

PROTOCOLO DE ATUAÇÃO DA ADVOCACIA NO ATENDIMENTO DE VÍTIMAS DO TRABALHO ESCRAVO

PARCERIA



Comissão de Combate
ao Trabalho Forçado

Consultora Técnica

Lívia Mendes Moreira Miraglia

Coordenadores da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG

Lívia Mendes Moreira Miraglia

Carlos Henrique Borlido Haddad

Advogada da Equipe

Giovana Paula Ramos Silveira Leite

Estagiários da Equipe

Nathalia Godoi Crepaldi

Shevah Ahavat Esberard

Vitor Pimenta Velloso Botelho

Stephanie Caroline de Oliveira Lins Silva

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

Fundação Pan-Americana para o Desenvolvimento - PADF

Comissão de Combate ao Trabalho Forçado da OAB-PA

APRESENTAÇÃO

O Protocolo de Atendimento de Vítimas do Trabalho Escravo é produto de uma parceria entre a Fundação Pan-Americana de Desenvolvimento (PADF) e a American Bar Association Rule of Law Initiative (ABA-ROLI) e a Ordem dos Advogados do Brasil Seção Pará (OAB/PA), executado pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Universidade Federal de Minas Gerais (CTETP-UFMG) e 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.

O objetivo é construir um modelo de atuação para a advocacia a fim de consolidar o direito constitucional de acesso à justiça, garantindo às vítimas de escravidão contemporânea assistência jurídica ampla e de qualidade. Por meio do projeto “Trabalho Justo”, a Fundação Pan-Americana para o Desenvolvimento (PADF) e seus sócios buscam melhorar os mecanismos institucionais para reduzir a incidência de trabalho análogo ao de escravo na cadeia produtiva da pecuária, concentrando-se em atividades de prevenção, proteção e prossecução em 7 municípios importantes no sudeste do estado do Pará, na Amazônia brasileira.

A Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Pará tem, dentre as suas finalidades de defender a Constituição, a ordem jurídica do Estado democrático de direito, os direitos humanos, a justiça social, e pugnar pela boa aplicação das leis, administração da justiça e pelo aperfeiçoamento da cultura e das instituições jurídicas dos(as) advogados(as) inscritos, sendo o combate a todas as formas de escravidão contemporânea um de seus principais objetivos.

Tanto é verdade que a OAB/PA, enquanto representante da Sociedade Civil, por meio de suas comissões especiais, especialmente, a Comissão de Combate ao Trabalho Forçado da OAB/PA, tem realizado esforços para atendimento a violações de direitos humanos, atendimento as vítimas de deslocamento forçado de pessoas e aperfeiçoamento da atuação dos(as) advogados(as) na esfera de erradicação as condições análogas as de escravo.

A CTETP-UFMG foi criada em 2015 e, desde então, atendeu mais de 270 vítimas de trabalho análogo ao de escravo, tendo ajuizado mais de 90 ações buscando o cumprimento e a reparação dos direitos individuais dos(as) assistidos(as). A Clínica funciona também como polo de pesquisas visando à elaboração e à consolidação das bases teóricas e jurídicas por meio da análise de dados e das jurisprudências acerca do trabalho escravo e do tráfico de pessoas no Brasil.

Além disso, a CTETP-UFMG possui o compromisso de fortalecer o conhecimento sobre a temática no país, seja dentro da Universidade, oferecendo disciplina para a capacitação dos(as) alunos(as), seja externamente, por meio do Grupo de Estudos, realizado semestralmente com média de 150 ouvintes, e do Projeto Escolas que conscientiza alunos de escolas de todo Estado de Minas Gerais tendo alcançado mais de 5.000 estudantes até junho de 2024.

A experiência e o pioneirismo da CTETP-UFMG, primeira clínica jurídica especializada no tema no país, permitem a elaboração de um protocolo que se pretende completo e integral, podendo ser utilizado por advogados(as) de todo território nacional, sem contudo, olvidar-se das particularidades do estado do Pará.

No Protocolo, o(a) advogado(a) encontrará aspectos teóricos e práticos atrelados a todas as etapas de atendimento da vítima de trabalho escravo, no que concerne à ação trabalhista individual. Buscou-se ainda trazer dados relevantes sobre o trabalho escravo no Estado do Pará, com pesquisa jurisprudencial no TRT-8 e entrevistas com atores locais de destaque no tema.

SUMÁRIO

1. <u>Lista de abreviaturas e siglas</u>	07
2. <u>O trabalho escravo contemporâneo</u>	08
3. <u>O trabalho escravo no Pará</u>	15
3.1. Contexto: a súmula número 36 do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.....	15
3.2. Perspectiva Atual: dados oriundos da pesquisa.....	16
3.2.1. Dados gerais.....	17
4. <u>Atendimento</u>	23
5. <u>Roteiro</u>	25
6. <u>Documentos Necessários</u>	31
6.1. Documentos pessoais.....	31
6.2. Documentos gerais.....	35
6.3. Documentos específicos.....	36
6.4. Documentos posteriores.....	36
6.5. Documentos necessários por tipo de rescisão.....	37
7. <u>Considerações relevantes</u>	37
8. <u>Contrato de honorários</u>	43
9. <u>Escolha e conversa com testemunhas</u>	46
10. <u>Petição inicial</u>	49
11. <u>Modelos</u>	50
11.1. Modelo de Cabeçalho.....	50
11.2. Modelo de Preliminares.....	53
11.3. Modelo de pedidos, requerimentos e finalização da peça processual.....	56
12. <u>Modelo dos pedidos principais nos casos de trabalho escravo</u>	57
12.1. Trabalho Forçado.....	57
12.2. Servidão por Dívidas.....	59
12.3. Condições Degradantes.....	60
12.4. Jornada Exaustiva.....	63
12.5. Horas Extras.....	66
12.6. Responsabilidade em cadeia.....	67
12.7. Imprescritibilidade.....	69
12.8. Danos Morais.....	71
12.9. Acidente de Trabalho.....	76
12.10. Pensão por Morte.....	78

SUMÁRIO

13.11. Adicional de Insalubridade.....	79
13.12. Assistência Médica.....	81
13.13. Seguro-desemprego.....	83
13.14. Adicional Noturno.....	94
13.15. Honorários Sucumbenciais.....	95
13.16. Violação de cláusula de ACT ou CCT.....	96
13.17. Correção Monetária.....	98
14. <u>Preparação para a Audiência</u>	99
15. <u>Audiência</u>	104
16. <u>Modelo de Recurso Ordinário</u>	112
17. <u>Modelo de Recurso de Revista</u>	113
18. <u>Sobre nós e nossas pesquisas</u>	116

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CR/88: CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.
- CLT: CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.
- CPC: CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL.
- TEC: TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.
- TST: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.
- CNJ: CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA.
- STF: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.
- TRT: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO.
- TRT-8: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO.
- CC: CÓDIGO CIVIL.
- CP: CÓDIGO PENAL.

O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

O art. 149 do Código Penal

Em 2003, a Lei n. 10.803 modificou o dispositivo, estabelecendo quatro tipos configuradores do trabalho análogo à escravidão. Anteriormente, o tipo penal era apresentado de maneira sintética.

Na nova redação, foram incluídos quatro modos típicos de execução capazes de configurar o delito de reduzir alguém à condição análoga à de escravo: (i) submissão a trabalhos forçados; (ii) submissão a jornadas exaustivas; (iii) sujeição a condições degradantes de trabalho; e (iv) restrição da locomoção. O parágrafo 1º dispõe que incorre nas mesmas penas quem: “I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho”.

A Orientação n. 4 da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE) definia como condições degradantes de trabalho aquelas que “configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes à higiene, à saúde, à segurança, à moradia, ao repouso, à alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade” (MPT, 2022).

Tal conceito era utilizado pela fiscalização até a edição da Portaria nº 1.293 de dezembro de 2017 que substituiu a polêmica Portaria nº 1.129 de outubro de 2017, que pretendia esvaziar o conceito de trabalho escravo contemporâneo, limitando-o à hipótese de trabalho forçado com cerceamento do direito de liberdade do trabalhador. Ao tentar retirar da definição de trabalho escravo contemporâneo as modalidades “jornada exaustiva” e “condições degradantes”, a Portaria, nitidamente, violava os preceitos constitucionais da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, além de trazer inovação ao conceito legal cunhado pelo art. 149 do CP sendo, portanto, flagrantemente inconstitucional.

A portaria nº 1.129 foi objeto da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 480, ajuizada pela Rede Sustentabilidade e, em sede de liminar concedida pela Ministra Rosa Weber, foi suspensa. No voto, a Relatora destacou que a

conceituação restritiva da Portaria se divorciava “da compreensão contemporânea, amparada na legislação penal vigente no país, em instrumentos internacionais dos quais o Brasil é signatário e na jurisprudência desta Suprema Corte” (Brasil, 2017).

A Portaria ficou suspensa até ser substituída, em dezembro de 2017, pela Portaria nº 1.293, que manteve o conceito do art. 149 do CP, limitando-se a definir os tipos penais. Sendo assim, de acordo com o art. 2º, III, o trabalho em condições degradantes passou a ser compreendido como “qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho” (MPT, 2017).

Em 8 de novembro de 2021, a Portaria nº 1.293/17 foi revogada pela Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP) nº 671. A norma, contudo, manteve o conceito anteriormente firmado.

Recentemente, a Instrução Normativa 02, de 8 de novembro de 2021, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela auditoria fiscal do trabalho, trouxe em seu capítulo V normativas específicas a serem observadas nas situações de trabalho em condição análoga à de escravo, repetindo, nos artigos 23 e 24 os conceitos previamente mencionados pela Portaria nº 671/21 acerca de trabalho forçado, condições degradantes, jornada exaustiva e servidão por dívidas.

A IN nº 02/21 do MTE

Art. 24. Para os fins previstos no presente Capítulo:

I - trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

II - jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social;

III - condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

III - condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;

VI - vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento;

VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

A IN nº 02/21 do MTE e os indicadores do trabalho escravo contemporâneo

1 - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.1 trabalhador vítima de tráfico de pessoas;

1.2 arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

1.3 manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;

1.4 manutenção de mão de obra de reserva recrutada sem observação das prescrições legais cabíveis, através da divulgação de promessas de emprego em localidade diversa da de prestação dos serviços;

1.5 exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;

1.6 existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida

regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração;

1.7 induzimento ou obrigação do trabalhador a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o trabalhador não tenha o entendimento devido;

1.8 induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

1.9 estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário;

1.10 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

1.11 exigência do cumprimento de metas de produção que induzam o trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

1.12 manutenção do trabalhador confinado através de controle dos meios de entrada e saída, de ameaça de sanção ou de exploração de vulnerabilidade;

1.13 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

1.14 retenção parcial ou total do salário;

1.15 pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias.

2 - São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:

2.1 não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;

2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;

2.3 ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;

2.4 reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos;

- 2.6 inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 2.7 subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 2.8 trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;
- 2.9 moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;
- 2.10 coabitação de família com terceiro estranho ao núcleo familiar;
- 2.11 armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;
- 2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- 2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- 2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 2.16 trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- 2.17 inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;
- 2.18 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- 2.19 retenção parcial ou total do salário;
- 2.20 pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;
- 2.21 serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde;
- 2.22 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;
- 2.23 agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

3 - São indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva:

- 3.1 extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado;
- 3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado;
- 3.3 supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;
- 3.4 supressão do gozo de férias;
- 3.5 inobservância não eventual de pausas legalmente previstas;
- 3.6 restrição ao uso de instalações sanitárias para satisfação das necessidades fisiológicas do trabalhador;
- 3.7 trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;
- 3.8 trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;
- 3.9 extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.

4 - São indicadores da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:

- 4.1 deslocamento do trabalhador, desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto, e a ser descontado da remuneração devida;
- 4.2 débitos do trabalhador prévios à contratação saldados pelo empregador diretamente com o credor e a serem descontados da remuneração devida;
- 4.3 transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços;
- 4.4 transferência ao trabalhador arregimentado do ônus do custeio da permanência no local de prestação dos serviços, até o efetivo início da prestação laboral;
- 4.5 contratação condicionada a pagamento, pelo trabalhador, pela vaga de trabalho;
- 4.6 adiantamentos em numerário ou em gêneros concedidos quando da contratação;
- 4.7 fornecimento de bens ou serviços ao trabalhador com preços acima dos praticados na região;
- 4.8 remuneração in natura em limites superiores ao legalmente previsto;

- 4.9 trabalhador induzido ou coagido a adquirir bens ou serviços de estabelecimento determinado pelo empregador ou preposto;
 - 4.10 existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do trabalhador;
 - 4.11 descontos de moradia ou alimentação acima dos limites legais;
 - 4.12 alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação;
 - 4.13 restrição de acesso ao controle de débitos e créditos referentes à prestação do serviço ou de sua compreensão pelo trabalhador;
 - 4.14 restrição ao acompanhamento ou entendimento pelo trabalhador da aferição da produção, quando for esta a forma de remuneração;
 - 4.15 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
 - 4.16 retenção parcial ou total do salário;
 - 4.17 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;
 - 4.18 Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços determinados com duração superior a trinta dias;
 - 4.19 retenção do pagamento de verbas rescisórias.
-

O TRABALHO ESCRAVO NO PARÁ

De acordo com os dados fornecidos pelo Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, o estado do Pará destaca-se como a unidade federativa brasileira com maior número de resgates de pessoas em situação análoga à escravidão no período compreendido entre os anos de 1995 e 2023, totalizando 13.459 trabalhadores. O dado evidencia a gravidade da situação na Região Norte, responsável por 25% de todos os casos contabilizados no território nacional (MPT, [S.I]).

A PADF publicou estudo sobre o “mapeamento de barreiras” (PADF, 2022, p. 8) acerca de decisões proferidas pela Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Uma das conclusões destacou a necessidade de conscientização do sistema de justiça acerca das particularidades de cada cadeia produtiva, haja vista que percebeu-se que a farta jurisprudência relacionada à escravidão contemporânea na cadeia do óleo de palma influenciou negativamente a jurisprudência sobre a situação em outras cadeias, em especial, na da carne.

O presente tópico foi elaborado com o intuito de destacar as particularidades do estado do Pará, em especial quanto à atuação judicial no que concerne ao trabalho análogo ao de escravo. Assim, realizou-se pesquisa de acórdãos e sentenças proferidos pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região entre o período de 01/01/2022 a 19/04/2024, totalizando 435 decisões. Os processos foram obtidos por meio da busca do termo “Trabalho Escravo”, tendo sido excluídos os processos referentes ao Estado do Amapá.

Optou-se por utilizar o termo "trabalho escravo" em razão de ser o mais genérico e abarcar também possíveis variações como "trabalho análogo ao de escravo", "escravidão contemporânea", dentre outros.

1. Contexto: a Súmula número 36 do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

Há número significativo de demandas trabalhistas relacionadas ao trabalho análogo à escravidão no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, cuja jurisdição abrange os estados do Amapá e do Pará. Em pesquisa realizada no site do TRT entre o período de janeiro de 2022 a abril de 2024 foram

encontradas 435 decisões acerca do tema que evidenciaram a existência de controvérsia sobre a interpretação do artigo 149 do Código Penal brasileiro.

Sobre tal controvérsia, a multiplicidade de entendimentos e decisões judiciais acerca do conceito e das circunstâncias que configuram o trabalho análogo ao de escravo resultou em jurisprudência divergente entre as Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, dificultando a uniformidade das decisões.

Em decorrência disso, foi instaurado o IUJ 0010128-13.2015.5.08.0000 para pacificar o tema em questão, resultando na edição da súmula 36, que dispõe:

Súmula no 36 - TRABALHO FORÇADO, DEGRADANTE OU EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL IN RE IPSA.

