

**PROTOCOLO DE ATUAÇÃO TÉCNICA DOS DEFENSORES PÚBLICOS EM  
CASO DE CONSTATAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

001.2017/NDDH

ESTE PROTOCOLO CONTÉM ORIENTAÇÕES E REGRAS A SEREM UTILIZADAS PELOS DEFENSORES PÚBLICOS ESTADUAIS EM CASO DE VERIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES QUE ENVOLVAM TRABALHO ESCRAVO.

O **NÚCLEO ESPECIALIZADO DE DIREITOS HUMANOS** da **DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO TOCANTINS**, instituído pela Resolução-CSDP nº 025, de 06 de agosto de 2008, por sua Coordenadora e órgão de execução natural que esta subscreve, no exercício de suas atribuições, **RESOLVE**, em cumprimento aos artigos 1º, III e IV, 4º, II, 5º, III e XIII, 6º, 7º e 134, da Constituição Federal, ao artigo 4º, III e XVIII, da Lei Complementar 80/94, aos artigos 6.1, 6.2 e 7.1 da Convenção Americana de Direitos Humanos e, principalmente em atenção à obrigação internacional estabelecida nas Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho, formular o presente **PROTOCOLO DE ATUAÇÃO**, com o intuito de aprimorar, uniformizar e fortalecer a atuação institucional dos (as) Defensores (as) Públicos (as) em todo o Estado do Tocantins, bem como com vistas a aprimorar a atuação da Defensoria Pública na defesa e promoção dos direitos humanos, propondo-o nos seguintes termos:

**PARTE 1 – ORIENTAÇÕES TÉCNICAS DE ATUAÇÃO DOS DEFENSORES PÚBLICOS EM CASO DE CONSTATAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

- 1.1 Há indícios de trabalho escravo contemporâneo que permitem identificar possíveis vítimas. O processo de identificação pode ser levado a efeito a partir do diálogo que ocorre durante o atendimento na Defensoria Pública, mais precisamente a partir das respostas fornecidas ao assistidos às perguntas-chave

cuja inclusão no Sistema de Atendimento SOLAR também é objeto de proposta neste Protocolo.

- 1.2 Identificada a possível vítima de trabalho forçado, serão adotadas as seguintes medidas:

PROTOCOLO DE ATUAÇÃO		
Fase	Atribuição	Medida
1	Autoridade que realizou o atendimento	Coleta e registro, no SOLAR, das informações que levantaram a suspeita, orientados pelo rol constante do item 6.
2		Encaminhamento da demanda ao NDDH
3	NDDH/DPE	Expedirá comunicação ao Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) acerca das informações constantes do atendimento, das quais se extraíam indícios da ocorrência de trabalho escravo contemporâneo.

1.3 As medidas descritas no item 3 serão concentradas no NDDH visando ao registro dos casos para fins de estatística e a um acompanhamento mais sistemático.

## **PARTE 2 – IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

### **2.1 CONCEITO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO:**

O conceito de trabalho em condição análoga à de escravo está prevista no artigo 149 do Código Penal e caracteriza-se pelas seguintes situações:

- a) Condições degradantes de trabalho: São condições incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais e pelo risco à saúde e à vida do(a) trabalhador(a). Ex.: Péssimas qualidades, ou mesmo indisponibilidade, de moradia, alimentação, água e equipamentos de proteção e segurança do(a) trabalhador(a);

- b) Trabalhos forçados: Manter o(a) trabalhador(a) no serviço por meio de fraudes, isolamento geográfico, ameaças e violências físicas e psicológicas. Ex.: Capangas armados vigiam o trabalho; trabalho sem pagamento de salário, que fica retido pelo patrão sob a alegação de descontos; retenção de documentos ou indisponibilidade de transporte para levar o(a) trabalhador(a) de volta à cidade;
- c) Jornada exaustiva de trabalho: A jornada de trabalho é considerada exaustiva quando o(a) trabalhador(a) é submetido(a) a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarreta danos a sua saúde ou risco de vida;
- d) Servidão por dívida: Fazer o(a) trabalhador(a) contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a essa dívida. Ex.: O patrão disponibiliza um comércio (cantina) para atender às necessidades básicas do(a) trabalhador(a) ou paga suas despesas iniciais com deslocamento ou, ainda, adianta o salário. Com isso, surgem dívidas (ilegais, dadas as circunstâncias em que são contraídas), que obrigam os(as) trabalhadores(as) a permanecerem vinculados ao empregador.

Em resumo, o trabalho escravo contemporâneo caracteriza-se pela violação da dignidade e/ou privação da liberdade:

- a) Violação da dignidade: Alojamento precário; Falta de assistência médica; Péssima alimentação; Falta de Saneamento básico e de higiene; Maus-tratos e violência; Ameaças físicas e psicológicas; Jornadas exaustivas;
- b) Privação da liberdade: Dívida ilegal / servidão por dívida; Isolamento geográfico; Retenção de documentos; Retenção de salário; Maus-tratos e violência; Ameaças físicas e psicológicas; Encarceramento; Trabalho forçado.

## **2.2 PERFIL DA VÍTIMA:**

Compreender o perfil da vítima é essencial para o despertar da suspeita de trabalho escravo contemporâneo.

As vítimas, no mais das vezes, são pessoas com pouca ou nenhuma escolaridade, recrutadas em regiões diferentes do local de trabalho, onde chegam transportadas pelo empregador, e permanecem isoladas de amigos, familiares ou quaisquer outros vínculos

anteriores à contratação. É este isolamento que permite um maior controle por parte do empregador.

### **2.3 TIPO DE TRABALHO E LOCAL ONDE É REALIZADO:**

As atividades que envolvem a mão de obra submetida ao trabalho escravo contemporâneo são de pouca complexidade, exigindo força física do trabalhador, em regra.

