialização da questão junto à Justiça Trabalhista.

Para que não haja sobreposição de atuações ou retrabalhos, é fundamental que se articule com o/a representante do MPT como se dará a judicialização, sendo o mais recomendado que haja a judicialização conjunta pela DPU e MPT, de forma a fortalecer os pedidos que serão feitos judicialmente.

Abaixo, seguem pontos importantes a serem observados quanto à judicialização da questão na seara trabalhista:

- **Competência:** De acordo com o art. 651 da CLT, a competência territorial para julgar a ação é determinada pela localidade onde o empregado prestou serviços ao empregador. No entanto, segundo entendimento do TST, se o local de prestação de serviço for diferente do local da contratação, ambos os foros são competentes, cabendo ao empregado a escolha (julgamento proferido no Conflito de Competência CCCiv-232-81.2019.5.21.0019).
- **Acesso ao sistema processual eletrônico:** Os Tribunais Regionais do Trabalho – TRTs utilizam atualmente o sistema PJe, podendo o acesso ao referido sistema ser solicitado junto à Secretaria de Acesso à Justiça – SAJ.
- **Tipo de ação:** Quanto ao tipo de ação a ser ajuizada, o/a defensor/a público/a poderá manejar uma ação civil pública ou uma reclamação trabalhista, havendo planejamento do GTCEC de disponibilizar modelos de peças no repositório constante no SIS-DPU.

Quanto à ação civil pública, a legitimidade da DPU para propor o referido instrumento está expressamente prevista no art. 4º, inciso VII, da LC n. 80/94, e art. 5º, inciso II, da Lei n. 7.347/85.

Sobre a adequação do referido instrumento, ainda que se vise resguardar direitos individuais de trabalhadores, trata-se de situação de grave violação de direitos humanos e defesa de direito individual homogêneo e indisponível, razão pela qual se mostra cabível o instrumento coletivo. Nesse sentido, o TST possui entendimento consolidado quanto à possibilidade do manejo de ação civil pública para tutelar direitos de trabalhadores resgatados em situação de escravidão contemporânea, a saber:

“[...] III - RECURSO DE REVISTA. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONDIÇÃO ANÁLOGA A ESCRAVO. UM ÚNICO TRABALHADOR. DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. ***A ação civil pública tem cabimento na esfera trabalhista quando se verificar lesão ou ameaça a direito difuso, coletivo ou individual homogêneo decorrente da relação de trabalho, possibilitando, tanto a tutela reparatoria, contra a remoção do ilícito já efetivado; quanto a inibitória, de modo a evitar a consumação do ilícito, caso em que prescinde do dano.*** O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública visando a tutelar interesses ou direitos coletivos (art. 81, II, do CDC), conforme autorização do art. 129, III, da Constituição Federal. O Supremo Tribunal Federal já firmou

entendimento no sentido de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar ação civil pública, não apenas para a defesa de interesses difusos, mas também para tutelar direito coletivo e individual homogêneo, desde que demonstrada a relevância social. No caso concreto, o Ministério Público do Trabalho, por meio da presente ação civil pública, pretende o pagamento de indenização pelo dano pessoal, de indenização pelo dano social e de verbas trabalhistas (salários retroativos, férias vencidas, adicionais de férias, 13º salários, horas extras, FGTS e recolhimento do INSS) do período contratual do empregado, que, há mais de 17 anos, trabalha e reside em situação análoga à escravidão. Tais características revelam direitos individuais homogêneos coletivamente tuteláveis e de inequívoca relevância social, nos termos do art. 81, parágrafo único, III, da Lei nº 8.078/90, o que atrai a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-10061-77.2013.5.15.0047, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 03/05/2019).

Quanto à escolha de um instrumento ou outro – é dizer, se ação civil pública ou reclamação trabalhista -, caberá ao/à defensor/a público/a fazer a análise conforme o caso concreto, considerando os aspectos específicos dos/as trabalhadores/as atendidos/as e, se possível, o entendimento da Justiça Trabalhista onde tramitará a ação.

Sobre a ação civil pública, onde a DPU atuará como substituta processual, enxerga-se como fatores positivos: (i) evita-se a extinção da ação caso o/a trabalhador/a não compareça às audiências; (ii) não há um rigor com relação à documentação pessoal dos trabalhadores, facilitando-se a instrução do pedido; e (iii) a atuação da DPU dar-se-á em prol de um direito indisponível, respeitando-se, inclusive, os direitos do trabalhador que eventualmente ainda esteja sob a dependência econômica, emocional e/ou psicológica do empregador (como sói ocorrer nos casos de trabalho escravo doméstico). Havendo o ajuizamento de ação civil pública e tendo êxito na demanda, é necessária a posterior liquidação e execução individual em prol de cada trabalhador/a. De igual forma, ocorrendo a judicialização conjunta com o MPT, a ação civil pública será necessariamente o instrumento adequado a ser utilizado, considerando a impossibilidade de o MPT figurar como autor em reclamação trabalhista.

Já com relação à reclamação trabalhista, onde a DPU atuará como representante processual, destaca-se como pontos positivos: (i) desnecessidade de ajuizamento posterior de liquidação e execução da sentença coletiva; e (ii) evita-se eventual extinção da ação, caso o entendimento do Juízo local seja de não ser cabível ação civil pública para tratar de direitos trabalhistas individuais de trabalhadores resgatados – ainda que contrário à jurisprudência acima citada, considerando a demora que resultará caso a ação seja extinta e seja necessário reverter a sentença em grau recursal.

- Instrução do pedido: A ação judicial deverá ser instruída com todos os documentos produzidos durante a operação, notadamente o relatório de fiscalização, os autos de infração, documentos dos trabalhadores e os termos de depoimentos dos trabalhadores e do empregador. Quanto à denúncia que originou a fiscalização, recomenda-se a juntada apenas se houver a preservação da identidade do denunciante. **Também é recomendado que se colha a outorga junto aos trabalhadores para que possa instruir a ação.**

- Imprescritibilidade das verbas trabalhistas em casos envolvendo trabalho escravo contemporâneo: A Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao julgar o caso “Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil”, em que o Brasil foi condenado por violar o direito de trabalhadores que foram submetidos a situação de trabalho escravo, firmou a tese da imprescritibilidade do crime de redução à condição análoga à de escravo:

“[...] 454. Quanto à imprescritibilidade do delito de escravidão, a Corte concluiu no capítulo VIII1 que a aplicação da figura da prescrição no presente caso representou uma violação ao artigo 2 da Convenção Americana, pois foi um elemento decisivo para manter a impunidade dos fatos constatados em 1997. Além disso, a Corte constatou o caráter imprescritível do delito de escravidão e de suas formas análogas no Direito Internacional, como consequência de seu caráter de delitos de Direito Internacional, cuja proibição alcançou o status de jus cogens (par. 249 supra). Ademais, a Corte recorda que, de acordo com sua jurisprudência constante,⁵³¹ os delitos que representem graves violações de direitos humanos não podem ser objeto de prescrição. Consequentemente, o Brasil não pode aplicar a prescrição a este caso e a outros similares.

455. A Corte considera que a alegada amplitude do tipo penal previsto no artigo 149 do Código Penal brasileiro não modifica a conclusão anterior como pretende o Estado (pars. 307 a 314 supra). Neste caso, a Corte não declara imprescritível, de maneira geral, um delito previsto no ordenamento jurídico brasileiro (o citado artigo 149),⁵³² mas unicamente as condutas que constituam escravidão ou uma de suas formas análogas, em conformidade com o disposto nesta Sentença. A decisão da Corte possui, obviamente, o efeito de declarar que a escravidão e suas formas análogas são imprescritíveis, independentemente de estas corresponderem a um ou mais tipos penais de acordo com o ordenamento interno brasileiro. Portanto, cabe a este Tribunal ordenar ao Estado que, dentro de um prazo razoável a partir da notificação da presente Sentença, adote as medidas legislativas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada à redução de pessoas à escravidão e a suas formas análogas, no sentido disposto nos parágrafos 269 a 314 da presente Sentença.”

Nessa linha de interpretação, o TST firmou o entendimento de que as verbas trabalhistas decorrentes de relação de trabalho escravo contemporâneo também gozam da proteção da imprescritibilidade:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO - DESMISTIFICAÇÃO DO ARGUMENTO “COMO SE FOSSE DA FAMÍLIA” - GRAVE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS - RECONHECIMENTO DA IMPRESCRITIBILIDADE DO DIREITO ABSOLUTO A NÃO ESCRAVIZAÇÃO - ART. 896, §1º-A, I, DA CLT. [...] Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT, juntamente com a DPU, para tutelar direitos individuais de trabalhadora doméstica reduzida, por mais de 20 anos - de 1998 a 2020 -, à condição análoga à de escravo, além de tutelar o direito coletivo da sociedade. Ao analisar o caso, o TRT rejeitou o argumento do Órgão Ministerial segundo o qual é imprescritível a pretensão deduzida em ação trabalhista envolvendo a prática da submissão de trabalhadora doméstica à condição análoga à escravidão. Decidiu a Corte Regional