I - Entende-se por trabalho forçado aquele executado por uma pessoa sob ameaça de punição de qualquer natureza e para a qual essa pessoa não se ofereça voluntariamente (art. 2º, 1, da Convenção n. 29 da OIT). O trabalho degradante é aquele executado em condições inteiramente inadequadas ao trabalho, sem observância de quaisquer normas de segurança, medicina, saúde e higiene do trabalho. Considera-se trabalho em condições análogas à de escravo o que submete o trabalhador a trabalho forçado, jornada extenuante, condições degradantes, restrições de locomoção, privação de seus documentos (art. 149 do Código Penal).

II - Para fixação do valor da indenização devem ser levados em conta, dentre outros, os seguintes fatores: gravidade e extensão do dano, condição financeira do ofensor e do ofendido, e finalidade pedagógica da punição para evitar a reincidência da prática delituosa.

III - Em ficando demonstrada a ocorrência de qualquer das três hipóteses, considera-se caracterizada a violação ao princípio da dignidade humana e a ofensa aos direitos mínimos dos trabalhadores, cabendo a responsabilização do empregador por danos morais, independentemente de outras provas, porque ocorrem in re ipsa.

Aprovada em 9 de maio de 2016, a súmula teve como objetivo evitar decisões contraditórias na caracterização do trabalho escravo contemporâneo, com vistas à proteção do trabalhador em face da exploração desmesurada.

Nos debates da sessão ordinária do Tribunal Pleno realizada em 22/02/2016, pontuou o Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca “[...] que essa súmula é uma das mais importantes que nós vamos provavelmente estabelecer. Não só na história da Oitava região como na história do Brasil [...]” (Magalhães, 2024).

2. Perspectiva Atual: dados oriundos da pesquisa

Atualmente, nota-se uma tendência de não reconhecimento de situações de trabalho em condições análogas às de escravo pelas Turmas do Tribunal

Regional do Trabalho da 8ª Região. Nesse contexto, o Juiz do Trabalho Davi Pereira Magalhães, em sua dissertação de mestrado intitulada “Trabalho Análogo ao de Escravo na Amazônia: a caracterização do trabalho degradante à luz da súmula 36 do TRT-8”, aponta que houve um recrudescimento nos julgados entre 2016 e 2022, com redução significativa da quantidade de decisões que reconhecem o trabalho em condições degradantes (Magalhães, 2024).

Nesse sentido, conduziu-se uma pesquisa dos julgados entre os anos de 2022 e de 2024, a fim de descortinar o atual cenário do TRT da 8ª Região. Além das análises jurisprudenciais, também foram realizadas entrevistas com atores importantes no combate ao trabalho em condições análogas às de escravo no Pará, como o próprio Juiz Dr. Davi Pereira Magalhães, a Desembargadora Dra. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, a Prof. Dra. Valena Jacob Chaves, o Juiz do Trabalho Dr. Otávio Bruno Ferreira e a Presidente da Comissão de combate ao trabalho forçado da OAB/PA, Dra. Ana Carolina Mendes de Albuquerque, que forneceram informações importantes sobre as peculiaridades da situação pesquisada.

2.1 Dados Gerais

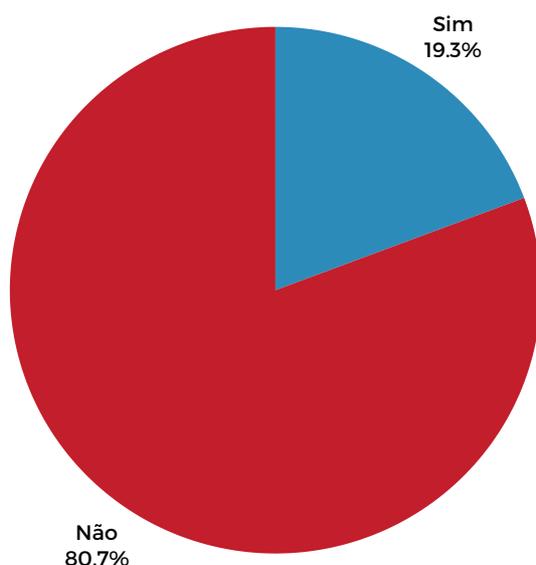
O recorte da pesquisa consistiu em:

- Análise dos acórdãos e das sentenças proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região;
- Termo pesquisado na busca jurisprudencial: “Trabalho Escravo”;
- O período de análise foi de 01/01/2022 a 19/04/2024;
- Foram excluídos os processos referentes ao Estado do Amapá;
- Total de decisões analisadas: 435 decisões.

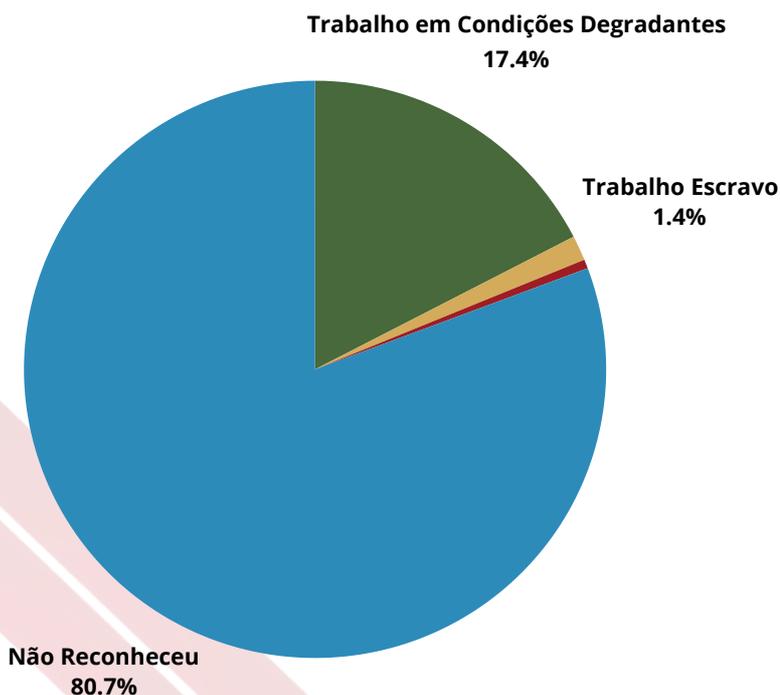
Na análise de dados, **as decisões foram separadas a partir do resultado acerca do reconhecimento ou não do trabalho escravo**. Assim, foram divididas entre as que não reconhecem e as que reconhecem “trabalho escravo/em condições degradantes”. Em uma subdivisão foram separadas as decisões que reconheciam “trabalho em condições degradantes”, as que verificaram “trabalho em condições de elevado desconforto”. Ademais, também foram **analisados a localidade, o setor de atividade do empregador e os valores das indenizações por dano moral individual e coletivo concedidas no contexto de reconhecimento do trabalho escravo**.

Dentre as decisões analisadas (435), apenas 19,3% (84) reconheceram a existência de trabalho escravo, enquanto 80,7% (351) das decisões não identificaram tais condições. Nos casos em que foi reconhecida a existência de trabalho escravo, foram encontrados 3 tipos de classificação, assim verificados: 76 casos que reconheceram o trabalho em condições degradantes, 6 casos que reconheceram trabalho escravo de forma genérica e 2 casos de trabalho em condições de elevado desconforto.

Reconhecimento do Trabalho Escravo



Tipos de Classificação



Todos os gráficos foram elaborados a partir da pesquisa jurisprudencial pelos autores.

Nota-se que a pesquisa reflete o mesmo cenário já verificado anteriormente por Davi Pereira Magalhães, que afirmava já em 2022: **“O exame das decisões em termos percentuais fez transparecer uma propensão de recrudescimento nos julgados de 2016 a 2022, com redução significativa da quantidade de decisões que reconhecem o trabalho em condições degradantes ao longo dos anos”** (Magalhães, 2024).

Relevante aspecto percebido a partir dos dados coletados, diz respeito os demais pedidos, tendo sido observada a prevalência de pedidos referentes às Normas Regulamentadoras de números 31 e 15 do MTE.

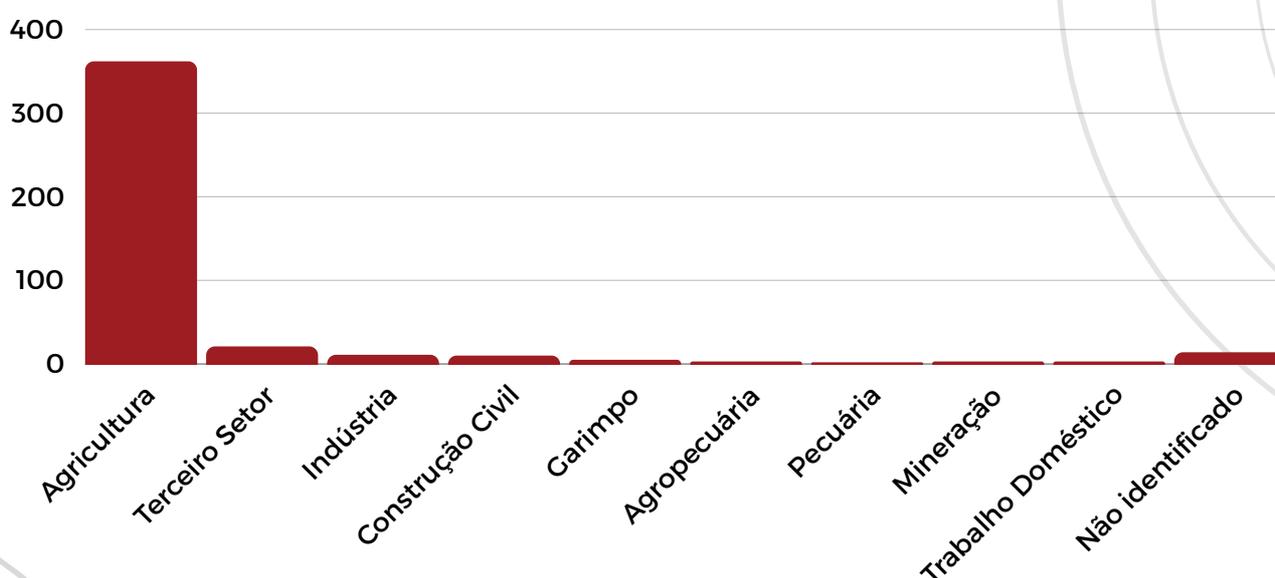
A Norma Regulamentadora 31 (NR 31) define os direitos dos trabalhadores rurais em relação à segurança e saúde no trabalho. Nesse sentido, sua redação expõe que é dever do empregador proporcionar acesso a água potável, instalações sanitárias, e locais adequados para alimentação e repouso, além de garantir iluminação e ventilação adequadas, bem como o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e treinamento apropriado para os trabalhadores.

A Norma Regulamentadora 15 (NR 15) dispõe sobre os critérios para caracterizar as atividades e operações insalubres, definindo os limites de tolerância para exposição a agentes nocivos à saúde dos trabalhadores. A norma visa a proteger a saúde dos trabalhadores expostos a condições insalubres, estabelecendo parâmetros para a avaliação e o controle desses riscos no ambiente de trabalho, definindo como insalubres as atividades que expõem os trabalhadores a agentes físicos, químicos e biológicos em níveis acima dos limites de tolerância estabelecidos.

As normas são fundamentais para promoção de ambiente de trabalho mais seguro e saudável no setor rural, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais., sendo imprescindível utilizá-las e mencioná-las na fundamentação dos pedidos para poder embasar as decisões relacionadas ao trabalho escravo contemporâneo.

Em relação aos setores envolvidos, percebe-se prevalência significativa da agricultura, seguida por menor representação do terceiro setor, indústria e construção civil. Nesse sentido, a agricultura foi identificada em 83,2% da amostra analisada, totalizando cerca de 362 casos, a agropecuária 0,7% (3 casos) e a pecuária 0,5% (2 casos). O terceiro setor apresentou 4,8% (21, sendo 10 deles de serviços em geral e 8 de transporte), a indústria 2,5% (11 casos), a construção civil 2,3% (10 casos), o garimpo 1,1% (5 casos), a mineração 0,7% (3 casos) e o trabalho doméstico 0,7% (3 casos). Por fim, foram identificados 14 decisões nas quais o setor não estava explícito, representando 3,2% da amostra.

Setores Trabalhistas vinculados às Decisões Analisadas



A partir do apresentado acima, verifica-se uma peculiaridade da pesquisa relacionada ao setor predominante da agricultura. Nesse aspecto, foram identificadas **287 decisões relacionadas ao cultivo de dendê**, compreendido o plantio, a adubação, a capina manual, o coroamento e a coleta de frutos. Contudo, apesar do alto número de processos, são poucos os casos em que há reconhecimento do trabalho em condições análogas à escravidão. Isso também já havia sido constatado pela pesquisa de Davi Pereira Magalhães (2024), realizada entre os anos de 2016 e 2022.

Sobre tal situação, o pesquisador identificou uma tendência à normalização das situações precárias vividas no campo. Nesse aspecto, embora as decisões reconhecessem a existência de condições de trabalho precárias ou desfavoráveis, a caracterização do trabalho degradante foi negada devido ao

contexto específico em que o serviço era prestado, adotando o entendimento de que para a caracterização das condições inteiramente inadequadas ao trabalho de que dispõe a súmula 36, do TRT-8, seria preciso estar evidenciadas todas as condições do artigo 149 (Magalhães, 2024).

"A intenção de normalizar as condições precárias de trabalho no campo é efetuada com a utilização de recurso argumentativo de alterar a adjetivação das condições de trabalho, passando-se a utilizar a expressão "meramente desconfortáveis", por exemplo. O recurso retórico é utilizado para diminuir os efeitos das condições de trabalho encontradas, com a intenção de relativizar o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho." (MAGALHÃES, 2024)

No que diz respeito ao local, a maioria dos processos se concentrava nas Varas do Trabalho de **Ananindeua, 38,6%(168), Abaetetuba, 19,1%(83), Santa Izabel do Pará, 10,8%,(47), Tucuruí, 8,7% (38), Paraupabas, 3,9%(17), Marabá, 3,2%(14), Belém, 3,0% (13), Redenção, 2,5% (11) e Óbidos, 0,2% (1).**

Em relação aos valores atribuídos aos danos morais coletivos e individuais, constatou-se que variavam conforme a gravidade das infrações e o número de trabalhadores envolvidos.

Nos casos analisados, foi encontrado apenas um caso de dano moral coletivo em que não houve reconhecimento de trabalho escravo e que, mesmo assim resultou em indenização de R\$ 112.500,00. Já nos casos em que houve o reconhecimento de trabalho escravo ou condições análogas, foram encontrados 83 processos que condenaram ao pagamento de dano moral individual, sendo o menor valor de R\$ 2.000,00 e o maior de R\$ 50.000,00. Quanto aos danos morais coletivos foram encontrados 5 processos, sendo a menor indenização de R\$ 100.000,00 e a maior de R\$ 3.000.000,00.

A análise jurisprudencial, bem como, as entrevistas, destacaram a necessidade de uma fiscalização mais rigorosa e contínua das condições de trabalho, especialmente na agricultura, onde a maioria dos casos de condições análogas à escravidão são identificados.

Além disso, evidencia a importância de ações judiciais eficazes que promovam a erradicação dessas práticas e garantam a proteção dos direitos trabalhistas. Para tanto é essencial que as peças processuais trabalhistas sejam bem elaboradas e que os(as) advogados(as) estejam atentos aos pedidos e particularidades de cada caso concreto.

ATENDIMENTO

As orientações presentes neste tópico são parte integrante do processo de desenvolvimento de competências relacionadas ao primeiro acolhimento prestado por advogados(as) às vítimas de trabalho análogo ao de escravo. Considerando o estado manifesto de vulnerabilidade econômica e social é crucial que essas pessoas recebam atendimento especializado e simplificado, com abordagem transparente, objetiva e acessível.