Os trabalhos são realizados tanto no meio urbano como rural, sendo bastante comum o isolamento geográfico, que dificulta a fuga. Contudo, tal fator não é requisito para a configuração do trabalho escravo, uma vez que outros artifícios podem ser utilizados, consoante delineado em linhas pretéritas.

### **2.4 INFRAÇÕES A DIREITOS TRABALHISTAS BÁSICOS:**

O trabalhador pode estar submetido a condições e regras de trabalho irregulares/inadequadas, que, embora prejudiciais, não chegam a configurar o trabalho escravo contemporâneo.

As infrações trabalhistas mais comuns são: jornadas extensas (com ou sem pagamento de horas-extras); desrespeito aos intervalos intra e interjornada; baixos salários e atrasos no pagamento dos salários.

Dessarte, na hipótese de suspeita, é necessário que sejam solicitadas outras informações do assistido, com vistas a verificar se tais irregularidades configuram, de fato, o trabalho escravo contemporâneo.

## **PARTE 3 – REGISTRO DAS INFORMAÇÕES NO SOLAR**

As informações devem ser registradas no sistema de atendimento SOLAR no curso do atendimento, em campo próprio, cuja proposta de inclusão também é objeto deste Protocolo.

Toda a atuação se dará sem a ciência do assistido, garantindo um trabalho eficaz aos demais agentes do processo.

#### **PARTE 4 – PEDIDO DE AUXÍLIO POR PARTE DO ASSISTIDO**

Na hipótese de o próprio assistido relatar a situação à Defensoria Pública, solicitando auxílio, deverá ser observado o mesmo protocolo, acrescentando-se à segunda fase o encaminhamento imediato do assistido ao Centro de Referência e Assistência Social – CRAS local.

#### **PARTE 5 – ENCAMINHAMENTO DE INFORMAÇÕES**

As informações coletadas deverão ser encaminhadas ao NDDH, por meio de solicitação de APOIO OPERACIONAL no SOLAR, com a inclusão de eventuais dados e informações complementares, bem como outros documentos que possam subsidiar a atuação, os quais podem ser anexados ao próprio atendimento, ou encaminhados ao endereço eletrônico [nddh@defensoria.to.gov.br](mailto:nddh@defensoria.to.gov.br).

#### **PARTE 6 – ORIENTAÇÃO PARA O REGISTRO DE INFORMAÇÕES RELEVANTES:**

<b>INFORMAÇÕES SOBRE O EMPREGADOR</b>	
1	Pessoa Jurídica empregadora
2	Ramo de atividade
3	Proprietário – Todo e qualquer nome que se refira ao proprietário
4	Aliciador – Aquele que levou o trabalhador até o local de trabalho (“gato”)
5	Preposto – Aquele que age em nome do empregador perante os trabalhadores
6	Acompanhantes – Qualquer pessoa que esteja acompanhando o assistido, sejam amigos ou outros empregados
7	Endereço – Qualquer referência ao local de trabalho
8	Telefones – Telefones de qualquer pessoa (física ou jurídica) envolvida.
<b>TRABALHO</b>	
9	Descrição da atividade – Trabalho exercido especificamente pelo assistido.

10	Jornada de trabalho – Horário de entrada e de saída, intervalos intrajornada e interjornada, e eventual pagamento de horas-extras.
11	Salário – Possíveis valores e periodicidade, bem como frequência concreta do pagamento.
12	Retenções – Existência e utilidade das retenções, tais como cantina, moradia, alimentação, ferramentas de trabalho, medicamentos, etc.
13	Registro de frequência – cartão de ponto, assinatura de frequência e outras formas de controle.
<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO E MORADIA FORNECIDAS PELO EMPREGADOR</b>	
14	Vigilância – Presença de pessoas vigiando o trabalho, armadas ou não.
15	Violência – Emprego de violência durante o trabalho e estada do atendido no local de trabalho.
16	Moradia – Moradia fornecida ou aluguel cobrado pelo empregador. Espécie e condições de moradia (casa, alojamento, etc.).
17	Residência coletiva – Trabalhador que divide a moradia com outras pessoas. Dados e tipo de relação que tem com cada um.
18	Água – Disponibilização de água encanada e água própria para consumo.
19	Alimentação – Fornecida ou cobrada pelo empregador, qualidade (em termos nutritivos) e quantidade da alimentação (quantidade de refeições e suficiência).

**Núcleo Especializado de Defesa dos Direitos Humanos  
Defensoria Pública do Tocantins**

Palmas, Estado do Tocantins, aos 27 de janeiro de 2017.

---

**ANEXO 1:**

**PROPOSTA DE INCLUSÃO NO SOLAR DAS SEGUINTE QUESTÕES:**

1. Qual a sua jornada de trabalho?
2. Você exerce seu trabalho atualmente por vontade própria ou se sente impedido, por algum tipo de coação, de deixá-lo?
3. Você possui alguma dívida para com o seu empregador que o impeça de deixar seu trabalho?
4. Você é impedido de se ausentar do seu local de trabalho por algum tipo de vigilância exercida pelo empregador, ou em seu nome?
5. O empregador detém a posse de algum de seus documentos ou objetos pessoais?
6. Você reside no local da prestação do trabalhador? Em caso afirmativo, questionar acerca das condições da moradia disponibilizada pelo empregador.
7. A água e alimentação servida em seu local de trabalho é própria/adequada para o consumo?
8. O empregador disponibiliza os equipamentos de proteção individual necessários ao exercício de sua atividade? (Exemplo, luvas, máscaras, capacetes, botas, protetores auriculares, etc).