aplicar a prescrição quinquenal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Todavia, nos casos envolvendo crime contra a humanidade e grave violação aos direitos fundamentais, a norma geral sobre a prescrição trabalhista deve ser interpretada sistematicamente. Com efeito, extrai-se do conjunto de princípios e garantias constitucionais, bem como de regras explícitas em diplomas nacionais e internacionais, que, na excepcional hipótese de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, não há como se admitir a consumação de direitos pelo decurso do tempo, pois, nessa circunstância, a restrição da liberdade moral, e até mesmo física, não permite ao ofendido a busca pela reparação de seus direitos. A situação se agrava ainda mais quando ocorre em ambiente doméstico, no qual o trabalhador é mantido em situação de dependência e exploração, e, não raro, ludibriado pela justificativa falaciosa do empregador de que o indivíduo explorado seria “como se fosse da família”. Nesta relação, o indivíduo figura como agregado a quem, no início da relação de submissão, é oferecida a ilusão de alcançar melhoria na condição de vida por estar inserido naquele ambiente familiar. Não obstante, na verdade, referidos trabalhadores são submetidos à realidade para a qual foram arregimentados: trabalhar ininterruptas horas, sem direito a salários, descanso remunerado, férias, etc., recebendo, quase sempre, pequenos agrados ou pequenas quantias em dinheiro, apenas para sobrevivência, sofrendo restrição alimentar e todo tipo de humilhação e de violência moral e física. Ressalte-se que esse tipo de exploração criminosa é demasiadamente mais difícil de ser constatada por ocorrer no íntimo de uma residência familiar, longe dos olhos da sociedade e dos órgãos de fiscalização do trabalho, favorecendo a continuidade delitiva por longos anos, atribuindo à pessoa o vergonhoso status de patrimônio familiar, chegando, comumente, a ser transmitido pelas gerações de parentes da família empregadora. O reconhecimento da prescrição no caso dos autos projeta uma anuência a essa violação ao direito fundamental a não ser escravizado - que encontra seu análogo na proibição ao tratamento desumano ou degradante, inscrito no artigo 5º, inciso III, da Constituição da República. Além disso, a liberdade do indivíduo é direito fundamental que só pode sofrer restrição por parte do Estado através de um devido processo legal (art. 5º, inciso LIV, CF). Não há autorização constitucional para restrição de liberdade em uma relação privada, o que inclui um vínculo de emprego. A pujança da tese que defende a imprescritibilidade das ações envolvendo a conduta de redução análoga à escravidão é de tal importância que o Ministério Público da União ajuizou, recentemente, a ADPF 1.053. Nela, o PGR postula seja declarada a não recepção, sem redução de texto, dos artigos do Código Penal relativos à prescrição, em especial os artigos 107, inciso IV, e 109 a 112 do CP, quanto ao tipo penal de redução à condição análoga à de escravo, previsto no art. 149 do Código Penal, a fim de torná-lo imprescritível. É certo que as esferas penal e trabalhista não se confundem e, a rigor, não se comunicam. Porém, na hipótese específica do ilícito em comento, não há como admitir que o Estado compactue com a ausência de punição por decurso temporal em detrimento do direito da vítima à reparação integral e da responsabilização, inclusive pecuniária, do algoz por todas as consequências advindas daquela prática. Isso implicaria não só em um salvo conduto ao explorador, como também em um estímulo à repetição e perpetuação do ilícito na nossa sociedade. Além disso, é amplamente reconhecido, na jurisprudência e na doutrina constitucionalista, que os direitos e garantias fundamentais listados no art. 5º da Constituição de 1988 possuem características essenciais, dentre elas a imprescritibilidade. Portanto, fica claro que o direito à liberdade e à impossibilidade de submissão à condição análoga à escravidão constitui garantia fundamental, com previsão no inciso XIII do artigo 5º da CF/88, não podendo ser alcançado pela prescrição. Trata-se de interpretação sistemática, que busca assegurar a máxima efe-

tividade das liberdades civis dos cidadãos. Invoca-se aqui o lúcido ensinamento de Norberto Bobbio, na clássica obra “ A era dos direitos ”, segundo o qual as únicas exceções à máxima da ausência de direitos absolutos são os direitos absolutos a não ser escravizado e de não ser torturado. Para se ter uma boa compreensão da gravidade do crime contra a humanidade que é submeter um trabalhador a condição análoga à de escravo , sua tipificação em âmbito internacional está prevista no Estatuto de Roma com a característica da imprescritibilidade (artigos 7º e 29), tendo a competência para seu julgamento designada ao Tribunal Penal Internacional (cuja jurisdição o Brasil se submete, nos termos do § 4º, do artigo 5º, da Constituição da República). No Brasil, o Estatuto de Roma ingressou no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 4.338/02 . ***Por isso, é fundamental aplicar de forma analógica o entendimento firmado na Súmula nº 647 do STJ , que reconhece a imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais ocorridos durante o regime militar , aos casos de trabalho em condição análoga à de escravo. Além disso, no período anterior a 2015 (atingido supostamente pela prescrição quinquenal trabalhista do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República), a vítima era considerada, pelo ordenamento jurídico brasileiro como absolutamente incapaz, conforme as regras vigentes à época. Assim, contra ela não poderia correr a prescrição, nos termos do artigo 198, inciso I, do Código Civil. Além desta incapacidade provisória, a prescrição relativa às pretensões envolvendo o período em que a vítima foi submetida à condição análoga à escravidão não poderia correr considerando que a presente ação tem como objeto fato que deve ser apurado no juízo criminal, nos termos do artigo 200 do Código Civil. Não se pode, assim, entender plausível a limitação do direito absoluto a não se submeter à servidão pela eventual incidência do instituto da prescrição, mormente porque o Estado Brasileiro, também signatário da Convenção nº 29 da OIT, que versa sobre o trabalho forçado ou obrigatório, e da Convenção nº 105 da OIT, que trata da abolição do trabalho forçado e proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, comprometeu-se a combater e reprimir, sem qualquer restrição, as práticas de escravidão moderna. Dessa forma, há que se prover o recurso a fim de se reconhecer imprescritível a pretensão da parte reduzida a trabalho análogo à de escravo, sendo devidos todos os direitos trabalhistas desde o início da prestação de serviço, nos idos de 1998.*** Recurso de revista conhecido e provido . [...]” (RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 27/10/2023).

- Legitimidade passiva: Além do empregador, nos casos em que se verificar a ocorrência de terceirização ou quarteirização, deve ser analisada a dinâmica da cadeia produtiva envolvida, a fim de averiguar as atividades desenvolvidas e eventual responsabilidade das empresas tomadoras do serviço ou que tenham contratos comerciais dentro da cadeia produtiva. Assim, configurada a existência da subordinação estrutural, integrativa ou reticular, devem as empresas tomadoras do serviço e demais envolvidas na cadeia produtiva serem incluídas no polo passivo da ação, com base na Súmula n. 331 do TST.

De igual forma, constatando-se a existência de uma conduta de “cegueira deliberada”, ou seja, uma omissão dolosa por alheamento da tomadora do serviço final ou de empresas que possuam contrato comercial na cadeia produtiva, de forma que acabe por fomentar o trabalho escravo contemporâneo, é indicado que estas também constem do polo passivo, considerando a responsabilidade direta decorrente do locupletamento em detrimento da prática do trabalho sob precarização. Vide precedentes:

“[...] A contratação fraudulenta de facção e a subcontratação de empresas inidôneas fazem convergir para a autora a responsabilidade direta pelos contratos com trabalhadores bem como pela aplicação da subordinação organizacional, estrutural e reticular. Por estas razões reconhece-se a responsabilidade da empresa autora pelos seguintes fundamentos: (i) instituição de fraudulenta de cadeia produtiva, com nulidade por ilegitimidade dos contratos de facção em relação aos trabalhadores indicados nos autos de infração, o que implica no reconhecimento dos vínculos diretamente consigo; **(ii) omissão dolosa por alheamento da autora, ou como se queira, a cegueira deliberada. Observe-se que afigurou-se verdadeira situação de parceria com as contratadas e evidente obtenção de lucros com a promoção das condições do trabalho análogas ao trabalho escravo, ultrapassando os limites da culpabilidade e enveredando pelo dolo, intenção imediatista ou, no mínimo, irresponsável, à obtenção de vantagem própria, ou locupletamento, sem considerar a grande possibilidade da deletéria prática do trabalho sob precarização e desumanidade.** (iii) responsabilidade solidária e por culpa in eligendo e in vigilando.” (TRT 2, Acórdão no Recurso Ordinário n. 00013637420145020026).

“RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE FACÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. 1. Da narrativa do acórdão regional extrai-se que o autor, trabalhador estrangeiro e irregular em território nacional, teria sido arregimentado por meio de um encadeamento de subcontratações e prestava serviços em condições degradantes, residindo e se alimentando no próprio local. A situação foi detectada em fiscalização conjunta do MPT, Defensoria Pública e representante da CPI estadual do trabalho escravo. 2. Segundo registrado no acórdão, o local da prestação de serviços era mantido por uma pessoa chamada IVER que declarou à fiscalização prestar serviços para a “Empório Uffizi”, embora produzisse peças para a empresa M5. 3. O acórdão consigna que a “Empório Uffizi” não possuía costureiras, mas apenas piloteiras, servindo como intermediária da M5 para a contratação dos trabalhadores encontrados na fiscalização. 4. Não se pode falar em contrato de facção quando a empresa contratada nem mesmo tem trabalhadores para realizar o serviço contratado, o que corrobora com a conclusão do Tribunal Regional, no sentido de que a “Empório Uffizi” era apenas intermediária da contratação de mão de obra barata. 5. Ademais, neste caso, a ausência de exclusividade não é suficiente para caracterizar o contrato de facção ou afastar a responsabilidade da recorrente como verdadeira empregadora, **visto que a Corte de origem deixou certo que a M5, ainda que não tenha sido a única, era a grande beneficiária dos serviços executados pelos autores.** 6. Delineadas as premissas fáticas acima referenciadas, não há como alterar a conclusão jurídica assumida pela Corte Regional, pois, para afastar o vínculo de emprego com a primeira ré, seria imprescindível o revolvimento dos fatos e provas, inviável nesta seara recursal de natureza extraordinária, ante o óbice da Súmula n. 126 do TST”. [...] (RRAg-1582-54.2014.5.02.0037, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/02/2023).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO ILEGAL DE MÃO-DE-OBRA. ATIVIDADES DO TRABALHADOR RELACIONADAS À ATIVIDADE-FIM DO TOMADOR DE SERVIÇOS. FRAUDE CONFIGURADA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DIRETAMENTE COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A SÚMULA 331, I, DO C. TST. PRECEDENTES. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 333, DESTA CORTE SUPERIOR. DESPROVIMENTO DO APELO. O Direito do Trabalho, classicamente, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos

sociais e individuais fundamentais do ser humano (artigo 7º, da CRFB), cujo matiz foi enfatizado pela Constituição Federal de 1988, que tem como um dos seus objetivos a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, I), erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais (artigo 3º, IV, da CRFB). Diante de tais objetivos constitucionais, o Direito do Trabalho, inclusive em face do teor do artigo 9º, da CLT, não tolera fórmulas de precarização do trabalho, tais como a parassubordinação. Registre-se que a subordinação prevista pela CLT (artigos 2º e 3º, da CLT), não deve circunscrever-se à dimensão tradicional e subjetiva, caracterizada pelas ordens do empregador ao obreiro. Pode ser a subordinação do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa, ou então estrutural, harmonizando-se o trabalhador à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presentes quaisquer um dos tipos de subordinação –subjetiva ou clássica, objetiva ou estrutural – resta caracterizado o elemento fático-jurídico da relação de emprego. Se a prova oral confirma que a recorrente trabalhava com os cartões Bradesco, mantendo contato com os clientes para atendimento de produtos e serviços oferecidos pela instituição bancária, conclui-se que, embora contratada pela primeira reclamada, era nítida a subordinação estrutural da Reclamante, também denominada “reticular” ou “integrativa”, o que inseria a autora no círculo reitor, na dinâmica empresarial do banco, independente de receber suas ordens diretamente, cumprindo, indubitavelmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Nega-se provimento ao agravo de instrumento quando a decisão proferida está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do C. TST, cristalizada na Súmula 331, I, desta Corte Superior Trabalhista. Incidência da Súmula 333, TST e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-1367-38.2011.5.01.0061, 2ª Turma, Relator Desembargador Convocado Claudio Armando Couce de Menezes, DEJT 28/11/2014).

- Pedidos: A ação deve detalhar todas as verbas trabalhistas pleiteadas – sugere-se a utilização dos cálculos ou parâmetros apontados pela Inspeção do Trabalho nos autos de infração – e a indenização por dano moral individual. Em se tratando de ação civil pública, é recomendável que haja a inclusão dos pedidos de indenização por dano moral coletivo e medidas inibitórias e de não repetição em face do empregador, a exemplo do pedido de expropriação da propriedade onde houve a constatação do trabalho escravo, com base no art. 243 da Constituição Federal de 1988, à míngua de regulamentação atual sobre o referido procedimento.

Também é recomendado que sejam efetuados pedidos cautelares, com base nos arts. 765 e 769 da CLT c/c art. 300 e seguintes do CPC, com o objetivo de: a) suprir eventual necessidade atual do trabalhador, a exemplo da fixação de pensão a ser paga pelo empregador até o julgamento final da demanda, notadamente nos casos em que identificado longo período de trabalho e a existência de uma dependência econômica e psicológica entre empregador e trabalhador (muito comum nos casos de trabalho escravo doméstico); b) medidas para a garantia do pagamento do débito, a exemplo da constrição de bens de propriedade do empregador (valores em conta bancária, imóveis, veículos, etc.); e c) a produção antecipada de provas que corram o risco de se perderem com o transcurso do tempo, a exemplo da própria colheita do depoimento judicial dos trabalhadores resgatados.

- Desmistificação do trabalho escravo contemporâneo: Parte do Judiciário Trabalhista ainda se

mostra bastante resistente ao reconhecimento da situação de trabalho escravo contemporâneo quando se trata de hipóteses que não envolvam a restrição de liberdade do trabalhador.

Nesse sentido, sempre deve haver um trabalho reforçando a compreensão de que quaisquer das hipóteses apontadas no tópico “4.d.i” são suficientes para caracterizar a situação de trabalho escravo contemporâneo, buscando-se jurisprudências que reforcem esta conclusão.

Fato é que se trata de uma questão cultural, que somente poderá ser ultrapassada a partir de medidas de cunho estrutural e a nível de conscientização junto ao Poder Judiciário, cabendo ao/à membro/a da DPU, na atuação em casos individuais, levar as teses para o debate do Judiciário sempre que possível. Nesse sentido, destaca-se alguns precedentes do TST:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. LABOR EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE RESTRIÇÃO À LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO. 1. Hipótese em que a Corte de origem, a despeito de constatar “o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas aos trabalhadores encontrados pelo grupo especial de fiscalização, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável”, afasta a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, ao entendimento de que, “para a caracterização da figura do trabalho em condições análogas a de escravo, além da violação do bem jurídico ‘dignidade’, é imprescindível ofensa à ‘liberdade’, consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, quer seja para dar início ao contrato laboral, quer seja para findá-lo quando bem entender”. 2. *Todavia, o art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 10.803/2003, não exige o concurso da restrição à liberdade de locomoção para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, mas elenca condutas alternativas que, isoladamente, são suficientes à configuração do tipo penal - dentre as quais “sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho”.* 3. *A matéria já foi examinada pelo Plenário do STF: “PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para a configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima ‘a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva’ ou ‘a condições degradantes de trabalho’, condutas alternativas previstas no tipo penal.” (Inq. 3.412/AL, Plenário, Redatora Ministra. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012)* 4. *No caso, delineado o trabalho em condições degradantes, a descaracterização do trabalho em condições análogas a de escravo pelo TRT parece violar o art. 149 do Código Penal, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. LABOR EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. CARACTERIZAÇÃO. DESNECESSIDADE DE CERCEIO À LIBERDADE EM SENTIDO ESTRITO.* 1. Hipótese em que a Corte de origem, a despeito de constatar “o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas aos trabalhadores encontrados

pelo grupo especial de fiscalização, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável”, afasta a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, ao entendimento de que, “ para a caracterização da figura do trabalho em condições análogas a de escravo, além da violação do bem jurídico ‘ dignidade’, é imprescindível ofensa à ‘ liberdade’, consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, quer seja para dar início ao contrato laboral, quer seja para findá-lo quando bem entender “. 2. Todavia, o art. 149 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 10.803/2003, não exige o concurso do cerceio à liberdade em sentido estrito para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, mas elenca condutas alternativas que, isoladamente, são suficientes à configuração do tipo penal - dentre as quais “ sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho “. 3. A matéria já foi examinada pelo Plenário do STF: “ PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para a configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima ‘a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva’ ou ‘a condições degradantes de trabalho’, condutas alternativas previstas no tipo penal. “ (Inq. 3.412/AL, Plenário, Redatora Ministra. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012) Há também precedente desta Corte e reiterados julgados do STJ nesse mesmo sentido. 4. No caso, delineado o trabalho em condições degradantes, a descaracterização do trabalho em condições análogas a de escravo viola o art. 149 do Código Penal. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-450-57.2017.5.23.0041, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 02/05/2022).

“INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. JORNADA EXAUSTIVA. CABIMENTO . 1. No caso vertente, a Corte de origem, valorando fatos e provas, insuscetível de reexame nesta via recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula n. 126 do TST, consignou expressamente que os trabalhadores laboravam em condições degradantes, sem as mínimas condições de higiene, além de serem submetidos a jornadas de trabalho exaustivas. 2. A contratação e a manutenção de trabalhadores em condições degradantes são atos ofensivos à dignidade da pessoa aviltada e justifica o deferimento de indenização por danos extrapatrimoniais, pois a pessoa humana é objeto da proteção do ordenamento jurídico, sendo detentora de direitos que lhe permitam uma existência digna. 3. Logo, como consequência lógica à configuração de dano de natureza extrapatrimonial, nasce o dever de indenizar, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se nega provimento”. (RRAg-1582-54.2014.5.02.0037, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/02/2023).

“VÍNCULO DE EMPREGO VERSUS TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO - CONFISSÃO REAL. Quanto à caracterização do trabalho em condição análoga à de escravidão, vale pontuar, de início, que a própria legislação cuida de tipificar tal ilícito. Deveras, o crime de “ Redução à condição análoga à de escravo “ está previsto no caput do art. 149 do Código Penal, tendo sido ali estabelecido que incorrerá na prática de tal delito aquele que: “r eduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida

contraída com o empregador ou preposto “. Como se observa, o tipo penal abarca não somente a submissão do trabalhador ao trabalho forçado, com privação, por qualquer meio, da liberdade, mas também a sujeição à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho. Isso porque o ilícito penal parte do conceito de trabalho escravo contemporâneo, definido como aquele em que o labor é executado em flagrante transgressão à dignidade humana. De outra parte, registre-se que, de acordo com a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), entre 2017 e 2023, foram resgatados 81 trabalhadores em situações análogas à escravidão no Brasil, especificamente no setor doméstico. É alarmante constatar que os anos de 2021 e 2022 representaram aproximadamente 74,07% desse total, evidenciando a persistência do problema ao longo de sete anos (Fonte: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>). Dito isso, cabe averiguar se, no caso concreto, a trabalhadora resgatada estava reduzida à condição análoga à de escravo. Na hipótese, o TRT, após exaustiva apreciação das provas, delimitou o seguinte quadro fático, cujo reexame mostra-se inviável nesta instância extraordinária: a partir “ dos elementos de prova existentes nos autos, resta patente que a obreira, empregada doméstica residente em imóveis da entidade familiar estava reduzida à condição análoga à de escrava, eis que, sujeita a condições degradantes de trabalho, percebendo salários em muito inferiores ao mínimo, quando os recebia, com limitações e impedimento de uso ao banheiro, recebendo comida e medicamentos de vizinhos, arcando com despesas dos empregadores, referentes à água e à luz e sofrendo descontos salariais para pagamento de rações de animais pertencentes aos empregadores, sofrendo, ainda, restrições à liberdade, à locomoção e acesso à sua pessoa, além de desamparo dos empregadores em momento de acidente “ e que “ Percebe-se que, a obreira, pessoa humilde, pelo que se infere dos autos, inclusive gravação acostada pelos réus, tinha medo dos empregadores mesmos e, além disso, tinha receio de não receber o que de direito “. Assim, não há dúvida de que a trabalhadora prestou serviço em condição análoga à de escravo, com restrição da liberdade e em situação degradante e aviltante à dignidade humana, privada de salários e das mínimas condições de higiene, saúde e alimentação. Também é certo que tal situação perdurou ao longo de todo o período apurado; e não somente depois do ano de 2017, como alegado no recurso. Dessa forma, incide o óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido.” (RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 27/10/2023).

II - RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. LEI Nº 13.467/2017. DANOS MORAIS COLETIVOS. ALOJAMENTO EM CONDIÇÕES IRREGULARES. MANUTENÇÃO DE TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO. DESOCUPAÇÃO DO ALOJAMENTO NO DECORRER DO FEITO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. No caso, o Ministério Público do Trabalho requereu do recorrido o cumprimento das seguintes obrigações e a correspondente indenização por danos morais coletivos: abster-se de manter alojamentos sem janelas ou com janelas em desacordo com o disposto na NR-24 e com paredes construídas de material inadequado; manter o piso dos alojamentos de seus trabalhadores de acordo com o disposto na NR-24; disponibilizar água potável e fresca em quantidade suficiente nos locais de trabalho (NR-31) bem como instalações sanitárias adequadas e separadas por sexo (NR-24) e armários individuais, no mínimo, com as dimensões estipuladas na NR-24; manter alojamento com instalações sanitárias em acordo com os dispositivos da NR-24; bem como dormitório com áreas dimensionadas em acordo com o previsto na NR-24, com camas adequadas; manter rede de iluminação com fiação protegida nos alojamentos. De fato,

conforme assentado no acórdão recorrido, a presente ação civil pública tem origem no inquérito civil nº 161.2014.02.001/9, em que se constatou a existência de um alojamento com trabalhadores estrangeiros (nacionalidades egípcia e libanesa), com a finalidade de prestar serviços ao recorrido, desprovidos de todos os direitos trabalhistas e em condições análogas às de escravo. Cumpre registrar, inicialmente, que a caracterização do trabalho análogo ao de escravo não mais está atrelada condicionalmente à restrição da liberdade de locomoção do empregado - conceito revisto em face da chamada “escravidão moderna”. Nos termos do art. 149 do Código Penal, evidencia o trabalho em condição análoga à de escravo não só o fato de submetê-lo a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, ou restringindo sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, mas também o fato de sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho, o que é justamente o que ocorre no caso dos autos. Julgado. A ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade. Assim, não cabe perquirir acerca da lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento social de indignação, desprezo ou repulsa, mas da gravidade da violação infligida à ordem jurídica, mormente às normas que têm por finalidade a tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. No caso, o objeto da demanda diz respeito não apenas a direitos individuais homogêneos dos trabalhadores, mas também a interesses que transcendem a individualidade, atingindo toda a coletividade de trabalhadores - antigos, atuais e futuros, uma vez que foram gravemente violadas normas protetivas relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores, infringindo o mais elementar direito de qualquer ser humano: o de ver respeitada a sua dignidade. Não é demais lembrar que a exploração de trabalhadores em situação análoga à condição de escravo, ou trabalho forçado ou obrigatório, além de atentar contra o pressuposto do trabalho decente, fere convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, tais como as Convenções 029 e 105, da Organização Internacional do Trabalho, além de, no caso concreto, atingir a Convenção 143 (ainda não ratificada), sobre condições abusivas e promoção de igualdade de oportunidades para trabalhadores estrangeiros e migrantes. Registre-se que o fato de o recorrido ter sanado as irregularidades constatadas no decorrer do processo não afasta o cabimento da indenização por danos morais coletivos, uma vez que as irregularidades existiram e sujeitaram uma coletividade de trabalhadores a situação gravíssima de desrespeito à própria dignidade. Com efeito, os danos decorrentes da manutenção de empregados em condições análogas às de escravo, desprovidos de todos os direitos trabalhistas, atenta também contra direitos transindividuais de natureza coletiva, definidos no art. 81, parágrafo único, do CDC. Recurso de revista a que se dá provimento. (RR-1002238-02.2016.5.02.0432, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 31/03/2023).

- **Produção probatória:** Um dos grandes desafios na judicialização da questão trabalhista é a produção probatória. De regra, o trabalho escravo não gera provas documentais contemporâneas aos fatos, pois o que prevalece é a informalidade e a clandestinidade da situação. Assim, a demonstração desta odiosa prática muitas vezes fica limitada aos elementos produzidos pelas instituições públicas durante a fiscalização – os quais, frisa-se, gozam da presunção de veracidade dos atos públicos – e à prova oral.

Este contexto deve ser exposto no âmbito do processo e trabalhado de acordo com a di-

nâmica da distribuição do ônus da prova, evitando-se atrair para a DPU a necessidade de produção de prova diabólica ou impossível de ser produzida.

“[...] DEPOIMENTOS COLHIDOS EM FISCALIZAÇÃO E NÃO SUBMETIDOS AO CONTRADITÓRIO. VALIDADE E LIMITAÇÃO DA FORÇA DE CONVENCIMENTO. 1. O primeiro questionamento levantado pela recorrente diz respeito à impossibilidade de se acolher como prova declarações prestadas durante a fiscalização e não confirmadas em juízo. 2. Claro que depoimentos prestados no momento da fiscalização e não ratificados mediante contraditório perdem a força probatória, mas nem por isso deixam de representar indícios que podem ser levados em consideração pelo Magistrado, mormente quando corroborado por outros elementos de convencimento. 3. O acórdão regional faz alusão a fotos do local e a depoimentos colhidos por um Juiz instrutor designado para atuar em Medida Cautelar proposta após a fiscalização. 4. Portanto, o acervo probatório utilizado no acórdão regional é isento de mácula. [...] (RRAg-1582-54.2014.5.02.0037, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/02/2023).

- Acompanhamento da ação: Atualmente, de acordo com o art. 6º da Portaria GABDPGF n. 320/2022, *“é de responsabilidade do/a Defensor/a designado/a o acompanhamento da pretensão decorrente da atuação [...], incluindo-se eventuais ações judiciais ajuizadas em prol das pessoas atendidas”*.

Sugere-se, enquanto não houver estrutura de apoio que possa prestar auxílio aos atos procedimentais de acompanhamento das ações judiciais, que seja ajustado algum apoio na tramitação de intimações junto ao Cartório da Unidade que tenha atuação na localidade, bem como efetuado o cadastro do processo no sistema *push*, a fim de que as suas movimentações sejam notificadas por e-mail ao/à titular da ação.

Caso haja algum tipo de afastamento do/a defensor/a atuante, eventual ato processual deverá ser praticado por outro/a membro/a do GETRAE, a ser designado pela SAJ (art. 4º), razão pela qual é recomendado que os afastamentos sejam informados à referida Secretaria, a fim de viabilizar a correta gestão dos atos em substituição.

Outra hipótese possível de judicialização se refere às demandas previdenciárias, caso os requerimentos realizados pela DPU não tenham êxito na via administrativa. Sugere-se, de igual forma, que a condição de trabalhador resgatado de situação análoga à de escravo seja narrada na petição inicial, para que haja uma maior sensibilidade por parte do Judiciário no julgamento do caso, bem como que haja a instrução do pedido com as cópias do relatório de fiscalização.

iv. Da atuação enquanto assistente de acusação em favor dos/as trabalhadores/as resgatados/as

Uma possibilidade de atuação é o trabalho da DPU como assistente de acusação na questão criminal, prestando assistência às vítimas do crime de redução à condição análoga à de escravo

em face do autor do delito. Esta perspectiva de atuação visa garantir uma participação efetiva da vítima no processo penal – muitas vezes excluída do debate na dinâmica da ação penal, em que a resolução da situação de conflito é assumida totalmente pelo Estado-Acusação –, garantindo que tenha voz em um processo que lhe pode ser útil em diversos aspectos.

Para tanto, é recomendado que seja esclarecida aos trabalhadores esta possibilidade de atuação por parte da DPU, bem como as vantagens que poderão ser obtidas a partir dela. Confirmado o interesse do trabalhador na assistência da DPU na questão criminal, sugere-se a colheita da outorga, bem como o protocolo do pedido de habilitação nos autos da ação penal ou, caso não tenha sido instaurada, do inquérito policial, com fundamento no art. 268 e seguintes do Código de Processo Penal.