Pessoas em situação de vulnerabilidade social muitas vezes enfrentam diversos obstáculos que dificultam o conhecimento de seus direitos. A falta de acesso à educação de qualidade e as barreiras linguísticas e culturais podem, até mesmo, impedir o acesso à informação e dificultar o diálogo e o entendimento. Pessoas em situação de vulnerabilidade social, normalmente pertencem a grupos minoritários que enfrentam dificuldades adicionais para entender e se fazer compreender no sistema jurídico.

Tendo em vista essa realidade, **o primeiro atendimento precisa ser empático e didático, pautado no acolhimento e na paciência.** É preciso garantir que o(a) assistido(a) possua a atenção integral do(a) advogado(a) e/ou estagiário(a), sem interrupções desnecessárias e com linguajar simples e facilitado.

Necessário que o(a) assistido(a) se sinta à vontade para relatar sua história e que o(a) advogado(a) se lembre, a todo momento, que provavelmente trata-se de uma realidade desconhecida e muito distante da sua, devendo esforçar-se para compreendê-la.

O primeiro atendimento é etapa crucial que estabelece as bases para todo o processo jurídico. Assim, é fundamental que o(a) advogado(a) **faça todas as perguntas relevantes sobre a realidade da pessoa e suas vivências,** a fim de compreender sua situação e garantir que todos os pontos essenciais sejam esclarecidos.



Sugere-se que o(a) advogado(a), **sempre que possível faça o atendimento acompanhado de um(a) estagiário(a) (ou mesmo outro(a) advogado(a)), responsável por tomar notas.** Se não for possível contar com o auxílio de outra pessoa nesse atendimento, sugere-se gravar a entrevista e fazer anotações pontuais, com o objetivo de garantir que o(a) assistido(a) tenha total atenção do(a) advogado(a) naquele momento.

Nesse sentido, elaborou-se um roteiro com ampla gama de perguntas que servem para avaliar adequadamente o caso e determinar a melhor abordagem legal. Algumas das perguntas podem parecer desnecessárias neste primeiro momento, porém elas têm como objetivo identificar questões jurídicas que podem não ser óbvias à primeira vista. Mas é exatamente o que permitirá a construção de uma estratégia legal sólida para o caso.

Procure ouvir as respostas com paciência, ainda que não se relacionem diretamente, deixando o(a) assistido(a) à vontade.

As perguntas abaixo constituem um norte. Elas podem ser desdobradas ou serem adaptadas.

Procure não interromper, mas não se esqueça de direcioná-lo ao ponto que você precisa saber.

ROTEIRO

Perguntas a serem feitas	Por que essas perguntas são importantes?
Nome completo	Conhecer o cliente e confirmar possibilidade de contato futuro
RG	
CPF	
Endereço	
Email	
Telefones	
Estado Civil	
Função/Cargo	
Cidade onde trabalha/trabalhou	Saber a competência
Possui filhos? Esposa? Marido? Convivente? Já teve algum problema em razão do trabalho? O emprego atrapalha a convivência com a família? De que modo?	Possível comprovação de dano existencial
Quais foram os prejuízos da jornada, em relação à saúde, contato familiar, e vida social? Já teve que desistir de projetos pessoais por causa do trabalho?	
Você tem tempo de realizar atividades de lazer ou de interesse pessoal?	

Perguntas a serem feitas

Data de admissão	Data de dispensa
Trajeto e tempo casa-trabalho	Horário de chegada na empresa
Jornada contratual	Jornada realmente cumprida
Eram realizadas horas extras? Quantas por dia? Você recebia por elas?	Já bateu ponto e permaneceu na empresa? Motivo?
Havia intervalo para almoço? E para descanso? Quanto tempo? Era suficiente?	Já ocorreu fiscalização do Ministério do Trabalho na empresa ou local em que você trabalha/trabalhou?
Você já recebeu lanche, alimentação ou compensação nos dias em que fez mais de duas horas extras?	Alguma vez teve que dormir na empresa devido ao horário?
Havia cobranças excessivas?	Havia metas a serem cumpridas?
Como era o tratamento dos seus superiores com você e seus colegas?	Você realizava tarefas diferentes daquelas para as quais foi contratado? Por quê? Era comum?
Possui outra ação contra a empresa com outro(a) advogado(a)?	Existem reuniões semanais na empresa? Como elas são? Há algum tipo de constrangimento?
A empresa exige que o empregado trabalhe uniformizado? Se sim, há vestiário na empresa em que o uniforme possa ser vestido? É necessário chegar uniformizado?	Existem valores no contracheque que o trabalhador desconhece/não entende o motivo de estarem sendo descontados?
Já sofreu descontos no salário? Quais?	Já tirou férias? Quantos dias? Você pediu ou eles deram as férias? Avisaram antes? Há regularidade nas férias?
Já recebeu advertências por descumprimento de horário? Como aconteceu?	Sempre recebeu 13º salário?

Por que essas perguntas são importantes?

Conhecer a realidade do trabalho submetido ao cliente, detalhadamente

Perguntas a serem feitas

Você costuma trabalhar durante a noite? Inclusive após as 22h? Você sempre recebeu adicional noturno?	Há algum tipo de premiação salarial? Recebe pelo alcance de metas?
A empresa fornece os equipamentos de proteção individual (EPI)? Como é a utilização desses equipamentos? São adequados para o desempenho da função? Se desgastam com frequência? São devidamente repostos pela empresa? São ou já foram cobrados de você?	Já se machucou ou sofreu um acidente de trabalho? Quantas vezes? O que aconteceu? A empresa prestou alguma assistência? Você foi responsabilizado pelo acontecido pela empresa? Você sofreu algum desconto na remuneração por conta do ocorrido?
Havia treinamento para o desempenho das suas funções? A empresa fornecia algum tipo de manual, orientações, cursos ou similares?	A empresa dava instruções sobre o uso do EPI? Existia alguma forma de treinamento para usá-lo corretamente e prevenir acidentes?
Já sofreu discriminação por ser mulher?	Já sofreu discriminação por sua cor?
Já sofreu alguma violência ou agressão? Recebeu xingamentos?	Já sofreu algum tipo de assédio?

Por que essas perguntas são importantes?

Conhecer a realidade do trabalho submetido ao cliente, detalhadamente

ATENÇÃO AOS PONTOS:



Atenção ao período de trabalho e à data de término da relação empregatícia para determinar se é necessário incluir a tese de imprescritibilidade.



Procure SEMPRE verificar a existência de convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria daquele trabalhador, pois eles costumam trazer direitos específicos que podem ter sido lesados.



Não se esqueça de pegar todos os contatos, inclusive o de familiares próximos do(a) assistido(a), pois isso poderá auxiliar nas futuras comunicações.



Não se esqueça de fornecer todos os seus contatos e se possível certifique-se de que a vítima o armazenou em seu celular.



Não se esqueça de combinar o dia do próximo contato (e sempre cumpra os combinados e avise sobre eventuais intercorrências).



Se for necessário, escreva em um papel (e envie pelo Whatsapp ou mensagem de celular e/ou e-mail - ou por todos esses meios) todas as tarefas que ainda cabem ao(à) assistido(a) - os documentos e/ou outras informações que devem ser providenciados, nomes e contatos de eventuais testemunhas, dentre outros.

IMPORTANTE!



Nos casos em que ainda existam trabalhadores escravizados no local é **INDISPENSÁVEL** que o(a) advogado(a) formalize a denúncia no sistema IPE do Ministério do Trabalho e Emprego:



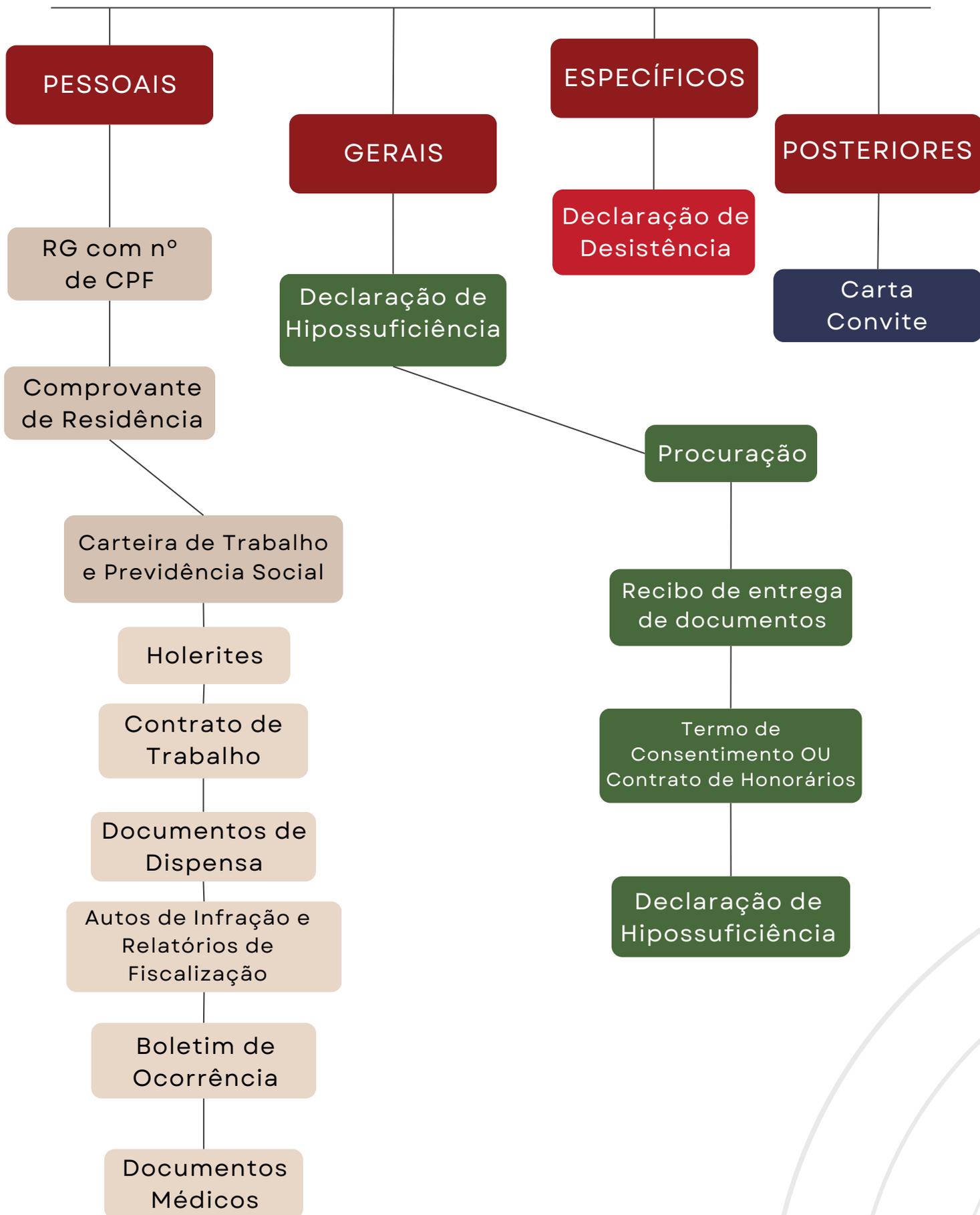
SITE: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#/>



Como se trata de um crime também é **INDISPENSÁVEL** encaminhar a denúncia no site do Ministério Público Federal.

SITE: <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#/>

DOCUMENTOS



DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

Após o atendimento inicial, deve-se proceder ao levantamento das demandas que guiarão a assistência judiciária de acordo com as particularidades de cada caso. A verificação das irregularidades e das violações de direitos é essencial para o posterior desenvolvimento de ações judiciais, bem como para identificar as necessidades das vítimas, pensando na articulação entre auxílio médico, psicossocial e judiciário. Nesse sentido, mais adiante, no Tópico “Petição Inicial”, serão examinados os pedidos e requerimentos mais frequentes em relação ao trabalho escravo contemporâneo.

Para o adequado recebimento e processamento das reivindicações aferidas, é imprescindível o acesso a determinados documentos do(a) assistido(a). Neste Protocolo, para fins explicativos, será utilizada a seguinte classificação: documentos pessoais; documentos gerais; documentos específicos e documentos posteriores. A seguir, encontra-se a sistematização do checklist, contendo as quatro categorias documentais e breves explicações sobre cada documento listado.

1. Documentos Pessoais

Os documentos “i” a “iii” viabilizam a qualificação da parte reclamante, conforme exigido pelo §1º do art. 840 da CLT. Tendo em vista as demais exigências do §1º do art. 840 da CLT, os registros “iv” a “ix” servem como base argumentativa para a breve exposição dos fatos e constituem meios de prova para a reclamação trabalhista.



i - Identidade

Essencial para a identificação do trabalhador, permite a constatação da personalidade e a individualização das demandas e direitos reivindicados. Deve conter o número de Registro Geral (RG) e Cadastro de Pessoa Física (CPF).

Existem casos, em especial no trabalho escravo doméstico, nos quais as **vítimas não possuem o número de Registro Geral e, até mesmo, Certidão de Nascimento**. Nessas circunstâncias, é fundamental que o registro seja realizado da maneira mais célere possível, por meio dos postos de atendimento. O ente responsável pela emissão pode variar de acordo com o estado brasileiro, de modo que deve-se consultar a competência no site do gov.br. **No estado do Pará, a emissão é realizada pela Polícia Civil, e deve ser agendada online neste link.**



ii - CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é o documento que agrega os registros de emprego do trabalhador, bem como garante os direitos trabalhistas previstos na legislação brasileira. A apresentação deste documento é fulcral para o correto registro e respectivo asseguramento de direitos como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS. Caso o trabalhador não tenha a CTPS é possível obtê-la digitalmente pelo link: <https://servicos.mte.gov.br/spme-v2/#/login>.



iii - Comprovante de Residência

Permite a qualificação da parte reclamante e fornece o endereço para citações e intimações pessoais.

O Comprovante também é fundamental para determinar o foro competente: nos casos em que o

trabalhador é **domiciliado em localidade muito distante daquela em que aconteciam os serviços prestados, é possível solicitar a flexibilização da competência territorial do art. 651 da CLT**. Tal situação é frequente em casos de trabalhadores migrantes ou vitimados pelo tráfico de pessoas, comuns no contexto do trabalho escravo contemporâneo. A fundamentação para que a competência seja do foro de domicílio do empregado decorre do princípio constitucional do acesso à Justiça, presente no art. 5º, inc. XXXV da CR/88.



iv - Contrato de Trabalho

Segundo o art. 442 da CLT, o contrato de trabalho é “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, tendo regulamentação distinta das modalidades contratuais regidas pelo direito civil brasileiro. Por isso, faz-se central a juntada do contrato aos autos, sob pena de inépcia da Petição Inicial (art. 230 do CPC).

Nos casos de trabalho escravo contemporâneo, **é possível que não exista contrato de trabalho, ou então que apenas vigore um contrato verbal. Também é possível que o contrato seja mera simulação, usada para encobrir fraudes trabalhistas. Nessas situações, é necessário registrar todos os detalhes referentes ao trabalho, como jornada, remuneração, subordinação, e demais condições às quais o trabalhador estava submetido** como, por exemplo, a observação ou não de férias, repousos remunerados e demais direitos trabalhistas.



Vale ressaltar que os documentos trabalhistas possuem presunção relativa de veracidade, prevalecendo o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Tal relevância da matéria fática é basilar para o desenvolvimento de teses sobre fraudes trabalhistas e contratações irregulares, cenários comuns na exploração análoga à de escravo.

Para fins de comprovação, deve-se anexar também quaisquer documentos que possam provar as circunstâncias detalhadas, como mensagens de texto, ou áudio, fotos e recibos. As provas testemunhais, por sua vez, são de alta relevância, e devem ser priorizadas. Processualmente, também é possível que o (a) advogado (a) tenha que produzir documentos diferenciados. Por exemplo, pode ser necessário elaborar um termo em que o (a) reclamante se compromete a quitar honorários contábeis após o recebimento do montante.



v- Holerites

Também conhecidos como contracheques ou recibos salariais esses documentos servem como prova de pagamento salarial. A reclamada é obrigada a emitir o demonstrativo de pagamento, de acordo com o art. 464 da CLT, não se admitindo salário complessivo, ou seja, sem a discriminação de cada uma das parcelas pagas.

