

21 DE AGOSTO DE 2023

Abordagem de trabalho forçado no Brasil

A QUESTÃO

Em fevereiro de 2023, a mídia no Brasil noticiou um dos [piores casos de escravidão moderna](#) do país. A investigação revelou mais de 200 trabalhadores que eram submetidos a trabalho forçado, inclusive com o uso de [choques elétricos e spray de pimenta para mantê-los em cativeiro](#). Os trabalhadores eram forçados a colher uvas para várias vinícolas localizadas no sul do Brasil, no [município de Bento Gonçalves](#), que fica no Estado do Rio Grande do Sul. A maioria dos trabalhadores eram migrantes nacionais atraídos da Bahia, no nordeste do país, por falsas promessas. No dia 22 de fevereiro de 2023, uma operação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego, da Polícia Rodoviária Federal e da Polícia Federal resgatou os trabalhadores após três semanas de confinamento.

Embora o Brasil tenha um sistema jurídico robusto para lidar com o trabalho forçado, alguns trabalhadores continuam enfrentando condições de trabalho análogas à escravidão. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, a Secretaria de Inspeção do Trabalho resgatou 2.575 trabalhadores de condições de trabalho forçado em 2022 por meio de 422 inspeções em todo o país, encontrando casos de trabalho forçado em 16 dos 20 estados. O Ministério do Trabalho e Emprego informou que, de janeiro a março de 2023, foram resgatadas [523 vítimas de trabalho forçado](#), inclusive no [setor de cana-de-açúcar](#). Outras denúncias destacaram o trabalho forçado no [setor de carnes](#), no [setor de café](#) e em vários outros.

Esta nota informativa apresenta as informações que os integrantes da FLA devem conhecer sobre os riscos de trabalho forçado no Brasil e as medidas que as empresas devem tomar para mitigar esses riscos.

NORMAS SOBRE O TRABALHO FORÇADO

Normas da FLA sobre o trabalho forçado

O [Código de Conduta no Local de Trabalho da FLA](#) (Código da FLA) estabelece que “não haverá uso de trabalho forçado, inclusive trabalho prisional, servidão por contrato, escravidão por dívida ou outras formas de trabalho forçado” e detalha [mais de uma dúzia de indicadores](#) para que as empresas avaliem os compromissos de direitos humanos de seus fornecedores e/ou produtores.

Além da exigência de que “os trabalhadores devem ter o direito de firmar e encerrar o seu vínculo empregatício livremente”, o Código da FLA proíbe “trabalho prisional [e] escravidão por dívida”. O Código da FLA também exige que os trabalhadores:

- Não devem ser obrigados a trabalhar em função de dívidas;
- Não devem se endividar ou pagar para trabalhar;

- Devem ter liberdade de movimento razoável no trabalho; e
- Não devem ser forçados a trabalhar horas extras.

Marco legal brasileiro sobre o trabalho forçado

O artigo 149 do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848) pune as seguintes formas de trabalho forçado:

- Sujeitar um trabalhador a trabalho forçado ou jornadas exaustivas, uma condição análoga à escravidão;
- Condições de trabalho degradantes;
- Restringir, por qualquer meio, a movimentação de trabalhadores devido a dívidas com o empregador;
- Restringir o uso de qualquer meio de transporte por parte dos trabalhadores, para retê-los no local de trabalho;
- Manter vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apoderar de documentos ou objetos pessoais dos trabalhadores para retê-los no local de trabalho; e
- Se qualquer um dos crimes acima for cometido contra uma criança ou adolescente, ou devido a preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem, a pena é aumentada.

O Brasil ratificou duas Convenções da OIT sobre trabalho forçado, que estão em vigor no marco legal brasileiro:

- Convenção C29 ([Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930](#)). Ratificada em 25 de abril de 1957.
- Convenção C105 ([Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957](#)). Ratificada em 18 de junho de 1965.