Seguem, abaixo, algumas possibilidades no âmbito da atuação enquanto assistente de acusação, bem como outros aspectos envolvendo a questão criminal:

- Pedido de medidas cautelares: A partir da atuação enquanto assistente de acusação, é possível sugerir a adoção de medidas cautelares no âmbito criminal que possam resguardar tanto a integridade física dos trabalhadores atendidos, caso haja algum tipo de ameaça ou coação por parte do empregador posterior à fiscalização – inclusive em casos envolvendo a existência de uma dependência emocional e afetiva do trabalhador com o empregador –, como a garantia da devida reparação pelos danos que foram sofridos. O fundamento para a sugestão de medidas cautelares é o art. 282 e seguintes do Código de Processo Penal, bem como, caso verificada alguma situação de trabalhadora que esteja em um contexto de violência doméstica e familiar, em sua interpretação expansiva (a exemplo de casos envolvendo o trabalho escravo doméstico ou exploração sexual), as medidas protetivas de urgência previstas no art. 18 e seguintes da Lei n. 11.340/06 (Lei Maria da Penha). As medidas assecuratórias, por sua vez, possuem amparo legal nos arts. 127 e 134 do CPP;
- Postura frente à ordem de prisão em face do empregador: É possível que, no decorrer dos trabalhos, a Polícia Federal ou a Auditoria Fiscal do Trabalho dê voz de prisão em flagrante em face do empregador pela prática do delito de redução à condição análoga à de escravo ou outro crime circundante. Nestas situações, **recomenda-se que o/a defensor/a público/a mantenha a postura no melhor interesse do/a trabalhador/a, considerando que a atuação da DPU na ação de fiscalização não é a favor do empregador e eventual atuação em favor deste gerará conflito de interesses com a assistência aos trabalhadores.** Se for o caso, havendo necessidade de assistência jurídica na questão criminal para o empregador, deve ocorrer o encaminhamento à unidade da DPU da localidade, caso possua, para que outro/a defensor/a atue em favor deste. A par disto, sugere-se, a depender da dinâmica dos atos no caso concreto, que seja ponderado junto aos demais órgãos componentes do operativo – de maneira prévia, durante as reuniões administrativas, e nunca perante o empregador – se eventual prisão pode prejudicar o pagamento das verbas trabalhistas.
- Produção antecipada de prova: É possível à DPU, enquanto assistente de acusação, sugerir a produção antecipada de provas para a oitiva judicial dos trabalhadores resgatados, sob o crivo do contraditório, a fim de que a referida prova possa ser utilizada na formação do juízo de culpa pelo/a magistrado/a. O pedido pode se amparar no art. 156, inciso I, e art. 225 do CPP,

considerando a grande probabilidade de se perder o contato com os trabalhadores resgatados após o transcurso de muito tempo, diante de suas condições de extrema vulnerabilidade e exclusão digital.

- Atuação no momento de eventual negociação de acordo de não persecução penal: Considerando a possibilidade de enquadramento do caso na hipótese de oferta do acordo de não persecução penal, a participação ativa da vítima nas negociações é importante para que seja garantida a devida reparação do dano causado, tendo em vista que se trata de uma das condições do ANPP (art. 28-A, inciso I, do CPP), o que inclui o pagamento das verbas trabalhistas devidas e da indenização por danos morais, conforme parâmetros apontados no item “4.e.iii”. Além disso, tal ponto pode ser utilizado como argumento de reforço nas negociações extrajudiciais com o empregador para o pagamento voluntário das verbas trabalhistas, considerando os reflexos positivos deste pagamento em eventual ANPP;
- Pedido de condenação a indenização mínima, a ser voltada em prol das vítimas: A atuação ativa da DPU enquanto assistente de acusação, auxiliando na formação do juízo de culpa por parte do Juízo – inclusive na etapa das alegações finais, com base no art. 403, § 2º, do CPP -, poderá resultar na fixação de um valor mínimo para a reparação dos danos causados pela infração em favor das vítimas (art. 387, inciso IV, do CPP).
- Existência de mandado de prisão em aberto em face do trabalhador resgatado: Caso haja mandado de prisão em aberto em face do trabalhador resgatado e a polícia atuante na operação promova a sua prisão, recomenda-se ao/à defensor/a público/a que: (i) inicialmente, avalie a vigência do mandado e a legalidade da prisão e, sendo evidente a sua invalidade, pontue tal fato à polícia, para evitar que a prisão indevida ocorra; (ii) sendo legal, recomenda-se o encaminhamento do caso à Defensoria Pública atuante na localidade para, se possível, acompanhá-lo nos atos perante à Delegacia de Polícia. Isso porque, o deslocamento do/a defensor/a público/a atuante na ação para a Delegacia a fim de acompanhar este trabalhador poderá prejudicar a prestação da assistência jurídica aos demais trabalhadores, ao passo que a assistência jurídica na questão criminal decorrente do mandado de prisão em aberto demandará uma continuidade que o/a defensor/a público/a designado/a para atuar na ação não poderá dar prosseguimento, tendo em vista que foge do escopo da atuação.
- Recusa da participação do/a membro/a da ação como testemunha: Nas hipóteses em que o/a defensor/a público/a participante da ação de fiscalização for arrolado/a como testemunha pelo Ministério Público Federal ou pela defesa na ação penal originada dos fatos apurados, é possível a recusa do encargo, com base nos arts. 7º, inciso XIX, da Lei n. 8.906/94, 207 do Código de Processo Penal e art. 44, inciso XIII, da Lei Complementar n. 80/94⁷. Tal recusa se mostrará

7 Art. 7º São direitos do advogado:

[...] XIX - recusar-se a depor como testemunha em processo no qual funcionou ou deva funcionar, ou sobre fato relacionado com pessoa de quem seja ou foi advogado, mesmo quando autorizado ou solicitado pelo constituinte, bem como sobre fato que constitua sigilo profissional;

Art. 207. São proibidas de depor as pessoas que, em razão de função, ministério, ofício ou profissão, devam guardar segredo, salvo se, desobrigadas pela parte interessada, quiserem dar o seu testemunho.

Art. 44. São prerrogativas dos membros da Defensoria Pública da União:

[...] XIII - ter o mesmo tratamento reservado aos magistrados e demais titulares dos cargos das funções essenciais à justiça;

necessária quando o depoimento enquanto testemunha puder gerar, em algum grau, conflito de interesse com a assistência prestada aos trabalhadores atendidos ou quando houver a atuação do/a membro/a como assistente de acusação nos autos. Na hipótese de se optar pelo testemunho, deve ser observado o disposto no art. 44, inciso XIV, da Lei Complementar n. 80/94, que garante ao/a membro/a a prerrogativa de “ser ouvido como testemunha, em qualquer processo ou procedimento, em dia, hora e local previamente ajustados com a autoridade competente”.

g. Das interseccionalidades

i. Tráfico de pessoas e trabalho escravo

O Brasil aderiu ao Protocolo Adicional à Convenção o das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, mais conhecido como Protocolo de Palermo, promulgado no ordenamento jurídico interno pelo Decreto n. 5.017, de 12 de março de 2004.

No ano de 2016, foi inserido no Código Penal o delito de tráfico de pessoas, passando o art. 149-A a prever como crime tal conduta. Analisando-se ambos os instrumentos normativos, percebe-se que a configuração do tráfico de pessoas se dá com a conjugação de três requisitos: a prática de determinado ato, por determinado meio e com determinada finalidade, a saber:

ATO	MEIO	FINALIDADE
Agenciar	Ameaça	Exploração sexual Trabalhos forçados Escravidão Servidão Remoção de órgãos Adoção ilegal
Aliciar	Uso de força	
Recrutar	Coação	
Transportar	Rapto	
Transferir	Fraude ou engano	
Comprar	Abuso de autoridade	
Alojar	Abuso de situação de vulnerabilidade	
Acolher	Benefício dado por quem detenha a autoridade	

Cabe destacar que, segundo consta no Protocolo de Palermo, o consentimento da vítima é irrelevante para fins de configuração do tráfico de pessoas. Logo, na análise do caso concreto, deve-se ter cautela ao avaliar eventual alegação de consentimento, por vezes trazida pela própria vítima. Cabe ao/a membro/a analisar o momento e o contexto em que este consentimento foi expresso, principalmente tendo por base os meios empregados pelo agente do delito de tráfico de pessoas, que podem macular e/ou viciar esta manifestação de vontade da vítima.

Inobstante, além dos elementos acima dispostos, é importante avaliar os seguintes aspectos que reforçam a caracterização do tráfico de pessoas: (i) a ocorrência de quebra do pertencimento da pessoa traficada com a sua origem, independentemente do aspecto geográfico; (ii) eventuais vulnerabilidades linguísticas da vítima, que potencializam o seu grau de risco; (iii) a ocorrência de isolamento *lato sensu*, ou seja, a retirada da vítima de qualquer relação, física ou emocional, com o meio externo; (iv) a existência de dívida, inclusive em sua aceção moral, com o autor do tráfico; e (v) o gênero como fator de risco, considerando que, segundo dados da Agência da ONU para as Migrações (OIM), 96,36% das vítimas de tráfico internacional de pessoas são mulheres.

Observa-se, dentro desse contexto, que, ao menos em três finalidades configuradoras do tráfico de pessoas, há íntima relação com o trabalho escravo contemporâneo, sendo importante que o/a defensor/a público/a tenha um olhar atento à possibilidade de o trabalhador resgatado também ter sido vítima de tráfico de pessoas.

Destarte, com a compreensão de que os trabalhadores resgatados também podem ter sido vítimas de tráfico de pessoas, é possível atrair para eles a proteção conferida pela Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, estabelecida pelo Decreto n. 5.948, de 26 de outubro de 2006.

Dentre os aspectos práticos, destaca-se a atuação no âmbito da rede de proteção, constituída pelas entidades do Sistema Único de Assistência Social e pelas organizações da sociedade civil, com vistas ao atendimento das vítimas e adoção de medidas para a prevenção do tráfico de pessoas, a saber:

- Assistência à vítima e à família, imediata e contínua;
- Direcionamento da vítima às políticas sociais e serviços adequados à sua realidade e necessidade;
- Apoio psicossocial às vítimas;
- Apoio à vítima na busca de autonomia e reintegração à sociedade;
- Notificação dos casos para os Núcleos de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – NETP's, para que possa haver o mapeamento dos locais onde há altos índices de aliciamento/recrutamento de vítimas e, a partir dele, viabilizar que sejam desenvolvidas ações preventivas nestas localidades.