A **emissão de contracheque em que conste apenas o valor total pago** gera a presunção de que as demais parcelas como, por exemplo, adicionais e gratificações não foram pagas, incidindo a máxima “quem paga mal paga duas vezes”. Quando os holerites não são entregues ao trabalhador é preciso solicitar que a reclamada faça a juntada nos autos, por meio de requerimento na petição inicial.

**vi - Documentos
de dispensa**

Com a Reforma Trabalhista, houve a unificação do **prazo de entrega dos documentos e pagamento das verbas rescisórias**. De acordo com o art. 477, o empregador dispõe de **10 dias corridos** a partir do término do contrato de trabalho para realizar as duas atividades referidas, bem como para **informar aos órgãos competentes sobre a extinção contratual**. No caso de **inobservância do prazo**, deve-se requerer a multa do §8º do mesmo artigo, equivalente a 1 salário do trabalhador.

**vii - Boletim de
Ocorrência**

Nos casos de **agressão em ambiente de trabalho**, é preciso fazer o registro de Boletim de Ocorrência (BO), e juntá-lo aos autos. A juntada desse documento serve de prova para, por exemplo, o pedido de danos morais.

**viii - Autos de
Infração e
Relatórios de
Fiscalização:**

Na hipótese de ter sido realizada a **inspeção do local de trabalho**, os documentos derivados da fiscalização são relevantes para comprovar irregularidades e violações de direitos. O **auto de infração** consiste em documento fiscal lavrado em razão da ocorrência de violação de garantias trabalhistas. Já o **relatório de fiscalização** corresponde ao conjunto de informações, fotografias, depoimentos e autos lavrados durante a fiscalização.

Nele, constam as irregularidades aferidas e as providências tomadas pelas autoridades. Ambos documentos fornecem material muito importante para o conjunto probatório capaz de influenciar a decisão judiciária. É possível acessar os **autos de infração** e os **relatórios de fiscalização** no portal gov.br. Caso não seja possível acessá-los pode-se fazer o pedido diretamente ao Ministério do Trabalho e Emprego com base no **art. 10 da Lei de Acesso à informação (LAI)**.



**ix - Exame
médico**

Nos casos de **acidente de trabalho e/ou doença ocupacional**, torna-se essencial a juntada de laudos, exames e demais documentos de contexto clínico referentes ao trabalhador. Esse material é necessário para peticionar eventuais pensões, indenizações por danos morais, multas, adicionais de insalubridade e periculosidade, dentre outros.

2. Documentos Gerais



**i - Declaração de
Hipossuficiência**

Responsável por atestar a incapacidade financeira do assistido ou assistida, é indispensável para requerer a gratuidade da Justiça. Tem por fundamento legal o inciso LXXIV do art. 5º da CR/88, nos termos do art. 98 e seguintes do CPC, devendo ser juntada no momento da propositura da Petição Inicial. Tal documento é de extrema importância. A jurisprudência do TST inclusive reconhece-o como suficiente para **a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita**.



ii - Procuração

Versa o art. 105 do CPC que a procuração é instrumento indispensável para habilitar a atuação de um(a) advogado(a) em determinado processo.



**iii - Recibo de
entrega de
documentos**

O recibo tem por finalidade fornecer prova escrita acerca da transação documental e, assim, conferir segurança jurídica quanto à posse de documentos pessoais. Mais adiante, serão feitas considerações sobre a coleta e o tratamento dos dados pessoais de assistidos(as).

iv - Termo de Consentimento ou Contrato de Honorários

Enquanto o termo de consentimento agrega instruções acerca da assistência judiciária gratuita, o contrato de honorários regula e formaliza o serviço a ser prestado, bem como a remuneração correspondente.

3. Documentos Específicos

i - Declaração de desistência

Possível até a prolação da sentença, essa declaração permite a extinção do feito sem a resolução do mérito. Está baseada na disposição do § 5º, art. 485 do CPC.

4. Documentos Posteriores

i - Carta Convite

No processo do trabalho, cabe às próprias partes convidar e levar suas testemunhas. A juntada das cartas convites das respectivas testemunhas arroladas (art. 825 e art. 852-H, § 2º da CLT) é essencial para comprovar que a pessoa foi devidamente comunicada, permitindo-se pleitear a sua condução pelo juízo em caso de não comparecimento.

Documentos necessários por tipo de rescisão

É necessário ter em mente que, para fins de homologação de rescisão de contrato, os documentos de dispensa podem variar de acordo com a modalidade rescisória. Segue o quadro explicativo:

Tipo de rescisão	Documentos de dispensa necessários
Pedido de Demissão	Rescisão (5 vias); Carta de preposição; Carteira de trabalho atualizada; Ficha atualização da CTPS; Pedido demissão (3 vias); Extrato do FGTS, Comprovante de depósito da rescisão; Cópia exame médico demissional; PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário; Relatório com os últimos 12 meses das médias variáveis.
Rescisão por Falecimento	Rescisão (5 vias); Carta de preposição; Carteira de trabalho atualizada; Ficha atualização da CTPS; Extrato do FGTS; Certidão dos dependentes habilitados ao INSS; Cópia da Certidão de Óbito; Comprovante de depósito da rescisão.
Rescisão por Justa Causa	Rescisão (5 vias); Carteira de trabalho atualizada; Ficha atualização da CTPS; Relatório das médias e variáveis; Extrato do FGTS; Comprovante de depósito da rescisão; Carta motivo da JUSTA CAUSA; PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.
Demissão sem Justa Causa	Rescisão 5 vias; Carta de preposição; Aviso prévio 3 vias; Carteira de trabalho atualizada; Ficha de atualização da CTPS; Extrato do FGTS; GRRF - quitada; Chave conectividade social; Comprovante de depósito da rescisão; Atestado médico demissional; PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário; Relatório com os últimos 12 meses das médias variáveis; Guias do Seguro Desemprego.
Demissão Consensual	Rescisão (4 vias); Carta de preposição; Aviso prévio (3 vias); Carteira de trabalho atualizada; Ficha de atualização da CTPS; Extrato do FGTS; GRRF - quitada; Chave conectividade social; Comprovante de depósito da rescisão; Atestado médico demissional; PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário; Relatório com os últimos 12 meses das médias variáveis; Termo de distrato trabalhista (ver lei 13.467/2017 – art. 484/A).

Considerações Relevantes

Sobre a coleta de consentimento das pessoas analfabetas

Segundo dados oficiais do Programa Seguro-Desemprego, 68% dos trabalhadores resgatados em situação análoga à de escravo são analfabetos ou não concluíram nem o 5º ano do Ensino Fundamental (Repórter Brasil, 2022)

Por isso, é importante levar em consideração as necessidades desse recorte populacional, em especial quanto à coleta de consentimento. Vale lembrar que o descumprimento de formalidades em contratos com pessoas não alfabetizadas pode levar à anulação do negócio jurídico firmado com a assistência judiciária ou com o(a) advogado(a).

Nesse caso, deve-se seguir o procedimento previsto no art. 595 do Código Civil, a saber: **“No contrato de prestação de serviço, quando qualquer das partes não souber ler, nem escrever, o instrumento poderá ser assinado a rogo e subscrito por duas testemunhas”**. Ou seja, para a validação adequada de instrumentos particulares nessas circunstâncias, é necessário coletar a impressão digital da pessoa não alfabetizada, acompanhada da subscrição de duas testemunhas, conforme ilustrado no exemplo a seguir:

NOME DE QUEM ASSINARÁ NO LUGAR DO OUTORGANTE, a rogo de NOME DO
OUTORGANTE, que dispõe também sua digital abaixo

DIGITAL



TESTEMUNHAS:

1. NOME: _____ Profissão: _____
RG: _____ CPF: _____ Endereço: _____

2. NOME: _____ Profissão: _____
RG: _____ CPF: _____ Endereço: _____

Essa modalidade de assinatura deverá ser utilizada em todos os documentos gerais elencados na classificação do tópico anterior. São eles: a **declaração de hipossuficiência, a procuração, o termo de consentimento ou o contrato de honorários e o recibo de entrega de documentos.**

Cabe salientar que não é preciso o uso de instrumentos públicos quando se trata de contratos firmados por analfabetos. Há **decisão do CNJ pacificando a questão:**

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO N. 0001464-74.2009.2.00.0000. PROCURAÇÃO OUTORGADA POR ANALFABETO. DESNECESSIDADE DE INSTRUMENTO PÚBLICO. PEDIDO PROCEDENTE. 1. Não se mostra razoável exigir que a procuração outorgada por pessoa analfabeta para atuação de advogado junto à Justiça do Trabalho seja somente por instrumento público, se a legislação (art. 595 do Código Civil) prevê forma menos onerosa e que deve ser aplicada analogicamente ao caso em discussão. 2. Procedimento de Controle Administrativo julgado procedente para recomendar ao Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região que adote providências no sentido de reformar a primeira parte do art. 76 do Provimento 05/2004, de modo a excluir a exigência de que a procuração outorgada por analfabeto o seja somente por instrumento público.

Nesse contexto, basta o método regular da assinatura a rogo. Inclusive, a **Portaria nº 1.341, de 20/08/2021** do INSS, em seu art. 1º, afasta “a exigência de procuração por instrumento público outorgada a advogados(as), devidamente inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil - OAB e com inscrição válida, por requerentes analfabetos ou pessoas com deficiência visual ou física, que as impeçam de assinar”. Assim, até mesmo os trâmites previdenciários podem ser conduzidos mediante tal procedimento.

Sobre o recebimento de documentos

De acordo com os dados obtidos na pesquisa “Trabalho Escravo na Balança da Justiça”, **6,6% das fiscalizações do trabalho realizadas entre 2003 e 2019 constatarem a retenção de documentos por parte dos empregadores** (Haddad; Miraglia, 2020, p. 58, disponível aqui). Essa conduta ilícita consiste na manutenção da posse de documentos pessoais de terceiros, geralmente funcionários. No âmbito do trabalho escravo contemporâneo, é utilizada como tática de controle e ameaça, interferindo diretamente na autonomia e autodeterminação pessoal das vítimas.

Dito isso, quando se trata da representação judiciária de vítimas de trabalho análogo ao de escravo, **a orientação é evitar a retenção de documentos pessoais, dada a situação de vulnerabilidade na qual os assistidos e assistidas já se encontram.**

Para tanto, é sugerida a **digitalização dos documentos** no ato do atendimento, conduta que contribui, inclusive, com a celeridade na juntada dos anexos da Petição Inicial. Nesse sentido, no **quadro abaixo construído para auxiliar na verificação dos documentos criou-se coluna específica para assinatura de devolução.** Tal coluna foi pensada para formalizar que o documento foi entregue, digitalizado e devolvido à parte, bem como para controle do advogado(a) nos casos em que, eventualmente, seja necessário ficar com algum documento. Sugere-se que, nessa hipótese, seja colocado no espaço a data máxima que o(a) advogado(a) se compromete a devolver o documento ao reclamante.

O procedimento de organizar a documentação pessoal de assistidos(as) em plataformas online agiliza o trabalho da equipe envolvida no caso, bem como sistematiza a coleta documental permitindo sua organização em pastas e listas. Portanto, é estratégico verificar as plataformas existentes, realizando testes e elegendo a que for mais adequada para as demandas do(a) advogado(a) e sua equipe.

Documento	Entregue	Não entregue	Devolvido ao (à) Reclamante	Reclamante não possui	Solicitar à autoridade competente
A. i) Identidade (com número de RG e CPF)					
A. ii) CTPS					
A. iii) Comprovante de residência					
A. iv) Contrato de trabalho					
A. v) Holerites					
A. vi) Documentos de dispensa					
A. vii) Boletim de ocorrência					
A. viii) Autos de infração e Relatório de fiscalização					
A. ix) Exame médico					
B. i) Declaração de hipossuficiência					
B. ii) Procuração					
B. iii) Recibo de entrega de documentos					
B. iv) Termo de consentimento ou contrato de honorários					

Documento	Entregue	Não entregue	Devolvido ao (à) Reclamante	Reclamante não possui	Solicitar à autoridade competente
C. i) Declaração de desistência					
D. i) Carta convite					
(Inserir aqui eventuais documentos adicionais)					

CONTRATO DE HONORÁRIOS

A contratação de honorários por escrito promove maior transparência e segurança entre o(a) assistido(a) e o profissional da advocacia. Porém, para atingir tais objetivos, faz-se essencial o uso de linguagem acessível e adequada. A seguir, serão abordadas boas práticas tanto para a confecção do contrato de honorários, quanto para comunicar as informações ao(à) assistido(a).

Confecção do Contrato de Honorários

O Estatuto da Advocacia (Lei nº 8.906/1994), no art. 22, dispõe que os profissionais regularmente inscritos na OAB têm direito a três modalidades de honorários: os fixados por arbitramento, os de sucumbência e os convencionais. As presentes indicações se referem à última modalidade citada, que trata dos honorários estipulados por contrato, englobando as seguintes possibilidades de pactuação:

- Honorários pagos integralmente no momento da contratação;
- Honorários pagos de maneira parcial e periódica enquanto os serviços prestados perdurarem;
- Honorários pagos na conclusão da demanda jurídica, no caso de êxito da parte contratante (cláusula de quota litis);
- Honorários pagos de forma mista, com a combinação de duas ou mais modalidades anteriores.

Em quaisquer das quatro opções, são indispensáveis os seguintes elementos: sujeitos, objeto, preço, despesas processuais e foro escolhido, conforme abordado adiante.

Sujeitos

Devem constar todas as pessoas para as quais serão prestados os serviços, incluindo os cônjuges quando necessário.

Valor

Deve-se detalhar os valores cobrados, ou então indicar a gratuidade dos serviços, se for o caso.

Objeto

É imperativa a indicação de todas as obrigações contraídas pelo profissional, ressaltando a natureza desses serviços prestados, bem como a indicação de que se trata de obrigações de meio, e não de fim.

★ **Dica:** além dos elementos essenciais, é sugerido que no contrato de honorários também conste: cláusula que obrigue o contratante a atualizar seus dados cadastrais; a previsão de responsabilidades do profissional contratado; a explícita menção da natureza de obrigação de meio da advocacia; os limites dos poderes de atuação profissional no caso.

Foro

As ações de cobrança de honorários advocatícios devem ser ajuizadas na Justiça Comum (estadual) S. 363 STJ

Vide também art. 24 da Lei 8.906/94 que estabelece que decisão judicial que fixar ou arbitrar honorários e o contrato escrito que os estipular são títulos executivos e sua execução pode ser promovida nos mesmos autos da ação.

Despesas processuais

Esta cláusula estabelece como serão repartidos os ônus referentes às custas processuais e demais despesas.

Confecção do Contrato de Honorários

Para estabelecer boa relação com os(as) assistidos(as) e obter uma comunicação bem sucedida, é essencial fazer uso da linguagem de forma acessível e objetiva. Dito isso, seguem algumas dicas:

★ **Dica:** Evite termos excessivamente técnicos, e dê preferência a termos de mais fácil entendimento. Por exemplo: a palavra “rescisão” pode ser trocada por “fim” ou “término” do contrato.

Pequenas mudanças vocabulares são muito eficazes para tornar a mensagem mais compreensível, construindo uma relação de mais confiança entre assistido(a) e advogado(a).