RECOMENDAÇÕES DA FLA

Para lidar com o risco de trabalho forçado nas cadeias de fornecedores no Brasil, as empresas devem:

1. **Conferir a “lista suja” publicada pelo Ministério do Trabalho do Brasil:** Um esforço inovador implementado pelas autoridades brasileiras em 2003 para combater o trabalho forçado foi a criação da “lista suja”. Essa ferramenta pública contém os nomes dos empregadores (pessoas físicas ou jurídicas) que foram identificados como usuários de trabalho escravo. Além de sofrer danos à reputação, os nomes na lista foram penalizados financeiramente e não podem ter acesso a crédito em bancos públicos. A [lista suja](#) é atualizada semestralmente pelo Ministério do Trabalho do Brasil. As empresas devem se abster de fazer negócios com qualquer pessoa física ou jurídica cujo nome esteja incluído aqui.

2. **Abster-se do uso de agentes de recrutamento informais/sem registro e monitorar as práticas das agências terceirizadas contratadas que fornecem trabalhadores:** No setor agrícola do Brasil, indivíduos que atuam como recrutadores (comumente conhecidos como “gatos”) geralmente fornecem trabalhadores para empresas agrícolas. Às vezes, os gatos não atendem a todos os requisitos legais relevantes para um vínculo empregatício formal (por exemplo, carteira de trabalho assinada, contrato de trabalho por escrito, prestação de benefícios legais). As empresas devem evitar fazer negócios com fornecedores que usam esses tipos de agentes de subcontratação. Além disso, as empresas devem instituir um processo para monitorar as práticas de agências terceirizadas que fornecem trabalhadores.
3. **Realizar uma avaliação de riscos:** As empresas devem realizar uma avaliação de risco para identificar populações vulneráveis (mulheres, migrantes, crianças, populações indígenas), áreas de alto risco (com base na localização geográfica, tipo de operação e commodity, nível da rede de fornecedores e operações próprias) e quantidade de trabalhadores afetados. No Brasil, as empresas podem usar outros indicadores regionais providenciados pelo [Ministério do Trabalho e Emprego](#) em seu processo de avaliação de risco:

Crítérios geográficos: Os estados brasileiros com a maior prevalência de trabalho forçado em 2022 foram: i) Minas Gerais; ii) Goiás; iii) Bahia. Ao avaliar o registro histórico dos dados processados pelo [Ministério do Trabalho](#), outros estados de risco são o Maranhão, o Mato Grosso e o Pará.

Commodities de alto risco: A maior prevalência de casos de trabalho forçado ocorreu em propriedades agrárias ou plantações de maçã, café, alho, soja e cana-de-açúcar. Outras atividades de risco nas áreas rurais são a pecuária, a produção de carvão vegetal e a extração de madeira. Um risco maior de trabalho forçado que afeta crianças e adolescentes foi encontrado em plantações de arroz e coco da Bahia.

Força de trabalho e perfis sociais: As empresas devem priorizar as redes de fornecedores que se caracterizam pela presença de trabalhadores migrantes nacionais ou internacionais; principalmente em locais com a presença de trabalhadores brasileiros vindos de regiões do norte, ou com a presença de trabalhadores migrantes internacionais vindos da Argentina, Bolívia, Haiti, Paraguai, Peru ou Venezuela. Outros grupos vulneráveis são os trabalhadores afrodescendentes e indígenas.

O uso de empresas prestadoras de serviços de mão de obra terceirizada ou agências de recrutamento é outro risco a ser considerado.

Em todos os casos apresentados acima, as empresas devem priorizar a atividade de monitoramento, aumentando a frequência, usando módulos voltados ao trabalho forçado, designando mais dias de trabalho para se concentrar nessas questões ou encomendando auditorias de checagem em intervalos de tempo mais curtos.

4. **Implementar atividades periódicas de monitoramento:** As empresas devem monitorar periodicamente as instalações de processamento, propriedades agrárias e plantações para avaliar a possível ocorrência de trabalho forçado, envolver-se com avaliadores experientes e qualificados e considerar o uso de tradutores nos casos em que trabalhadores migrantes ou

grupos indígenas/étnicos estejam presentes, ou nos casos em que os trabalhadores não consigam se comunicar em português. As empresas devem pedir aos auditores que se concentrem nos critérios de trabalho forçado e recrutamento responsável.