Assim, ao/à membro/a da DPU, **é importante apontar nos ofícios-requisição-notificação direcionados à rede de proteção, com vistas à prestação de apoio socioassistencial aos trabalhadores, que estes também são vítimas de tráfico de pessoas**, quando houver a identificação desta situação, para que possam ser adotadas as medidas de proteção vigentes na localidade para este grupo vulnerável, bem como para que sejam feitas as notificações e mapeamentos necessários para futuras atividades de prevenção e combate ao tráfico de pessoas.

ii. Questão de gênero: o trabalho escravo doméstico e a exploração sexual

Segundo dados apontados na cartilha de apoio à atuação no combate ao trabalho escravo, lançada em parceria entre a DPU e o PNUD, nos anos de 2003 a 2021, 5,7% das pessoas resgatadas do trabalho escravo eram mulheres. Apesar dos números indicarem que os homens seriam as maiores vítimas do trabalho escravo, a conclusão é que, em verdade, há uma subnotificação dos casos envolvendo mulheres, principalmente quando se trata de trabalho doméstico ou trabalho sexual, dado à invisibilidade e normalização destas atividades, inclusive por autoridades que deveriam ser responsáveis por reprimir e punir casos de trabalho escravo.

Reforçando esta hipótese, um estudo da OIM – Agência da ONU para as Migrações, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ e da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, aponta que 96,36% das vítimas de tráfico internacional de pessoas são mulheres⁸. Em paralelo a essa constatação, tem-se que nos últimos anos também tem aumentado o número de resgates de casos envolvendo trabalho escravo doméstico, tendo o ano de 2022 registrado 30 vítimas, segundo fonte do Radar SIT.

A atuação em tais ações envolve determinadas especificidades, as quais devem ser observadas pelos/as defensores/as públicos/as que atuarão no caso:

- **Trabalho escravo doméstico:**

- o Medida preparatória prévia: É necessário, antes do início da operação, obter autorização judicial para o ingresso na residência apontada na denúncia, o que geralmente é providenciado pelo/a membro/a do MPT que compõe o operativo. Isto porque, a prerrogativa da Inspeção do Trabalho prevista no art. 630, §3º, da CLT, de ingresso livre a estabelecimentos sujeitos à fiscalização trabalhista, não alcança o âmbito das residências familiares, considerando o disposto no art. 11-A da Lei n. 10.593/02. De toda sorte, ainda que a providência seja adotada pelo MPT, **é importante que conste na medida que o/a membro/a da DPU também está autorizado a ingressar na residência no momento da operação, sob pena de frustrar a participação da DPU quando da deflagração do resgate.** Logo, é importante que o referido cuidado seja abordado ainda na etapa preparatória da ação, junto aos demais membros do operativo;
- o Perfil das trabalhadoras domésticas resgatadas: O perfil de trabalhadoras domésticas resgatadas em situação análoga à escravidão é de extrema vulnerabilidade. Se tratam, em regra, de pessoas que iniciaram a vida laboral ainda na infância, foram inseridas no contexto familiar dos empregadores e assim se mantiveram por longo tempo, fazendo com que perdessem qualquer vínculo com familiares e amigos de sua origem, bem como qualquer referência no mundo externo. A vida social e familiar destas pessoas é totalmente suprimida, pois passam a viver inteiramente em condição da família que a emprega, muitas vezes em troca de alimentação e insumos básicos de higiene, sem qualquer contraprestação financeira pelo trabalho desenvolvido.

⁸ Tráfico internacional de pessoas no Brasil: crimes em movimento, justiça em espera [livro eletrônico] : relatório de avaliação de necessidades sobre o tráfico internacional de pessoas e crimes correlatos / Livia Miraglia... [et al.]. -- 1. ed. -- Brasília, DF: OIM, 2022. PDF. Disponível em: < <https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/tr%C3%A1fico-pessoas-web.pdf> >

Como dito, os trabalhadores resgatados em situação de escravidão muitas vezes não se enxergam como vítimas, em razão de suas próprias capacidades e históricos de vida e laboral. No caso do trabalho escravo doméstico, as relações de dependência emocional, psicológica e financeira agravam esta condição, fazendo, muitas vezes, com que a trabalhadora tenha um sentimento de gratidão pelo sustento que lhe é provido pela família empregadora, desconsiderando o contexto de exploração laboral no qual está inserida. É preciso, portanto, com muita cautela, desmistificar a falaciosa frase geralmente empregada de que a trabalhadora é “como se fosse da família”.

Além dos elementos apontados no tópico sobre a identificação do trabalho escravo contemporâneo, há situações específicas relacionadas ao trabalho doméstico que podem auxiliar na caracterização da situação de exploração laboral: (i) isolamento social; (ii) rompimento de laços familiares; (iii) dependência emocional, psicológica e financeira com relação ao núcleo familiar; (iv) infantilização da trabalhadora, de forma a inferiorizar o seu trabalho e apontar a importância do núcleo familiar no seu acolhimento; (v) ausência de remuneração direta; (vi) ausência do provimento de direitos básicos, como educação e saúde, em comparação com os demais membros da família; e (vii) indocumentação da trabalhadora.

Diante desse contexto, quando do resgate, é necessário um importante trabalho psicossocial junto à trabalhadora resgatada, por meio de equipe multidisciplinar com a presença de psicólogo, no intuito de: a) recuperar as suas capacidades de convívio social e estabelecimento na sociedade; b) romper a dependência emocional, psicológica e financeira desenvolvida com os empregadores; e c) reconstruir minimamente os laços com familiares e/ou amigos de referência que possuía na sua infância. Tais medidas, no entanto, demandam um tempo e devem ser desenvolvidas de maneira contínua pelos órgãos e entidades do SUAS.

Cabe ao/à defensor/a público/a em frente a esta situação: a) se atentar às manifestações de vontade da trabalhadora doméstica, considerando que, em razão de todo o contexto acima relatado, pode conter algum vício de consentimento; e b) quando da articulação com a rede de apoio, ressaltar os pontos de cuidado acima mencionados, para que haja um trabalho efetivo e cuidadoso de reintegração da trabalhadora.

- o Proteção trabalhista específica conferida às trabalhadoras domésticas: No campo normativo, houve avanços com a promulgação da Emenda Constitucional n. 72/2013 e da Lei Complementar n. 150/2015, que ampliaram a proteção trabalhista conferida aos/às trabalhadores/as domésticos/as. Além da extensão de diversos direitos previstos nas demais espécies de relação de emprego, uma importante conquista foi a limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988), que deve ser observada quando da apuração das verbas trabalhistas a serem pagas.
- o Questões previdenciárias relevantes: Reforça-se, quanto aos reflexos previdenciários, a necessidade de avaliação, pelo/a defensor/a público/a federal, sobre a possibilida-

de concessão de algum benefício previdenciário ou assistencial em prol da trabalhadora resgatada, considerando que, de regra, são trabalhadoras com bastante tempo de atividade laboral, o que pode repercutir na consecução de algum benefício na seara previdenciária. Ressalta-se que, no caso de trabalhadoras domésticas resgatadas, a obtenção do benefício se mostra ainda mais relevante, pois garante um meio de subsistência de caráter duradouro, fundamental para auxiliar a trabalhadora a reintegrar-se na sociedade.

- o Possibilidade de se pleitear a concessão de pensão em face dos empregadores: Considerando eventual dependência psicológica, emocional e/ou econômica gerada com a família empregadora, é possível, com base no art. 950 do Código Civil e demais normas que garantem a proteção aos trabalhadores resgatados em situação de escravidão, que se pleiteie em face dos empregadores na via extrajudicial, durante as negociações, ou judicial, a concessão de uma pensão para auxiliar a trabalhadora em seu processo de reintegração à sociedade, considerando que se trata de um processo demorado e que muitas vezes demanda um apoio material complementar, ainda que haja a atuação da rede de apoio.

- **Exploração sexual:**

- o Configuração como trabalho: As trabalhadoras do sexo possuem a atividade categorizada na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, devendo, portanto, ser interpretada como uma relação de trabalho quando houver a exploração desta atividade por outrem, a fim de garantir a estas mulheres os direitos decorrentes do reconhecimento como trabalhadoras resgatadas de condição análoga à de escravo. Deve, portanto, ser rechaçada a tese de que se trata de objeto ilícito (prostituição) e que, portanto, não poderia ser tratado como relação de emprego. Inobstante, para além dessa discussão, o enquadramento de uma situação em trabalho escravo contemporâneo não se restringe a relações de emprego, abarcando qualquer relação de trabalho.
- o Trabalhadoras trans e travestis: A presença de mulheres trans e travestis também é um ponto de sensibilidade neste tipo de atuação, devendo o/a defensor/a público/a se atentar não apenas no tratamento adequado da população LGBTQIAP+⁹, evitando-se situações de revitimização e preconceito institucional, mas, também, nas questões relacionadas à documentação das trabalhadoras, garantindo-lhes a presença do nome social, quando optado pela trabalhadora, nos documentos a serem emitidos.

Ressalta-se que o nome social se refere à designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica socialmente. O Decreto n. 8.727/16 garante a adoção do nome social pelas pessoas travestis ou transexual perante os órgãos e entidades da administração pública federal, de acordo com o seu requerimento.

9 Sigla utilizada para contemplar orientações sexuais e diversidade de gênero, que abarca oito variações, além do sinal de mais, que indica outros grupos: lésbicas, gays, bissexuais, trans, queer, intersexuais, assexuais e pansexuais).