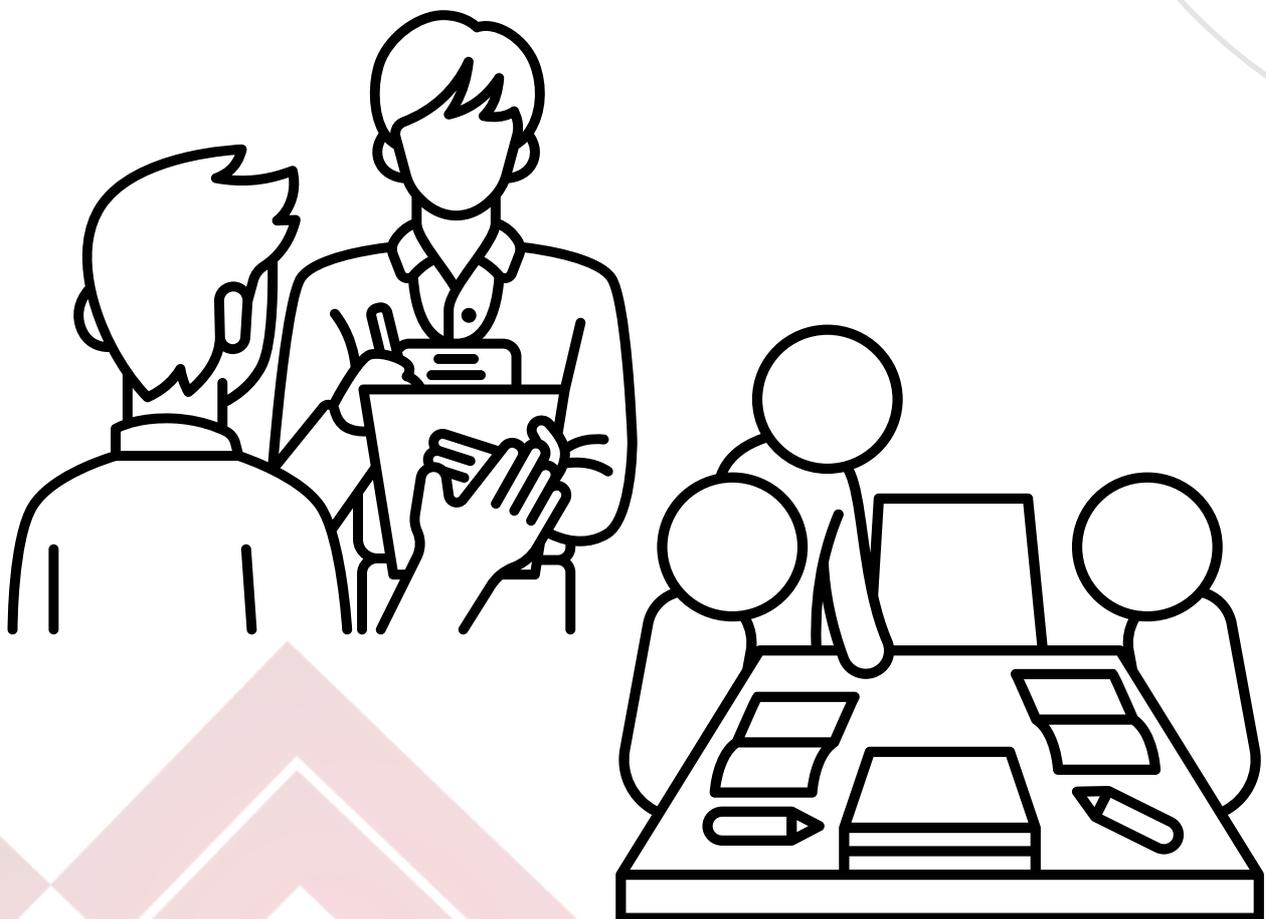
- ★ Tratar dos pontos presentes no contrato de forma direta, explicando cada parte do serviço a ser prestado, traçando as conexões entre causas e consequências.
 - ★ Estabelecer uma postura disponível para sanar quaisquer dúvidas ou inseguranças que possam surgir, lembrando-se sempre que, normalmente o(a) assistido(a) não tem familiaridade com processos jurídicos.
 - ★ Informar que, para o andamento do processo, podem surgir gastos eventuais, como a contratação de peritos. É importante especificar a relevância da atuação desses profissionais no caso específico, como por exemplo na área médica, contábil, etc. Além disso, sugere-se a elaboração de um termo de compromisso para pagamentos de eventuais honorários. O modelo completo desse termo pode ser conferido nos anexos.
-

ESCOLHA E CONVERSA COM TESTEMUNHAS

No âmbito do processo trabalhista, a prova testemunhal é de suma importância e normalmente constitui o principal meio de prova. Os depoimentos prestados perante o juízo ajudam a esclarecer os fatos, proporcionando visão mais abrangente e detalhada das circunstâncias e garantindo o bem estar processual.

Por isso, a escolha de testemunhas é crucial para processo, devendo o(a) advogado(a) estar alinhado com o(a) assistido(a), para que saibam, juntos, como escolher e conversar com as testemunhas.

Importante estar ciente da natureza incerta da prova testemunhal, sendo necessário refletir sobre a conveniência de determinada testemunha ao processo, se a prova apresentada por ela é razoável, se ela sabe os fatos que podem colaborar com a solução do caso e até mesmo sua disponibilidade e desenvoltura.



QUEM NÃO PODE SER TESTEMUNHA?

Código Civil

Art. 228. Não podem ser admitidos como testemunhas:

I - os menores de dezesseis anos;

IV - o interessado no litígio, o amigo íntimo ou o inimigo capital das partes;

V - os cônjuges, os ascendentes, os descendentes e os colaterais, até o terceiro grau de alguma das partes, por consangüinidade, ou afinidade

§ 1º Para a prova de fatos que só elas conheçam, pode o juiz admitir o depoimento das pessoas a que se refere este artigo.

§ 2º A pessoa com deficiência poderá testemunhar em igualdade de condições com as demais pessoas, sendo-lhe assegurados todos os recursos de tecnologia assistiva. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Código de Processo Civil

Art. 447. Podem depor como testemunhas todas as pessoas, exceto as incapazes, impedidas ou suspeitas.

§ 1º São incapazes:

I - o interdito por enfermidade ou deficiência mental;

II - o que, acometido por enfermidade ou retardamento mental, ao tempo em que ocorreram os fatos, não podia discerni-los, ou, ao tempo em que deve depor, não está habilitado a transmitir as percepções;

III - o que tiver menos de 16 (dezesseis) anos;

IV - o cego e o surdo, quando a ciência do fato depender dos sentidos que lhes faltam.

§ 2º São impedidos:

I - o cônjuge, o companheiro, o ascendente e o descendente em qualquer grau e o colateral, até o terceiro grau, de alguma das partes, por consanguinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público ou, tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa, não se puder obter de outro modo a prova que o juiz repute necessária ao julgamento do mérito;

II - o que é parte na causa;

III - o que intervém em nome de uma parte, como o tutor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros que assistam ou tenham assistido as partes.

§ 3º São suspeitos:

I - o inimigo da parte ou o seu amigo íntimo;

II - o que tiver interesse no litígio.

§ 4º Sendo necessário, pode o juiz admitir o depoimento das testemunhas menores, impedidas ou suspeitas.

§ 5º Os depoimentos referidos no § 4º serão prestados independentemente de compromisso, e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer.

Consolidação das Leis do Trabalho

Art. 829 - A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

QUANTIDADE

PROCEDIMENTO	MÁXIMO DE TESTEMUNHAS	PREVISÃO LEGAL
RITO ORDINÁRIO	03	Art. 821 da <u>CLT</u>
RITO SUMARÍSSIMO	02	Art. 852-H, §2º, da <u>CLT</u>
INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE (art. 853 CLT)	06	Art. 821 da <u>CLT</u>

CONVERSA

Com as testemunhas escolhidas, o próximo passo é a conversa. Nesse sentido, o diálogo entre o(a) advogado(a) e a testemunha deve buscar determinar quais informações específicas a testemunha tem conhecimento. É crucial manter-se atento durante toda a instrução processual, uma vez que um dos trabalhos do(a) advogado(a) no processo trabalhista é formular perguntas que ainda não foram feitas pelo Juízo, a fim de produzir provas robustas.



CUIDADO: Segundo o art. 342 do Código Penal, constitui CRIME fazer afirmação falsa, negar ou calar a verdade em processo judicial. Dessa forma, JAMAIS oriente a testemunha a omitir e mentir informações, bem como não a “treine” para dizer o que você considera como vantajoso.

Relevante, contudo, avisar às testemunhas que o juiz irá adverti-las sobre a necessidade de falar a verdade sob pena de ser considerado crime e questioná-las sobre amizade íntima, inimizade ou interesse na causa. Muitas vezes as testemunhas são muito simples e podem ficar assustadas ou nervosas se forem surpreendidas com essas perguntas na audiência.

PETIÇÃO INICIAL

O que deve constar na petição inicial?

No cabeçalho:	
Endereçamento ao juízo competente	Na forma do artigo 651, da CLT* e Art. 840, §1º da <u>CLT*</u>
Qualificação das partes com fundamento legal da peça processual	Art. 840, § 1º, <u>CLT*</u>
Destaque caso: <ul style="list-style-type: none">• Opte pelo Juízo 100% Digital• Pedido de tramitação preferencial do feito• Pedido de deslocamento de competência• Pedido de sigilo de justiça	

★ **Dica:** os destaques no cabeçalho da peça servem para enfatizar pontos importantes na peça que interferem no procedimento e, por isso, devem ser observados com prioridade.

1. Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro. § 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima. § 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário. § 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

2. Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

MODELO DE CABEÇALHO

EXCELENTÍSSIMO(A) JUIZ(A) DA Xª VARA DO TRABALHO DE CIDADE/PA

Pedido de Tramitação Preferencial

NOME COMPLETO, brasileira(o), nascida(o) em 01/02/1993, portadora(o) do CPF nº 123.567.891-23, filha de Nome Completo dos Pais, residente e domiciliada(o) em Rua, nº, bairro, na cidade, estado, CEP: 12.345-678; vem, respeitosamente, por meio de seus(uas) procuradoras, com fulcro nos artigos 840, § 1º, da CLT e 319 do CPC, à presença de Vossa Excelência propor a presente

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

em face de NOME DA RECLAMADA, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 12.345.678/0000-12, situada em Rua, nº, bairro, na cidade, estado, CEP: 12.345-678, e-mail, pelos fatos e fundamentos que a seguir expõe.

★ **Dica:** o(a) advogado(a) poderá acrescentar seu endereço profissional, ou, em caso de clínica jurídica, informar no cabeçalho, por exemplo:

NOME COMPLETO, brasileira(o), nascida(o) em 01/02/1993, portadora(o) do CPF nº 123.567.891-23, filha de Nome Completo dos Pais, residente e domiciliada(o) em Rua, nº, bairro, na cidade, estado, CEP: 12.345-678; representada(o) pela CLÍNICA, cujas(os) procuradoras(es) subscrevem a presente exordial, com escritório profissional situado na Avenida, nº, Sala, Bairro, Cidade, CEP, onde recebem notificações e intimações, vem, com fulcro nos artigos 840, § 1º, da CLT e 319 do CPC, à presença de Vossa Excelência propor a presente

Preliminar de Mérito:

Tramitação preferencial do feito:

Dissídios que versem sobre trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo

Artigo 1º da Recomendação Conjunta do TST.CSJT.GP.CGJT n.º 25/2002

Outras hipóteses de Tramitação preferencial do feito:

Dissídios em que figurar como parte ou interessado pessoa idosa (considerada aquela com idade igual ou superior 60 anos)

Art. 71 da Lei nº 10.741/2003 e art. 1048, I do CPC

Dissídios em que figurar como parte ou interessado portador de doença grave

Art. 1048, I, do CPC

Dissídios que versam exclusivamente sobre salário

Art. 652, parágrafo único, CLT

Dissídios que decorrerem da falência do empregador

Art. 652, parágrafo único, CLT

Dissídios em que figurar como parte pessoa com deficiência

Art. 9º, VII, da Lei nº 13.146/2015

Justiça Gratuita

O Reclamante pode requerer os benefícios da gratuidade de justiça, caso seja hipossuficiente, não possuindo condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo do seu sustento, o que é comum nos casos de trabalho escravo.

Artigo 790, § 3º da CLT

Prazo em Dobro

Essa preliminar apenas será abordada em petição inicial feita por Clínicas Jurídicas que forem escritórios de prática jurídica das faculdades de Direito ou entidades que prestam assistência jurídica gratuita com convênios firmados com a Defensoria Pública.

Art. 186, § 3º do Código de Processo Civil

★ **Dica:** mais informações sobre a declaração de hipossuficiência, necessária para o pedido de justiça gratuita encontram-se na aba “check-list” de documentos.

3. Art. 1º. Recomendar aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho que priorizem a tramitação e o julgamento de processos que envolvam violência no trabalho; exploração do trabalho infantil; aprendizagem; preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, gênero e quaisquer outras formas de discriminação; assédio moral ou sexual; trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo.

4. Art. 71. É assegurada prioridade na tramitação dos processos e procedimentos e na execução dos atos e diligências judiciais em que figure como parte ou interveniente pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, em qualquer instância.

5. Art. 1.048. Terão prioridade de tramitação, em qualquer juízo ou tribunal, os procedimentos judiciais - em que figure como parte ou interessado pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos ou portadora de doença grave, assim compreendida qualquer das enumeradas no art. 6º, inciso XIV, da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988.

6. Art. 652, Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

7. Art. 9º A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de: VII - tramitação processual e procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

8. Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

9. Art. 186. A Defensoria Pública gozará de prazo em dobro para todas as suas manifestações processuais. § 3º O disposto no caput aplica-se aos escritórios de prática jurídica das faculdades de Direito reconhecidas na forma da lei e às entidades que prestam assistência jurídica gratuita em razão de convênios firmados com a Defensoria Pública.

MODELO DE PRELIMINARES

★ **Dica:** a preliminar de tramitação preferencial do feito é recorrente nos casos de trabalho escravo, pela sua especificidade, conforme vimos acima:

A presente Reclamação Trabalhista tem como contexto o trabalho em condições degradantes, com jornada exaustiva, tendo o Ministério do Trabalho e Previdência reconhecido em fiscalização o trabalho em condições análogas à de escravo, conforme Relatório da Fiscalização em anexo.

Assim, nos termos do artigo 1º da Recomendação Conjunta do TST.CSJT.GP.CGJT n.º 25/2002, o Reclamante vem pleitear a prioridade de tramitação e julgamento da presente ação. Para tanto, destaca-se o mencionado dispositivo:

“Art. 1º. Recomendar aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho que priorizem a tramitação e o julgamento de processos que envolvam violência no trabalho; exploração do trabalho infantil; aprendizagem; preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, gênero e quaisquer outras formas de discriminação; assédio moral ou sexual; trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo.”

★ **Dica:** outra preliminar recorrente é o pedido de justiça gratuita, que deve ser acompanhado de declaração de hipossuficiência, conforme previsto no tópico documentos necessários:

O Reclamante requer os benefícios da gratuidade de justiça, conforme previsto no artigo 790, § 3º da CLT, haja vista ser pessoa pobre na forma da lei, não possuindo condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo do seu sustento, o que se comprova pela declaração em anexo.

MODELO DE PRELIMINARES

★ **Dica:** Caso haja pedido de “Juízo 100% digital” este também poderá vir na primeira parte da petição inicial. Isso porque, pode haver algum aspecto importante que influenciará no procedimento.

Há casos, por exemplo, em que é importante que o juiz escute presencialmente a parte, em especial quando se tratar de vítima de trabalho escravo doméstico, idosa, iletrada ou sem acesso à internet. Há situações, também, em que a própria pessoa deseja ir a juízo.

Nesses casos é imprescindível que se pleiteie que, ao menos a audiência de instrução seja presencial ou realizada por meio de cooperação judicial.

O tópico “preparação para audiência” traz importantes informações sobre aspectos que devem ser considerados por advogados(as) ao escolher o “Juízo 100% Digital”.