Algumas ações importantes a serem consideradas são:

- i. **Avaliar as práticas de recrutamento responsável** a fim de garantir que os trabalhadores: i) não paguem taxas de recrutamento; ii) tenham o controle de seus documentos de identidade; iii) tenham liberdade de movimento no local de trabalho e nos dormitórios; e iv) recebam informações completas e claras sobre as condições gerais do vínculo empregatício (em seu idioma) antes da aceitação do trabalho, e que tais condições gerais sejam atendidas na prática.
 - ii. Conferir se os vínculos empregatícios estão formalizados por meio de um **contrato de trabalho por escrito**, com uma cópia fornecida aos trabalhadores em idioma que entendam. Conferir se todos os trabalhadores contratados receberam a carteira de trabalho assinada, conforme exigido pela legislação trabalhista local do Brasil.
 - iii. **Verificar os registros de pagamento** para conferir se: i) os salários e benefícios legais são pagos dentro dos prazos legais e/ou acordados, seguindo as condições gerais acordadas do vínculo empregatício; ii) os pagamentos são feitos diretamente a cada trabalhador; iii) os adiantamentos salariais nunca excedem três meses de salário; iv) os trabalhadores recebem holerites com um detalhamento de sua remuneração; e v) os empregadores mantêm comprovantes documentando os pagamentos de salários e benefícios, bem como registros precisos das horas de trabalho. Garantir que os trabalhadores na modalidade de salário por tarefa recebam salário base sem ter que cumprir metas de alta produção difíceis de serem atingidas.
 - iv. **Vistoriar os dormitórios** dos trabalhadores e, sempre que possível, os avaliadores devem considerar a possibilidade de visitar os dormitórios fora do horário de trabalho e conversar com os trabalhadores. Assegurar que a **confidencialidade** dos trabalhadores **seja mantida** de tal forma que não fiquem sujeitos a retaliação.
 - v. **Envolver-se com os trabalhadores** e realizar pesquisas, discussões em grupos de foco e entrevistas individuais com os trabalhadores a fim de obter feedback direto sobre as condições de trabalho.
 - vi. Verificar se os trabalhadores estão cientes dos canais à sua disposição para a **apresentação de reclamações trabalhistas anônimas** relacionadas a trabalho forçado e outras questões, e garantir que essas informações sejam providenciadas na língua materna dos trabalhadores. Isso inclui os canais existentes desenvolvidos pelas autoridades brasileiras (apresentados no Anexo).
5. **Fornecer acesso a mecanismos de reclamação trabalhista:** As empresas devem facilitar o acesso dos trabalhadores a informações sobre todos os canais existentes para a apresentação de reclamações trabalhistas anônimas relacionadas a trabalho forçado e outras

questões referentes a condições de trabalho (consulte o Anexo 1, Canais oficiais para denúncias de trabalho escravo no Brasil).

6. **Corrigir os problemas de forma rápida e eficaz:** Se forem descobertos casos de trabalho forçado, as empresas devem trabalhar junto ao(s) parceiro(s) da rede de fornecedores para corrigir o problema de forma adequada e imediata. Recomendamos entrar em contato com o Ministério do Trabalho e/ou qualquer outra entidade ou iniciativa pública para buscar mais assistência sobre como lidar com o caso e buscar a proteção mais adequada para os trabalhadores afetados. Consulte a Anexo 2 para ver uma lista das entidades governamentais que podem ser contatadas.
7. **Envolver-se com as partes interessadas relevantes:** As empresas devem se envolver com as partes interessadas relevantes (consulte o Anexo 2) que trabalham no Brasil com questões de trabalho forçado. O envolvimento pode se concentrar em i) consultas sobre questões de trabalho forçado (tendências, marco legal); ii) assistência técnica para si mesmas ou para parceiros comerciais; ou iii) assistência no tratamento de casos de trabalho forçado detectados. As empresas devem garantir a confidencialidade das vítimas em todos os estágios do processo.