Além das especificidades acima apontadas, sugere-se a observância do **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021¹⁰, caso haja a judicialização da questão. No referido documento, se aborda a necessidade de condução do processo e julgamento das demandas tendo por perspectiva as violências estruturais e desigualdades históricas enfrentadas pelas mulheres na sociedade, citando-se, a título exemplificativo:

- O valor probatório da palavra da vítima, dando-lhe especial relevo no caso, tendo em vista que em situações envolvendo trabalho escravo doméstico ou exploração sexual dificilmente se obtém provas documentais ou testemunhais dos fatos, em razão da forma que a exploração laboral ocorre – no seio da família, no caso do trabalho doméstico, e de forma clandestina, no caso da exploração sexual. É importante enxergar a trabalhadora resgatada do trabalho escravo doméstico ou da exploração sexual como uma vítima da violência de gênero, o que realça a sua hipossuficiência processual. Nesse contexto, na ótica do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, impõe-se uma maior credibilidade ao seu relato, legitimada pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, de forma a evitar um desequilíbrio processual;
- Na análise sobre a existência de exploração laboral contra trabalhadoras do sexo, segundo propõe o Protocolo, *“é essencial julgar com perspectiva histórica e social dos comportamentos entendidos como aceitáveis e válidos para as mulheres e para os homens, sob pena de se deixar à margem importantes violações e concretizar direito androcêntrico, incapaz de diferenciar a ausência de consentimento da vítima, o não consentimento e o dissentimento”*. E prossegue o Protocolo: *“Em relação à violência sexual, não raras vezes há demora na denúncia, sendo prudente a reflexão sobre o nível de exigência esperado para a coerência de relatos sobre datas ou fatos que ocorreram há muito tempo, **cumprindo anotar que a acusação tardia e/ou a não acusação rápida aparecem como fruto de desigualdades (como o silenciamento de menores, o medo da culpabilização e a dificuldade de enfrentar o assunto, por questões sociais, econômicas e religiosas), e não implicam presunção de acusação falsa”***.
- É importante, nos casos envolvendo a Justiça do Trabalho como um todo – incluindo-se as situações de trabalho escravo contemporâneo -, ter um olhar para as desigualdades e assimetrias enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, propondo o Protocolo que, nesse campo, deve se *“olhar e interpretar as normas trabalhistas pelas lentes da perspectiva de gênero, como forma de equilibrar as assimetrias existentes em regras supostamente neutras e universais, mas que, na sua essência, atingem de forma diferente as pessoas às quais se destinam”*.

iii. Outros grupos de maior vulnerabilidade: Migrantes, indígenas e crianças e adolescentes

Ainda no campo das interseccionalidades, em que a condição de trabalhador em situação de escravidão contemporânea se soma a outra condição de vulnerabilidade, destacam-se abaixo alguns grupos específicos de trabalhadores, em relação aos quais é importante a adoção de medidas adicionais pelo grupo da operação, inclusive com o apoio do/a defensor/a público/a atuante, quando necessário:

10 Disponível em: < <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> >

- **Trabalhadores migrantes:** Os trabalhadores migrantes, por força do art. 5º da Constituição Federal de 1988 e da Lei n. 13.445/17, possuem os mesmos direitos dos trabalhadores brasileiros, sendo vedada qualquer prática discriminatória. Em verdade, a condição de migrante e eventual situação de irregularidade migratória, por vezes, é utilizada como um instrumento de coação pelo empregador, de forma a manter o trabalhador sob o seu comando. Nesse contexto, o trabalhador, por receio de ser “denunciado” para as autoridades policiais e ter algum prejuízo em decorrência de sua irregularidade documental, acaba se sujeitando a situações ainda mais degradantes e de exploração laboral.

O trabalhador migrante submetido a trabalho análogo ao de escravo enfrenta, portanto, uma dupla vulnerabilidade, pois a situação de exploração laboral é potencializada por outros fatores de vulnerabilidade decorrentes de sua condição de migrante, destacando-se: a barreira linguística; a legislação pulverizada sobre as diversas modalidades de regularização migratória, que figura como uma barreira ao migrante para compreender os seus direitos; a xenofobia enfrentada por migrantes de determinadas nacionalidades; a maior pressão econômica sofrida, que acarreta em uma vulnerabilidade agregada, motivada pela necessidade de sustentar duas famílias, uma no Brasil e outra em seu país de origem; o desenraizamento de seu local de origem; eventuais vulnerabilidades adicionais, a exemplo de migrantes em situação de rua; dentre outros.

Considerando o perfil de especial vulnerabilidade, é importante que seja acionada a rede de apoio a migrantes da localidade em que houve o resgate, caso existente, para apoiar na demanda, por meio de ofício-requisição e articulação direta com o/a gestor/a responsável.

Especificamente quanto à documentação, é importante ressaltar que o trabalhador que está em território brasileiro sem nenhum documento e/ou autorização para residência se encontra, apenas, em uma situação de irregularidade migratória, não podendo jamais ser tratado como ilegal, evitando-se a criminalização da condição de migrante. Além disso, a regularização migratória é um processo administrativo (ou seja, não há tratamento penal da questão), onde a Polícia Federal exerce uma função igualmente administrativa, por delegação, para conceder a documentação ao migrante resgatado. **Estes esclarecimentos devem ser prestados ao trabalhador no momento do resgate, bem como as orientações sobre a regularização migratória.**

Para a regularização migratória do trabalhador, é possível requerer junto à Unidade da Polícia Federal (onde o migrante foi resgatado ou da capital) a concessão de “residência permanente à pessoa que tenha sido vítima de tráfico de pessoas, de trabalho escravo ou de violação de direito agravada por sua condição migratória”, com base no art. 30, inciso II, alínea “g”, da Lei de Migração, e na Portaria Interministerial MSJP/MTE n. 46, de 08 de abril de 2024.

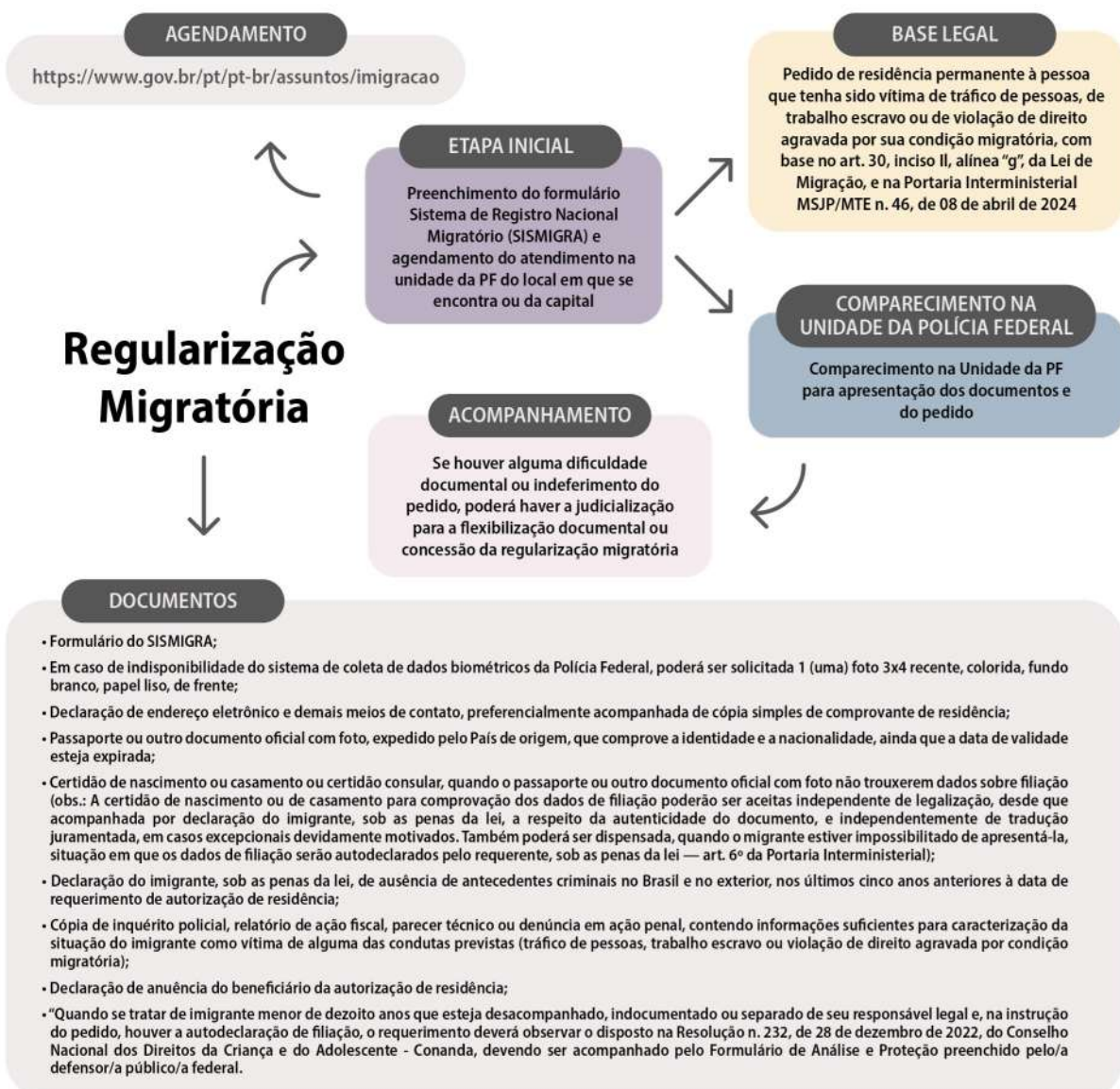
É importante, ainda, que haja o acompanhamento do processo de regularização migratória no pós-resgate, inclusive para fins de judicialização para flexibilização documental ou concessão da regularização na hipótese de indeferimento administrativo, caso necessário. Reforça-se, aqui, a necessidade de ser repassado ao/à trabalhador/a a forma de contato com a DPU, para acompanhamento de sua demanda.