★ O mesmo vale para os casos em que o trabalhador for migrante e residir em cidade muito distante daquela onde eram realizados os serviços prestados. É possível solicitar a flexibilização da competência territorial do art. 651 da CLT, destacando-o na primeira parte da petição. Importante atentar-se para a documentação necessária ao pedido, na forma do exposto no tópico “Documentos Necessários”.

A fundamentação para que a competência seja do foro de domicílio do empregado decorre, principalmente, do princípio constitucional do acesso à Justiça, presente no art. 5º, inc. XXXV da CR/88.

Mérito

Aqui o(a) advogado(a) deverá dispor dos subtópicos relacionados aos pedidos e à causa de pedir próxima e remota a eles relacionados.

Pedidos

Repetição de todos os pedidos feitos ao longo de cada subtópico do mérito, com valor indicativo de cada pedido.

Requerimentos Finais

Notificação da reclamada
Produção de todos os meios de prova em direito admitidos
Procedência dos pedidos com a condenação da reclamada ao pagamento das verbas postuladas, acrescidas de juros e correção monetária, além de honorários advocatícios sucumbenciais (art. 791-A, CLT).

Finalização da Peça Processual

★ **Dica: os modelos relativos ao mérito dos pedidos mais recorrentes nos casos de trabalho escravo encontram-se após o próximo subtópico.**

10. Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

MODELO DE PEDIDOS, REQUERIMENTOS E FINALIZAÇÃO DA PEÇA PROCESSUAL

Modelo Pedidos

Requer que seja o Reclamado condenado a:

1. Reconhecer o vínculo empregatício do Reclamante, com consequente assinatura da CTPS pelo Reclamado, iniciado em xx/xx/20xx, quando o obreiro começou a laborar para o referido e encerrado em xx/xx/20xx, já com projeção do aviso prévio indenizado, **na função XX e com salário mensal de R\$ XX**. Requer, ainda, o pagamento dos depósitos fundiários e previdenciários na forma da lei, de xx/xx/20xx a xx/xx/20xx, mais projeção do aviso prévio, sob pena de multa diária a ser arbitrada por este d. Juízo;
2. Pagamento de indenização por danos morais, em valor não inferior a X salários, pela retenção salarial sofrida pelo Reclamante.....**R\$ XX (valor escrito por extenso)**;
3. **Pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais, não inferior a 110 salários mensais, por trabalho em condições análogas à escravidão..... R\$ XX (valor escrito por extenso)**;

Modelo Requerimentos Finais e Finalização da Peça Processual

Requer ainda a Vossa Excelência:

A notificação do Reclamado por correio com AR para que compareça em audiência a ser designada, sob pena de revelia e confissão;

Por força do art. 355 e ss. do CPC, requer do Reclamado a exibição dos recibos de pagamentos salariais mensais, cartões de ponto, contrato de trabalho, comprovantes de recolhimentos do FGTS e INSS do trabalhador e demais documentos do Reclamante, sob pena de confissão nos termos do art. 400 do CPC;

Provar o alegado por todos os meios de prova admitidos em direito, notadamente o depoimento pessoal do representante legal do Reclamado, sob pena de confissão (S. 74 do TST), testemunhal, pericial e juntada de novos documentos.

Dá-se à causa o valor de R\$XX (valor escrito por extenso) para fins de fixação do rito processual.

Nesses termos, pede deferimento.

Cidade/PA, xx de mês de 20xx

Advogado(a)

OAB/PA n°

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Trabalho Forçado

O art. 2º, 1, do DECRETO Nº 41.721, DE 25 DE JUNHO DE 1957 define a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" como todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade. Tal definição deriva das Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

No mesmo sentido, o art. 24 da Instrução Normativa nº 2 do MTE define trabalho forçado como "aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente".

O trabalho forçado é o menos frequente dentre as modalidades descritas no Código Penal. Segundo pesquisa da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG em 2020, apenas 2,8% dos casos analisados reconhecem a existência desse tipo de exploração (Haddad; Miraglia, 2020, p. 50). Isso se deve em grande parte à vulnerabilidade, principal critério na definição do trabalho análogo ao de escravo atualmente.

Quanto mais vulnerável uma pessoa está, ou seja, em situação de extrema pobreza e dificuldade, maior a probabilidade de se tornar vítima de trabalho escravo contemporâneo. Motivados pela precariedade de suas circunstâncias, indivíduos em situação de vulnerabilidade podem ser mais propensos a tolerar condições extremamente degradantes e exploratórias, que violam as leis trabalhistas.

Considerando os alarmantes índices de pobreza e miséria no Brasil, a mão de obra vulnerável é abundante, e muitas vezes os empregadores não precisam recorrer à força física para manter os trabalhadores em condições análogas à escravidão.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Exemplo:

No caso em tela, o (a) reclamante foi submetido a trabalho forçado, haja vista que laborou nas seguintes circunstâncias: [INSERIR CARACTERIZAÇÃO DO CASO, FAZENDO A SUBSUNÇÃO DOS FATOS AO CONCEITO DE TRABALHO FORÇADO].

Sendo assim, **requer-se o reconhecimento do vínculo empregatício no período supracitado / a anotação em CTPS do Reclamante**, para que faça constar o período de trabalho / condenação ao pagamento da indenização por danos existenciais, em decorrência do trabalho forçado imposto ao (à) reclamante, nos moldes do art. 2º do Decreto nº 41.721/1957.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Servidão por dívida

Segundo a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, de 1956, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966, “a servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação de dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida”. No mesmo sentido, essa conduta está prevista no artigo 149 do Código Penal, assim como na Portaria nº 671 de 8 de novembro de 2021 e na Instrução Normativa nº 2 de 8 de novembro de 2021 do MTE.

Tal modalidade de trabalho escravo ocorre mediante a fabricação de dívidas ilegais, abrangendo gastos variados, tais como transporte, alimentação, aluguel e até ferramentas de trabalho. No caso em tela, **[DETALHAR COMO E QUAIS DÍVIDAS ERAM FORMADAS, APONTANDO A ILEGALIDADE DESTAS].**

Essas irregularidades resultaram em um ciclo de endividamento, aprisionando o (a) trabalhador (a) em um estado de dependência. Como resultado, devido à impossibilidade de liquidar tais débitos, o (a) reclamante ficou preso (a) ao local de trabalho, contribuindo para o agravamento de uma suposta dívida que, gradualmente, se transforma em um peso insustentável e intransponível.

[CASO EXISTA RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO, ELABORAR SOBRE A DESCRIÇÃO DAS DÍVIDAS E DA EXPLORAÇÃO DE ACORDO COM O CASO CONCRETO].

Dessa forma, o (a) reclamante sofreu cobranças abusivas e descontos diretos de seus salários, resultando no aprisionamento que restringia sua liberdade, em nítida violação ao art. 149 do Código Penal e, na esfera trabalhista, ao inciso IV da Portaria nº 671 de 8 de novembro de 2021 do MTE.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Condições Degradantes de Trabalho

O art. 149 do Código Penal tipifica distintas modalidades de trabalho análogo à escravidão: trabalho forçado, restrição de liberdade, jornada exaustiva e condições degradantes. Analisando-se as condições degradantes de trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego, em sua atividade extrajudicial de fiscalização e participação nas operações de resgate, bem como a jurisprudência, vêm estabelecendo critérios para definição das condições degradantes que se amoldam à conduta tipificada.

A Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo - CONAETE pacificou o entendimento institucional do MPT quanto à configuração de condições degradantes de trabalho para fins de reconhecimento do trabalho análogo à escravidão mediante sua Orientação nº 04:

ORIENTAÇÃO N. 04: “Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes à higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador”.

Nesse mesmo sentido é o art. 2º da Instrução Normativa nº 02/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego:

2 - São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:

- 2.1 não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;
- 2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- 2.3 ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
- 2.4 reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos;
- 2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

- 2.6 inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 2.7 subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- 2.8 trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;
- 2.9 moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;
- 2.10 coabitação de família com terceiro estranho ao núcleo familiar;
- 2.11 armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência
- 2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- 2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- 2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- 2.16 trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- 2.17 inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;
- 2.18 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- 2.19 retenção parcial ou total do salário;
- 2.20 pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;
- 2.21 serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde;
- 2.22 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;
- 2.23 agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

A fundamentalidade dos direitos violados, portanto, é a baliza para conclusão acerca da degradância ou não das condições de trabalho. No caso em tela, **[DESCREVER AS SITUAÇÕES DEGRADANTES E ASSOCIÁ-LAS AOS INCISOS DA INSTRUÇÃO NORMATIVA].**

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Segundo pesquisa da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, a caracterização das condições degradantes se baseia no denominado “tripé da degradância”. Isto é, em três indicativos: alojamentos precários, ausência de instalações sanitárias e falta de água potável (Haddad; Miraglia, 2018, p. 172-174).

[CASO ALGUM DESSES ELEMENTOS CONSTE NO CASO CONCRETO, INDICAR TAL CORRESPONDÊNCIA E SEMPRE QUE POSSÍVEL JUNTAR FOTOS, VÍDEOS E OUTROS MATERIAIS AUDIOVISUAIS PARA ILUSTRAR A SITUAÇÃO].

[CASO TENHA RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO DO CASO]: Ademais, os auditores fiscais do trabalho reconheceram que o labor do (da) reclamante se dava em condições degradantes pelos fatores [ABORDAR AS CIRCUNSTÂNCIAS FÁTICAS DO CASO E INDICAR TRECHOS E PÁGINAS IMPORTANTES DO RELATÓRIO. TAMBÉM É IMPORTANTE VALER-SE DO ACERVO DE FOTOS E DEMAIS MATERIAIS AUDIOVISUAIS DISPONÍVEIS NO DOCUMENTO).

Tendo em vista a precariedade das condições de trabalho no caso em tela, o que ofendeu a segurança, saúde e higiene do trabalho, **requer o pagamento de indenização por danos morais, em virtude das condições degradantes vivenciadas pelo (a) reclamante.**

Requer, ainda, o **reconhecimento do trabalho análogo ao de escravo nos moldes do art. 149, tendo em vista as condições degradantes de trabalho.**

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Jornada Exaustiva

No exercício da função de XX, a jornada do (a) Reclamante sempre foi de, no mínimo, XX horas de trabalho, todos os dias, com gozo irregular de folga apenas nos dias de XX. **[Mencionar práticas como extrapolações de jornada frequentes, metas inatingíveis, ausência de folgas, entre outros, que estejam relacionadas à jornada exaustiva].**

CASO EXISTA RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO DO CASO: O abuso reiterado no limite diário da jornada de trabalho foi confirmado pela Auditoria nos seguintes Autos de Infração que detalharam a prática da seguinte forma: **[enumerar e explicar o conteúdo dos autos que dizem respeito à jornada exaustiva. Transcrever trechos mais importantes].**

No caso, não restam dúvidas de que as longas jornadas eram desempenhadas de forma extenuante, em face não só da natureza da atividade de XX, como também das condições de trabalho **[descrever as condições e eventuais precariedades e violações trabalhistas que intensificavam a jornada extenuante, citando as NRs sempre que possível]**. Vê-se, assim, indubitosa a violação do seu direito à saúde, ao descanso e ao lazer.

Algumas práticas de jornada exaustiva incluem a imposição de metas inatingíveis vinculadas a premiações entre os trabalhadores. Esse tipo de exploração é frequente em motoristas e ajudantes de carga, por exemplo, devido à cobrança de alta quantidade de entregas por dia.  Outro exemplo é o salário por produção, no qual a jornada extenuante está relacionado ao fato de o trabalhador receber proporcionalmente à produção realizada. Isso, em muitos casos, obriga o trabalhador a laborar em sobrecarga e desgaste físico intenso. Essa é uma realidade frequente também no trabalho dos cortadores de cana-de-açúcar, e apanhadores de café que recebem por produção em um ofício arriscado e fisicamente extenuante.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO



Inclusive, é importante ressaltar que a jornada exaustiva não se refere somente à duração do trabalho, uma vez que abarca também a intensidade, a frequência e o desgaste envolvidos na atividade laboral.

Citar a CR/88, artigo 7º, inciso XIII. “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Em conjunto, citar a CLT, artigos 58 a 65, evocando os artigos mais pertinentes ao caso e demonstrando que a jornada excedia o máximo legal de 8h (somadas as duas horas extras máximas). Citar também a NR nº 2 do MTE e seus indicativos.

Destaca-se, ainda, que jornadas como a do (a) Reclamante, que extrapolam diariamente o limite legal, inclusive no que tange ao número máximo de horas extras, impedem a auto realização pessoal dos trabalhadores, retirando-lhes a possibilidade de empreender em seus projetos pessoais, impedindo-lhe de gozar seu direito ao convívio social.

Esse tipo de violação da limitação constitucional da jornada laboral enseja direito a indenização por danos existenciais que devem ser considerados in re ipsa, isto é, presumíveis, conforme já assentado na jurisprudência **[citar jurisprudência do tribunal da respectiva jurisdição. No caso do Pará há a Súmula 36]**.

Logo, configurada a extrapolação da jornada caracterizadora de jornada exaustiva, faz jus o Reclamante ao pagamento de danos existenciais em valor não inferior a 5 salários, nos termos dos arts. 223 e ss. da CLT, art. 149, do CP c/c arts. 186 e 187 do CC.



Em casos de trabalho escravo, os pedidos de indenização por dano moral em decorrência da jornada exaustiva e o pedido do pagamento das horas extras podem coexistir. Nesse caso, é recomendado fazer o subtópico sobre as horas extras para que os dois pedidos constem na reclamação trabalhista de forma líquida, certa e determinada (art. 286 do CPC).

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Exemplos de jurisprudência sobre jornada exaustiva e dano in re ipsa:

[MINAS GERAIS] INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DANO EXISTENCIAL. O dano existencial decorre de toda lesão capaz de comprometer a liberdade de escolha do indivíduo, frustrar seu projeto de vida pessoal, uma vez que a ele não resta tempo suficiente para realizar-se em outras áreas de atividade, além do trabalho. Acontece quando é ceifado seu direito ao envolvimento em atividades de sua vida privada, em face das tarefas laborais excessivas, deixando as relações familiares, o convívio social, a prática de esportes, o lazer, os estudos e, por isso mesmo, com violação ao princípio da dignidade da pessoa humana - artigo 1º, inc. III, CR. Indubitável que a obrigatoriedade de trabalhar em **jornada exaustiva**, sem a fruição do intervalo intrajornada e com gozo irregular da folga semanal compromete, sobremaneira, a vida particular do trabalhador, impedindo-lhe de dedicar-se, também, a atividades de sua vida privada. Caracterizado, portanto, o dano existencial **in re ipsa**. (Processo nº 0010409-98.2017.5.03.0044, TRT3, Primeira Turma, Relator JOSÉ EDUARDO DE RESENDE CHAVES JÚNIOR, data: 26/09/2019).

[RIO GRANDE DO SUL]: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. JORNADA EXCESSIVA. A prática de jornada de trabalho excessiva, quando restringe o convívio familiar e social, é causa de dano existencial, "in re ipsa". A indenização reparatória por jornada excessiva deve levar em conta, em especial, o tempo de duração do contrato e os períodos a que submetido o empregado à conduta tida como causadora do dano. (Processo nº 0020587-73.2015.5.04.0004, TRT4, Sexta Turma, Relatora MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA, data 07/08/2019).

[PARÁ E AMAPÁ]: III - DANO EXISTENCIAL.COMPROVAÇÃO. Tendo restado comprovado que a extenuante jornada, imposta pela reclamada ao reclamante, importa dano existencial, por suprimir do trabalhador o seu direito de relacionar-se no âmbito familiar e social, repercutindo, tanto na esfera patrimonial, quanto na extrapatrimonial, é devida a indenização requerida a este título. Recurso do reclamante provido. (Processo nº 0000088-62.2022.5.08.0117, TRT8, Relatora SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY, data: 11/11/2022).