Para obter mais orientações detalhadas referentes a questões de trabalho forçado, os integrantes da FLA devem acessar a Biblioteca de Recursos no portal [MyFLA](#).

Anexo 1: Canais oficiais para denúncias de trabalho escravo no Brasil

O Sistema Ipê é um [site](#) desenvolvido em parceria com a OIT para o envio de denúncias anônimas de trabalho escravo ao Ministério do Trabalho do Brasil.

A linha direta do “Disque 100” é um serviço gerenciado pelo Ministério do Trabalho, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana.

As opções 1 e 4 podem ser usadas para a denúncia de quaisquer violações de direitos humanos, inclusive denúncias relacionadas a condições de trabalho análogas à escravidão.

A opção 6 pode ser usada por quem fala espanhol.

Os usuários devem clicar no botão azul para dar início ao registro de uma denúncia.



Anexo 2: Partes interessadas relevantes com relação ao trabalho forçado no Brasil

Instituições públicas	Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)	Essa parceria entre entidades governamentais é coordenada pelo Ministério do Trabalho. O GEFM é responsável por receber e acompanhar as denúncias relacionadas ao trabalho escravo por meio do sistema Ipê. Telefone: (61) 2031-6174
	Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE)	Vinculada ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, em colaboração com outras repartições públicas e com o setor privado, a CONATRAE presta consultoria e assessoria, além de encomendar estudos em apoio às diferentes ações governamentais contra o trabalho escravo. Telefone: (61) 2027-3978 Email: cgcte@mdh.gov.br

	Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	<p>A instituição federal responsável por gerenciar todos os aspectos trabalhistas. No MTE, há dois departamentos principais responsáveis pelos seguintes tópicos relacionados ao trabalho escravo:</p> <p>Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) Telefone: (61) 2031-6632 (61) 2031-6174</p> <p>Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo Telefone: (61) 2031-6174 Email: detrae.sit@mte.gov.br</p>
Organizações não governamentais	<u>Oxfam Brasil</u>	<p>Essa organização defende os direitos humanos e trabalha para promover um Brasil mais justo e sustentável.</p> <p>Telefone: (11) 3811-0400</p>
	<u>InPACTO</u>	<p>O InPACTO foi criado para desenvolver uma coalizão entre os setores público, privado e sem fins lucrativos acerca da questão do trabalho escravo.</p> <p>Telefone: (11) 94055-7923</p>
	<u>Instituto Observatório Social do Brasil</u>	<p>Essa organização realiza pesquisas e oferece treinamento e assistência técnica em áreas sociais, inclusive trabalhista.</p> <p>Telefone: Indisponível</p>
	<u>Repórter Brasil</u>	<p>Composta por jornalistas, cientistas sociais e educadores, essa organização promove a reflexão e a ação quanto às violações dos direitos humanos dos trabalhadores e do povo brasileiro.</p> <p>Telefone: (11) 2506-6570</p>
Sindicatos ou associações comerciais	<u>Confederação Nacional dos Trabalhadores Assalariados e Assalariadas Rurais (CONTAR)</u>	<p>A CONTAR promove a liberdade de associação e a formação sindical entre os trabalhadores rurais assalariados.</p> <p>Telefone: (61) 3201-2288 Email: contar@contar.org.br</p> <p>A CONTAR foi criada em 2015 após a separação da <u>Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais Agricultores e Agricultoras Familiares (CONTAG)</u>. Num processo de dissociação, a recém-criada CONTAR foi designada para representar os trabalhadores rurais assalariados e a CONTAG representou os trabalhadores familiares e pequenos agricultores familiares, uma vez que as pequenas fazendas familiares têm menos trabalhadores sazonais e, portanto, um menor risco de trabalho forçado.</p> <p>Telefone (CONTAG): (61) 2102-2288 Email: secretariageral@contag.org.br</p>

Sindicato da
Indústria de Café do
Estado de Minas
 Gerais (Sindi-Café -
MG)

O Sindi-Café – MG é uma organização sindical que oferece suporte aos trabalhadores associados do setor cafeeiro, em temas relacionados à legislação trabalhista e tributária.

Telefone: (31) 3226-2757