O procedimento de regularização migratória para trabalhador/a resgatado/a é regulamentado atualmente pela Portaria Interministerial MSJP/MTE n. 46, de 08 de abril de 2024. Para tanto, deverão ser observados os seguintes passos e documentos:

- o Requerimento próprio, por meio de formulário eletrônico devidamente preenchido no site da PF (<https://servicos.dpf.gov.br/sismigra-internet/faces/publico/tipoSolicitacao/permanenciaRegistroEmissaoCie.seam>). Após, deverá comparecer pessoalmente em horário agendado (a depender da unidade da PF) para apresentação do pedido. Para acessar o serviço de atendimento da PF na plataforma Gov.br: <https://www.gov.br/pf/pt-br/assuntos/imigracao>;
- o Em caso de indisponibilidade do sistema de coleta de dados biométricos da Polícia Federal, poderá ser solicitada 1(uma) foto 3x4 recente, colorida, fundo branco, papel liso, de frente;
- o Declaração de endereço eletrônico e demais meios de contato, preferencialmente acompanhada de cópia simples de comprovante de residência;
- o Passaporte ou outro documento oficial com foto, expedido por qualquer país, que comprove a identidade e a nacionalidade, ainda que a data de validade esteja expirada;
- o Certidão de nascimento ou casamento ou certidão consular, quando o passaporte ou outro documento oficial com foto não trouxerem dados sobre filiação (obs.: A certidão de nascimento ou de casamento para comprovação dos dados de filiação poderão ser aceitas independente de legalização, desde que acompanhada por declaração do imigrante, sob as penas da lei, a respeito da autenticidade do documento, e independentemente de tradução juramentada, em casos excepcionais devidamente motivados. Também poderá ser dispensada, quando o migrante estiver impossibilitado de apresentá-la, situação em que os dados de filiação serão autodeclarados pelo requerente, sob as penas da lei – art. 6º da Portaria Interministerial);
- o Declaração do imigrante, sob as penas da lei, de ausência de antecedentes criminais no Brasil e no exterior, nos últimos cinco anos anteriores à data de requerimento de autorização de residência;
- o Cópia de inquérito policial, relatório de ação fiscal, parecer técnico ou denúncia em ação penal, contendo informações suficientes para caracterização da situação do imigrante como vítima de alguma das condutas previstas (tráfico de pessoas, trabalho escravo ou violação de direito agravada por condição migratória);
- o Declaração de anuência do beneficiário da autorização de residência;
- o Quando se tratar de imigrante menor de dezoito anos que esteja desacompanhado, indocumentado ou separado de seu responsável legal e, na instrução do pedido, houver a autodeclaração de filiação, o requerimento deverá observar o disposto na Resolução n. 232, de 28 de dezembro de 2022, do Conselho Nacional dos Direitos da

Criança e do Adolescente - Conanda, devendo ser acompanhado pelo Formulário de Análise e Proteção preenchido pelo/a defensor/a público/a federal.

- o A Portaria Interministerial MJSP/MTE n. 46/2024 garante, ainda: (i) a isenção de taxas e multas para obtenção de autorização de residência e obtenção de documento para regularização migratória, nos termos do § 3º do art. 133 da Lei nº 13.445, de 2017, e do § 5º do art. 312 do Decreto nº 9.199, de 2017; e (ii) o direito à reunião familiar, nos termos do art. 37 da Lei nº 13.445, de 2017, devendo ser assegurado que a solicitação de autorização de residência para fins de reunião familiar ocorra concomitantemente à solicitação de autorização de residência do familiar chamante com a mesma flexibilidade documental.



- **Crianças ou adolescentes:** O trabalho escravo contemporâneo tendo por vítimas crianças e/ou adolescentes figura na lista das piores formas de trabalho infantil – Lista TIP, nos termos do Decreto n. 6.481/08, cabendo ressaltar que o Estado Brasileiro, ao ratificar a Conven-

ção n. 182 da OIT, assumiu o compromisso de proibir as piores formas do trabalho infantil.

No âmbito da operação de fiscalização, sempre que verificada a presença de criança e/ou adolescente, deve se observar as medidas de proteção previstas no Estatuto da Criança e Adolescente (Lei n. 8.069/90), notadamente a necessidade de:

- a) acionar a rede de proteção da infância e juventude, principalmente os Conselhos Tutelares; e
- b) observar as disposições sobre a escuta especializada (procedimento de entrevista sobre situação de violência perante o órgão da rede de proteção) e o depoimento pessoal (oitiva da criança ou adolescente vítima ou testemunha de violência perante as autoridades públicas), na forma da Lei n. 13.431/2017 (art. 7º e seguintes). Dentre os principais pontos, destacam-se: o resguardo de qualquer contato, ainda que visual, com o suposto autor ou acusado, ou com outra pessoa que represente ameaça, coação ou constrangimento; realização da escuta em local apropriado e acolhedor, com infraestrutura e espaço físico que garantam a privacidade da criança ou do adolescente; realização da escuta, sempre que possível, uma única vez, em sede de produção antecipada de prova judicial; e a realização por profissionais especializados, observando-se o procedimento do art. 12 da Lei n. 13.431/17, a saber:

Art. 12. O depoimento especial será colhido conforme o seguinte procedimento:

I - os profissionais especializados esclarecerão a criança ou o adolescente sobre a tomada do depoimento especial, informando-lhe os seus direitos e os procedimentos a serem adotados e planejando sua participação, sendo vedada a leitura da denúncia ou de outras peças processuais;

II - é assegurada à criança ou ao adolescente a livre narrativa sobre a situação de violência, podendo o profissional especializado intervir quando necessário, utilizando técnicas que permitam a elucidação dos fatos;

III - no curso do processo judicial, o depoimento especial será transmitido em tempo real para a sala de audiência, preservado o sigilo;

IV - findo o procedimento previsto no inciso II deste artigo, o juiz, após consultar o Ministério Público, o defensor e os assistentes técnicos, avaliará a pertinência de perguntas complementares, organizadas em bloco;

V - o profissional especializado poderá adaptar as perguntas à linguagem de melhor compreensão da criança ou do adolescente;

VI - o depoimento especial será gravado em áudio e vídeo.

§ 1º À vítima ou testemunha de violência é garantido o direito de prestar depoimento diretamente ao juiz, se assim o entender.

§ 2º O juiz tomará todas as medidas apropriadas para a preservação da intimidade e da privacidade da vítima ou testemunha.

§ 3º O profissional especializado comunicará ao juiz se verificar que a presença, na sala de audiência,

do autor da violência pode prejudicar o depoimento especial ou colocar o depoente em situação de risco, caso em que, fazendo constar em termo, será autorizado o afastamento do imputado.

§ 4º Nas hipóteses em que houver risco à vida ou à integridade física da vítima ou testemunha, o juiz tomará as medidas de proteção cabíveis, inclusive a restrição do disposto nos incisos III e VI deste artigo.

§ 5º As condições de preservação e de segurança da mídia relativa ao depoimento da criança ou do adolescente serão objeto de regulamentação, de forma a garantir o direito à intimidade e à privacidade da vítima ou testemunha.

§ 6º O depoimento especial tramitará em segredo de justiça.

- **Indígenas:** Se constatada a presença de indígenas, é fundamental o acionamento, pela equipe da fiscalização, da Coordenação Regional da Funai atuante na região, para que possam auxiliar: a) nas questões linguísticas que se fizerem necessárias; b) no apoio material ao indígena; e c) nas questões relacionadas à documentação do indígena.

h. Providências burocrático-administrativas finais à participação na operação

Quando do encerramento da participação do/a defensor/a público/a na ação de fiscalização e combate ao trabalho escravo, há providências complementares que devem ser adotadas junto à Secretaria de Acesso à Justiça – SAJ, as quais são fundamentais para a compilação dos dados sobre a atuação da DPU na temática do trabalho escravo, a saber:

- Preenchimento do relatório de atividades no processo SEI onde houve a designação para atuar na ação. Há modelo específico no próprio SEI, devendo o relatório ser preenchido com informações sobre os locais diligenciados, as denúncias apuradas, a quantidade de trabalhadores atendidos e as medidas adotadas, dentre outras informações. Obs.: Este relatório não se confunde com o relatório de viagem, o qual também deve ser preenchido, mas apenas com informações sobre o deslocamento, para a prestação de contas atinente às diárias e às passagens aéreas;
- Juntada dos documentos produzidos durante a ação no processo SEI, notadamente o relatório de fiscalização emitido pela Inspeção do Trabalho, eventuais TACs firmados em conjunto com o MPT e outros documentos que o/a defensor/a público/a reputar importantes (a exemplo de pareceres sociais emitidos pelos CREAS a partir das atuações realizadas, peças ou medidas adotadas pelo/a membro/a da DPU durante a ação, etc.);
- Abertura dos Procedimentos de Assistência Jurídica – PAJs oriundos da atuação do GE-TRAE na Caixa 54, de nome “DPU ITINERANTE”, no Ofício denominado “RESGATE DE TRA-

BALHADORES EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO”, do SIS-DPU. A narrativa do PAJ deverá obrigatoriamente conter o nome do/a Defensor/a responsável pelo PAJ, bem como demais dados relacionados à atuação. Além disso, é necessário que se efetue a abertura de um PAJ para cada pretensão atendida no decorrer da ação, podendo, no entanto, haver a reunião de trabalhadores/assistidos em um mesmo PAJ quando se tratar de pretensão única/conjunta;

- Envio de nota de notícia para a Ascom, a fim de que haja a divulgação da atuação da DPU, observadas: a) a preservação de informações sigilosas relativas à operação, às quais deverão ser apontadas para a Ascom; b) a preservação da imagem dos trabalhadores atendidos; e c) a citação de todas as entidades que participaram da operação, considerando que se trata de atuação interinstitucional, onde cada entidade possui um importante papel na ação.



www.dpu.def.br

Parceria:



Programa para Erradicar o Trabalho Análogo ao de Escravo (PEMS) - Escritório para Monitorar e Combater o Tráfico de Pessoas.

Esta cartilha foi financiada por recursos do Departamento de Estado dos Estados Unidos da América. As opiniões, constatações e conclusões expressadas na mesma são de responsabilidade do(s) autor(es), e não necessariamente refletem a posição do Departamento de Estado dos Estados Unidos da América.