[TST]: DANO EXISTENCIAL. PRESTAÇÃO EXCESSIVA, CONTÍNUA E DESARRAZOADA DE HORAS EXTRAS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período - atingindo, como no caso dos autos, uma exposição habitual ao ambiente de trabalho de mais de 12 horas ao dia -, tipifica, sim, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. A esse respeito é preciso compreender o sentido da ordem jurídica criada no País em cinco de outubro de 1988 (CF/88). É que a Constituição da República determinou a instauração, no Brasil, de um Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF), composto, segundo a doutrina, de um tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva (Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho - 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, Capítulo II). (RRAg-2309-64.2016.5.09.0678, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, data: 02/09/2022)

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Subtópico: Horas Extras

Não sendo realizado por parte da Reclamada o controle da jornada de trabalho, cabe à empresa o ônus da prova acerca da jornada do trabalhador, consoante súmula nº 338 do TST. Frise-se que a extrapolação da jornada de trabalho padrão era rotineira no ambiente laboral, **[CASO EXISTA REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO:]** haja vista o enorme volume de trabalho imposto aos obreiros e o regime irregular de remuneração que vinculava o salário dos trabalhadores à sua produção. Assim, estabeleceu-se como padrão a jornada média de XX horas diárias, de segunda a XX, sem direito a descanso nos feriados.

Consoante verificado no Relatório de Fiscalização, restou evidente que as condições impeliam o (a) Reclamante a laborar cotidianamente em regime de sobrejornada, chegando a trabalhar XX horas extras diárias, ultrapassando as duas horas extras permitidas por lei (art. 71 da CLT) e sem o pagamento do adicional mínimo de 50% previsto no art. 7º (ver inciso) da CR/88 e no art. 59, § 1º, CLT.



Nos casos de empresas com mais de 20 empregados, a CLT prevê, no art. 74, a obrigatoriedade do controle de ponto do empregador, e determina que cada colaborador tenha o respectivo comprovante.

Requer o (a) Reclamante seja a Reclamada condenada ao pagamento de XX horas extras por dia laborado desde o início do vínculo empregatício durante o período de XX a XX do contrato de trabalho, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, e reflexos correspondentes em RSR, 13º salário, férias+1/3 e FGTS conforme o art. 71, §4º da CLT e súmula 437, I, do TST.



É importante ressaltar que o detalhamento dos fatos deve ser formulado de acordo com a realidade de cada situação. Nesse sentido, é imprescindível a adaptação dos termos do modelo ao caso concreto. Isso faz-se aplicável não somente a esse tópico, mas também a todos os tópicos da reclamação trabalhista a ser formulada e dos demais documentos processuais.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Responsabilidade em Cadeia

Os contratos firmados com o (a) Reclamante e com os demais trabalhadores foram elaborados com o intuito de burlar a legislação de proteção do trabalho (art. 9º da CLT, c/c arts. 2º e 3º da CLT) na busca de se mascarar uma contratação direta e eximir os beneficiários finais da responsabilidade trabalhista.

[CASO EXISTA RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO] Esse artifício ensejou lavratura de auto de infração pela Fiscalização do Trabalho, tendo em vista violação ao art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, que proíbe admitir e manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente. Restou evidenciado que os contratos visavam a encobrir os vínculos formais de emprego com a real empregadora dos trabalhadores submetidos ao trabalho análogo à escravidão e ao tráfico de pessoas.



Atentar -se à linguagem do relatório de fiscalização pra certificar quais crimes são mencionados expressamente. Coloque apenas o que ficou comprovado e escrito no auto, indicando o número da página e/ou transcrevendo o trecho.

Nesse sentido, a Fiscalização do Trabalho constatou que houve terceirização de serviços perpetrada de forma ilícita, devendo ser reconhecido o vínculo diretamente com a empresa XX. Importante destacar que nem a empresa terceirizada XX, nem a empresa tomadora XX assinaram a CTPS do obreiro, em evidente ofensa ao art. 29 da CLT. A Auditoria Fiscal do Trabalho verificou a presença de todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício nas relações entre os trabalhadores resgatados e a empresa. **[CITAR TRECHOS DO RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO]**

Diante da nítida caracterização de vínculo empregatício, bem como a ausência de cumprimento dos requisitos legais que qualificam e legitimam **[indicar o mais adequado ao caso: parceria rural/prestação autônoma de serviços/outro tipo de contrato]**, nota-se que o modelo de contrato usado constituiu mero simulacro, devendo ser reconhecida a relação de emprego entre o trabalhador e o beneficiário final de sua mão de obra, a empresa XX, com aplicação do artigo 9º da CLT.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

[CASO SEJA TRABALHADOR RURAL] É de se salientar, ainda, que a responsabilidade solidária das empresas, em se tratando de trabalhador rural, encontra-se estabelecida pelo parágrafo 2º do artigo 3º da Lei 5.889/1973:

Art. 3º...§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

[CASO SEJA TRABALHADOR URBANO, CITAR LEI DE TERCEIRIZAÇÃO 6.019/74, SÚMULA Nº 331 DO TST E ART 942 DO CC].

Diante do exposto, percebe-se a fraude contratual para encobrir o vínculo empregatício estabelecido entre a empresa e o (a) Reclamante, situação que viola sucessivos dispositivos trabalhistas.

Portanto, requer, inicialmente, o reconhecimento do vínculo empregatício do (a) trabalhador (a), com conseqüente assinatura da CTPS pela empresa XX, real empregadora, datando de xx/xx/xxxx. Requer, ainda, o pagamento dos depósitos fundiários e previdenciários na forma da lei, de xx/xx/xxxx a xx/xx/xxxx.

Caso o douto juízo não acolha a fundamentação do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa xxxxx, requer, subsidiariamente, o reconhecimento do vínculo empregatício com XX, e a responsabilização solidária da tomadora com base no §3º do art. 5º da Lei 6019/74 que determina a responsabilidade da contratante quanto às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores.

Em última hipótese, pleiteia-se a responsabilização subsidiária da empresa tomadora, nos termos da previsão legal do parágrafo 2º do artigo 3º da Lei 5.889/1973.

Quando a terceirização for lícita, deve-se requerer, ainda assim, a responsabilidade solidária da empresa tomadora com base no art. 5º, §3º da Lei 6.019/74 que expressamente prevê ser “responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”. Esse tese é reforçada pela teoria da cegueira deliberada e pelos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Imprescritibilidade em casos de trabalho escravo

No contexto de trabalho análogo a escravidão, há de se considerar que o trabalhador não possui condições de buscar reparação pelas lesões, sendo incabível alegar inércia de quem sequer sabia ser titular de algum direito.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), por exemplo, já indicou que não é admissível a invocação de figuras processuais como a prescrição para evadir a obrigação de investigar e punir tal delito.

Para a CIDH, a prescrição em matéria penal determina a extinção da pretensão punitiva em virtude do transcurso do tempo e, geralmente, limita o poder punitivo do Estado para perseguir a conduta ilícita e sancionar seus autores. Esta é uma garantia que deve ser devidamente observada pelo julgador para todo acusado de delito. Sem prejuízo do anterior, a prescrição da ação penal é inadmissível quando assim dispõe o Direito Internacional. Neste caso, a escravidão é considerada crime de Direito Internacional, cuja proibição tem status de jus cogens.

O Plenário do Conselho Nacional de Justiça decidiu no dia 14/12/2021, durante a 61ª Sessão Extraordinária, recomendar aos tribunais que sigam a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A Constituição Federal determina, em seu art. 5º, §2º, que a previsão de direitos e garantias internas não exclui a previsão de outros que decorram de tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Deste modo, em situações como a do(a) reclamante, a pretensão da prescrição não pode ser exigida, sendo impossível o início e a fluência do prazo prescricional.

Assim, nessas situações deve-se invocar a teoria *contra non valentem agere non currit praescriptio*, traduzida como “contra aqueles que não podem agir, não fluem os prazos de prescrição”, cuja teoria, segundo Serpa Lopes, citado por Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandez [1], trata-se de uma exceção à regra:

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

a regra contra non valentem agere inspira-se numa ideia humana, um princípio de equidade, e que não pode deixar de ser reconhecida pelo juiz. Cabe, portanto, a aplicação analógica. Mesmo entendida como uma exceção à regra geral, esta não é de molde a encerrar num *numerus clausus* os casos de suspensão da prescrição, sobretudo quando se impõe interpretá-la com o espírito da equidade.

Os autores Rodolfo Pamplona Filho e Leandro Fernandes (2017), compreendem ser possível a aplicação de referida teoria na seara trabalhista ao menos em quatro situações, citando, entre elas, a submissão do trabalhador à condição análoga à de escravo, uma vez que nessa hipótese a vontade do trabalhador é comprometida, impossibilitando a busca da tutela jurisdicional.

Nesse sentido, a submissão do reclamante ao trabalho análogo ao de escravo impede a fluência do prazo prescricional, o que, no caso em tela, significa dizer que ao longo dos xx anos do contrato de trabalho não incide a contagem prescricional.

Portanto, considerando o exposto, requer seja afastada a prescrição quinquenal, prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, que impede o (a) reclamante de reaver seus direitos desde o início do contrato, posto que se trata de trabalho análogo à escravidão.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Danos Morais

OBS: O presente tópico foi formulado com base em um caso assistido pela CTETP-UFMG referente à uma fiscalização em uma usina no interior de Minas Gerais em que os trabalhadores eram submetidos a condições degradantes e jornada exaustiva. O caso envolve ainda acidente de trabalho que levou a óbito do trabalhador de modo que o pedido é bem completo e traz exemplos de todos esses temas, envolvendo também o dano moral em ricochete, haja vista que o pleito foi feito pelas filhas e esposa.

O obreiro morava no alojamento da empresa, que ficava no mesmo local do trabalho. Não havia qualquer tipo de limpeza ou higiene do local. Inexistia reposição de água potável e sanitários adequados.

A precariedade se estendia, também, às condições das frentes de trabalho, desprovidas de qualquer infraestrutura básica como sanitários, local para preparação de refeições e disponibilização de água potável.

Da mesma forma, o lugar destinado ao sono dos trabalhadores não era higienizado e a empresa não fornecia nem mesmo produtos para que os trabalhadores realizassem a manutenção da limpeza. Como pode-se visualizar, os Reclamados sequer forneciam colchões aos obreiros, que precisaram coletar no lixo os colchões que eram divididos por duplas. A situação pode ser vista nas imagens coletadas pela equipe do Grupo Móvel de Fiscalização: **(COLAR TODO MATERIAL VISUAL QUE TIVER)**

Ao contrário das omissões dos Reclamados, legalmente é obrigação da empresa garantir a segurança e a higiene no local de trabalho, sendo estes direitos do trabalhador previstos no art. 157 da CLT:

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Além disso, é tema pacificado na jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. (...). 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONDIÇÕES INADEQUADAS DE TRABALHO. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. Evidenciada a exposição da autora a condições degradantes de trabalho, em razão das precárias condições de higiene no ambiente de trabalho, cabível a indenização respectiva. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1001211-69.2019.5.02.0014, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 26/03/2021).

Não havia, portanto, local adequado para alimentação, higiene básica, sono, intimidade, estudo e descanso, razão para caracterização das condições de trabalho ali encontradas como condições análogas às de escravo. Áudios e vídeos que documentam em maior detalhe as condições degradantes às quais estava submetido o trabalhador podem ser acessadas no seguinte link: **[USAR UM DRIVE COM ACESSO LIVRE PARA ORGANIZAR OS MATERIAIS]**.

Assim, é notória a necessidade de indenização por danos morais às Reclamantes, devido às condições degradantes de trabalho a que o obreiro foi submetido no trabalho e no alojamento dos Reclamados. É matéria consolidada no TRT da 8ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. TRABALHO DEGRADANTE. COMPROVAÇÃO. RECLAMANTE LABOROU PARTE DO CONTRATO SEM CONDIÇÕES ADEQUADAS. DEFERIMENTO. Considerando que em parte das fazendas em que o obreiro trabalhou não existiam condições adequadas de higiene e alimentação, com o reclamante realizando suas refeições em locais inadequados e fazendo suas necessidades fisiológicas no mato, deve ser deferida a indenização por danos morais. Recurso parcialmente provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0001033-40.2022.5.08.0120 - ROT; Data: 31/08/2023; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relatora: Francisca Oliveira Formigosa)

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Importante ressaltar que as condições degradantes às quais os trabalhadores eram submetidos destoam do alto faturamento obtido pelos Reclamados, que se deu a partir da exploração pelo trabalho análogo ao de escravo.

No site da reclamada, comemora-se o faturamento de XX milhões. Os dados podem ser conferidos no link **(USAR SEMPRE O SITE OFICIAL DA EMPRESA)**. Enquanto o obreiro e seus colegas completavam jornadas exaustivas, expostos a condições degradantes, a empregadora acumulava o lucro pelo método de atuação exploratória.

Ao não incluir no orçamento gastos básicos para assegurar os direitos trabalhistas dos funcionários, a reclamada prezava pelo aumento do próprio lucro. Resta nítida, portanto, a capacidade econômica da Reclamada, possuidores de lucro recorde de mais de XX milhões de reais, fator adicional para justificar os valores dos danos morais que requer as reclamantes.

Levando em consideração o risco inerente à atividade ora desenvolvida pelo falecido trabalhador, a ofensa às normas reguladoras existentes, bem como o evidente dano causado, tem-se a plena responsabilização civil da empresa, ensejando a devida indenização. É nesse sentido que se destaca a jurisprudência do E. TRT8:

RECURSO ORDINÁRIO: TESE 932 DO STF. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO. Em 13.03.2020, o Supremo Tribunal Federal ao julgar o Leading Case - Recurso Extraordinário nº 828040/DF (Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho), que discutia se à luz dos arts. 7º, inc. XXVIII, 37, § 6º, 59 e 97 da Constituição da República, a possibilidade de aplicação da teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, aos danos decorrentes de acidentes de trabalho. Após seu julgamento foi fixada a seguinte tese: "O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade". (TRT da 8ª Região; Processo: 0000457-34.2023.5.08.0113 - ROT; Data: 27/02/2024; Órgão Julgador: 3ª Turma; Relatora: Francisca Oliveira Formigosa)

No mesmo sentido, o falecimento do obreiro ocorreu como consequência do dano sofrido a partir da negligência dos Reclamados. Diante disso, configura-se a hipótese

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

de dano moral em ricochete. A profunda perda sofrida pela família próxima constitui dano presumido, consoante jurisprudência:

RECURSO DA RECLAMADA. PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE ATIVA. DANO EM RICOCHETE. ACIDENTE DE TRABALHO. DIREITO PERSONALÍSSIMO. A configuração do dano moral reflexo (em ricochete ou indireto) ocorre quando praticado pelo ofensor, apesar de perpetrado contra pessoa certa, acaba por ofender indiretamente direitos personalíssimos de outros indivíduos, vítimas reflexas da ofensa. No presente caso, o acidente de trabalho que vitimou o de cujus por certo causa grande sofrimento aos parentes e entes queridos que possuem relação de proximidade e afetividade com o trabalhador falecido, permitindo a estes terceiros ajuizar ação em nome próprio, uma vez que tal dano é direto e personalíssimo deles próprios. O direito da reclamante desta ação, na condição de mãe do "de cujus", de pleitear a indenização por danos morais é de natureza pessoal da autora que se viu lesada pela morte do seu filho, ressaltando que tal direito não constitui herança que deveria ser repartida entre os herdeiros. Recurso não provido. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000394-67.2023.5.08.0126 - ROT; Data: 30/05/2024 ; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relatora: Maria de Nazaré Medeiros Rocha)

Do mesmo modo, há consolidada jurisprudência no sentido de a indenização pela morte do obreiro ser devida, dado o falecimento ter ocorrido em decorrência da inobservância às normas trabalhistas:

RECURSO ORDINÁRIO: ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Comprovado onexo causal entre o dano sofrido e o acidente do trabalho, bem como a culpa do empregador, em razão de sua omissão no fornecimento e fiscalização do uso de equipamentos de proteção ao empregado, na forma do art. 157 da CLT, resta patente o dever de indenizar. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000687-97.2019.5.08.0119 - ROT; Data: 19/03/2023; Órgão Julgador: 2ª Turma; Relator: Gabriel Napoleão Velloso Filho)

Reitera-se que a jurisprudência do C. TST caminha no mesmo sentido, a saber:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. Trata-se de pedido de reparação por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho fatal sofrido por empregado que, no exercício das suas funções de serrador, ao ajustar as lâminas dos teares, caiu no fosso, batendo com a cabeça e vindo a óbito. O Tribunal Regional consigna que o Perito constatou que os EPI' s fornecidos pela reclamada não atendiam as normas do Ministério do Trabalho, além de não ter ocorrido treinamento e fiscalização no uso dos EPI' s. (...) A Corte a quo, embora registre expressamente a existência de culpa da reclamada, entendeu aplicável ao caso a responsabilidade objetiva, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, o que é foco da insurgência recursal da recorrente. De fato, a responsabilidade civil objetiva, a qual prescinde a análise da culpa para a sua configuração, pressupõe que o empregado seja submetido a circunstâncias mais perigosas que os demais membros da coletividade, o que não se depreende da mera leitura do nome de sua profissão sem que estejam assentadas quais as suas atividades.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Não obstante isso, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional revela todos os três elementos formadores da responsabilidade civil subjetiva da reclamada (culpa,nexo de causalidade e dano), em consonância com o disposto no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A culpa da reclamada, a qual foi reconhecida pelo TRT, ante o descumprimento das normas de segurança, nos termos do art. 157, I, da CLT, emerge da conduta omissiva empresarial que contribuiu para o resultado fatal do acidente sofrido pelo de cujus. O nexo de causalidade também é evidente, uma vez que o acórdão regional registra que o reclamante estava a serviço da reclamada quando sofreu o acidente em que perdeu a vida, o que também revela a extensão do dano decorrente da conduta lesiva da reclamada. Nesse contexto, do ato ilícito da reclamada, consubstanciado por sua omissão, emerge o seu dever de reparação tanto pelos danos morais quanto pelos materiais, nos termos dos artigos 186 e 927, caput, do Código Civil. (...). Óbice da Súmula 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido." (RR-99500-60.2008.5.17.0131, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 05/05/2017).

Diante do exposto, devidamente configurados o dano, o nexo causal e a culpa, requer a indenização pelo acidente de trabalho e decorrente falecimento do obreiro, tendo em vista a responsabilidade e a negligência dos Reclamados ao não fornecerem EPIs adequados.

Além disso, somam-se os danos morais decorrentes das condições degradantes demonstradas. Nesses termos, fazem jus as Reclamantes ao pagamento de danos morais não inferior a 110 salários, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Subtópico: Acidente de trabalho

O trabalhador sofreu grave acidente enquanto exercia sua função: **[EXPLICAR COM DETALHES SOBRE O ACIDENTE DE TRABALHO]**. Estando desprovido do EPI adequado à sua função, o obreiro teve danos significativos, ficando impedido de trabalhar de maneira adequada, bem como de se movimentar livremente. **[JUNTAR IMAGENS E PROVAS DO DANO CAUSADO ATRAVÉS DO ACIDENTE DE TRABALHO]**.

Primeiramente é importante destacar a ausência de treinamento para desempenho da função o que, por si só, já demonstra o descaso do empregador. Além disso, em nenhum momento o reclamado prestou qualquer tipo de socorro ou custeou a assistência médica. Também não houve compensação ou indenização de qualquer natureza à família.

Foi por negligência dos Reclamados, que deixaram de observar tanto as referidas NRs, quanto a própria CLT ao não fornecer EPI, que o obreiro sofreu sequelas e complicações decorrentes do acidente de trabalho. Há, portanto, nítido nexos de causalidade entre as violações referentes ao EPI e o acidente de trabalho sofrido pelo empregado. Trata-se de ato de negligência prolongada no tempo, dado que o Reclamado também sequer prestou o devido socorro no momento do fato.

Levando em consideração o risco inerente à atividade ora desenvolvida pelo falecido trabalhador, a ofensa às normas reguladoras existentes, bem como o evidente dano causado, tem-se a plena responsabilização civil da empresa, ensejando a devida indenização, nos termos do art. 186 do CC. É nesse sentido que se destaca a jurisprudência do E. TRT3:

ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. Para a responsabilização civil é necessária a identificação de três elementos essenciais: a ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta, um dano e o nexos de causalidade entre uma e outro. Presentes o dano e o nexos de causalidade, e demonstrado que o desempenho das atividades laborais da obreira implicava riscos acentuados de acidente, como o que vitimou a autora, deve ser reconhecida a

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

responsabilidade objetiva da empregadora (art. 927, parágrafo único, do CC), impondo-se o dever de reparação, excetuadas as hipóteses de culpa exclusiva da vítima, o que não se comprovou nos autos. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010336-73.2021.5.03.0081 (ROT); Disponibilização: 12/05/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Maria Cecília Alves Pinto)

Diante do exposto, devidamente configurados o dano, o nexo causal e a culpa, requer a indenização pelo acidente de trabalho, tendo em vista a responsabilidade e a negligência dos Reclamados ao não fornecerem EPIs adequados. Além disso, somam-se os danos morais decorrentes das condições degradantes demonstradas. Nesses termos, fazem jus as Reclamantes ao pagamento de danos morais não inferior a xx salários, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002

Institui o Código Civil.



Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Em caso de morte do trabalhador, dispõe o art. 948 do Código Civil que:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:



I - no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II - na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Subtópico: Pensão por morte

Conforme visto no tópico anterior, a negligência da Reclamada, ao não fornecer o EPI obrigatório, culminou na violação de diversas leis trabalhistas. Para além dessa grave irregularidade ocorreu, também, o acidente em que o (a) trabalhador (a) sofreu [CITAR BREVEMENTE O ACIDENTE OCORRIDO RELACIONANDO-O À CONDOTA OU OMISSÃO DA EMPRESA]. O falecimento do (a) Reclamante decorreu de complicações desse episódio, tendo em vista que em nenhum momento a Reclamada prestou qualquer assistência médica ou outra forma de auxílio.

Nessas circunstâncias, restaram configurados o dano, a responsabilidade da Reclamada, o nexo causal por meio [DESCREVER A LIGAÇÃO ENTRE O OCORRIDO E O FALECIMENTO] e a culpa da Reclamada por não fornecer EPI obrigatório e negarem socorro ao (à) trabalhador (a). Em decorrência disso, o núcleo familiar do (a) Reclamante ficou desamparado, em situação de vulnerabilidade e em constante ameaça de miserabilidade. [CASO O (A) TRABALHADOR (A) TENHA DEIXADO FILHOS]: Como o (a) falecido (a) era responsável pelo sustento familiar, estabelece-se à Reclamada a obrigação de dar alimentos às infantes, o que também se estende à viúva/viúvo, guardiã/guardião e genitora/genitor das crianças, por ser dependente economicamente do obreiro/obreira, com fulcro no inciso II do art. 948 do Código Civil.

As evidências apresentadas demonstram de maneira inequívoca que a conduta negligente dos reclamados contribuiu diretamente para a ocorrência do óbito. Desse modo, faz-se necessária a condenação ao pagamento a título de pensão por morte, haja vista sua finalidade de reparar e minimizar o prejuízo da perda familiar, tanto na esfera afetiva, quanto econômica. A plausibilidade dessa demanda está no art. 948, II, do Código Civil, assim como no Tema de repercussão geral nº 932 do Supremo Tribunal Federal, que reputa constitucional a responsabilização do empregador em caso de exposição habitual a risco especial.

Diante dos argumentos trazidos, requer-se a condenação ao pagamento de pensão por morte pela Reclamada, com início retroativo à data da morte do (a) Reclamante, com a **finalidade de reparar o prejuízo da perda da renda familiar**, ainda mais considerando a tenra idade das filhas deixadas pelo trabalhador, no valor de um salário mínimo correspondente ao valor vigente a cada mês, mais 13º salários, a ser recebida até o ano de 20xx, quando o obreiro completaria xx anos de idade, corrigidos e atualizados até a data do pagamento [PESQUISAR A EXPECTATIVA DE VIDA BRASILEIRA PREVISTA PELO IBGE À ÉPOCA DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO, E INDICAR EM QUAL ANO O/A RECLAMANTE ATINGIRIA TAL IDADE].

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Adicional de Insalubridade

O (A) Reclamante trabalhava diariamente em contato com [descrever os elementos insalubres e como estes estavam presentes no cotidiano laboral do (a) trabalhador(a)].

★Dica: para fundamentar o pedido de adicional de insalubridade, deve-se utilizar as Normas Regulamentadoras (NRs) inobservadas pela Reclamada. A seguir, são elencadas NRs importantes nesse sentido (lembrando-se que são apenas exemplos e podem existir outras):

- a) Trabalho rural: NR 31, NR 12, NR 15, NR 21, NR 24.
- b) Carvoarias: NR 14, NR 15, NR 21, NR 24.
- c) Construção civil: NR 12, NR 15, NR 18, NR 24.
- d) Trabalho doméstico: NR 15.
- e) Transporte: NR 15, NR 24.

CASO O EPI NÃO TENHA SIDO FORNECIDO: A Reclamada nunca forneceu os EPIs necessários à execução segura da atividade de XX. A ausência de fornecimento de EPIs para desenvolver a referida atividade insalubre configura sério risco à integridade corporal e à saúde do trabalhador, e enseja hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos do art. 483, C da CLT.

A NR-6 do então Ministério do Trabalho e Emprego dispõe sobre a aquisição, disponibilização e uso de Equipamentos de Proteção Individual da seguinte forma:

6.3. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

[Desenvolver sobre as NRs que prevêem o adicional de insalubridade para a atividade produtiva do caso, relacionando o exercício profissional do (a) Reclamante com a previsão legal, de modo a fundamentar o direito ao adicional].

[Definir o grau de insalubridade que se adequa ao caso em tela, e solicitar a produção de prova pericial para comprovação: 10% grau mínimo, 20% grau médio e 40% grau máximo].

O adicional de insalubridade é um direito constitucional, previsto no art. 7º, inc. XXIII da CR/88. Do mesmo modo, os artigos 189 a 197 da CLT regulamentam as atividades insalubres. Diante de tal legislação, fica nítido que o (a) trabalhador (a) realizava trabalho insalubre sem receber o devido adicional, em desrespeito ao art. 192 da CLT.

[CITAR SÚMULAS RELACIONADAS AO LABOR INSALUBRE, COMO POR EXEMPLO AS SÚMULAS Nº 80, 228, 289, 292, 293, 341, 448 do TST].



Atenção! De acordo com o art. 193 da CLT, as atividades insalubres incluem aquelas com exposição ao calor, a produtos químicos, à radiação, a agentes biológicos, a barulho acima dos limites de tolerância, a ruído de impacto, a poeiras minerais e à pressão atmosférica. Entretanto, outras atividades podem ter a insalubridade comprovada por meio de, por exemplo, perícias no ambiente de trabalho.

Assim, requer o Reclamante o pagamento do adicional de insalubridade em grau XX%, por todo o contrato de trabalho, a incidir sobre a sua remuneração e com reflexos nos RSRs, nas horas extras, nas férias + 1/3, nos 13ºs salários, aviso prévio indenizado e todos esses no FGTS + 40%.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Subtópico: Ausência de assistência médica

Na data de xx/xx/xxx, diante da absoluta precariedade e informalidade em que a prestação laboral ocorria, o (a) Reclamante sofreu [CITAR O ACIDENTE OU CAUSA DE ASSISTÊNCIA MÉDICA], enquanto exercia sua função. Em nenhum momento a Reclamada prestou qualquer tipo de primeiros-socorros, de modo que o (a) Reclamante precisou arcar com altos custos para buscar assistência médica no dia xx/xx/xxxx, também não custeada pela empresa, quando o ferimento apresentou [CITAR DETALHES DO OCORRIDO E A MOTIVAÇÃO DA NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA].

A NR nº 6 do MTE evoca a obrigatoriedade geral do fornecimento de EPI adequado pela empresa o que, em nenhum momento do contrato de trabalho ocorreu. Ou seja, foi por negligência dos Reclamados, que deixaram de observar tanto a referida NR, quanto a própria CLT ao não fornecer EPI, que o (a) Reclamante sofreu sequelas e complicações decorrentes do acidente de trabalho.

Levando em consideração o risco inerente à atividade ora desenvolvida pelo falecido trabalhador, a ofensa às normas reguladoras existentes, bem como o evidente dano causado, tem-se a plena responsabilização civil da empresa, ensejando a devida indenização.

Diante do exposto, devidamente configurados o dano, o nexo causal e a culpa, requer a indenização pela falta de assistência médica, tendo em vista a responsabilidade em face do exercício de atividade de risco e da negligência da Reclamada que causou dano ao trabalhador.

Nesses termos, fazem jus o (a) Reclamante ao pagamento de danos morais não inferior a XX salários, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, bem como do art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002

Institui o Código Civil.



Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Tutela de Urgência Antecipada para liberação de seguro-desemprego

OBS: Esse tópico poderá ser usado sempre que, por qualquer motivo, o trabalhador não tenha recebido ainda as guias necessárias para a liberação do seguro desemprego. Isso pode ocorrer, por exemplo, nos casos em que não houve fiscalização do trabalho ou em que há alguma morosidade na liberação dos documentos necessários para que o trabalhador acesse o direito. São situações relativamente comuns nesse sentido: quando o resgate é feito apenas pelo Ministério Público do Trabalho, pela polícia ou por outros órgãos como os de assistência social ou de saúde ou, ainda, quando o trabalhador conseguir sair do local por conta própria.

Utilizar-se-á como modelo um caso atendido pela Clínica de combate ao trabalho escravo da UFPA em que a ação de resgate envolveu apenas o Ministério Público do Trabalho.

O reclamante foi resgatado em ação realizada pelo Ministério Público do Trabalho que, diante do cenário, retirou-o imediatamente do local, encaminhando-o para um abrigo da assistência social. Não tendo sido o resgate realizado no bojo de ação fiscal realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as guias de seguro desemprego não foram emitidas, motivo pelo qual busca a presente ação obter provimento jurisdicional que assegure proteção securitária ao Reclamante resgatado de condições análogas à de escravo e que se encontra em situação de extrema penúria, por meio da antecipação de tutela que garanta ao trabalhador acesso aos documentos que lhe permitam acessar seu direito.

O art. 2º-C da lei nº 7.998/90, traz a seguinte redação:

Art. 2º-C. O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo”. (Redação dada pela Lei n.º 10.608/02).

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

O artigo supramencionado restringe a percepção do benefício securitário do seguro-desemprego àqueles trabalhadores que venham a ser resgatados em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, excluindo da proteção aqueles trabalhadores que tenham sido resgatados por outros agentes públicos, como policiais, promotores ou procuradores. Trata-se de previsão normativa incompatível com o princípio da igualdade, estabelecendo situações opostas para cidadãos em idêntica condição.

O seguro-desemprego constitui direito fundamental previsto no art. 7º, inciso II, da Constituição Federal, tendo por finalidade prover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, bem como auxiliá-lo na busca de um novo emprego. A Lei n.º 7.998/90, regulamentando o direito social relacionado ao seguro-desemprego do trabalhador previsto no art. 7º, inciso II, da Constituição Federal, após nova redação dada pela Lei n.º 10.608/2002, estabelece que:

Art. 2º - O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador, desempregado em virtude da dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e **ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo**". (g. n.)

Ao explicitar a finalidade e as hipóteses de concessão do seguro-desemprego na hipótese de trabalhador resgatado, em um primeiro momento o art. 2º, I da Lei n.º 7.998/90, de forma ampla e extensiva, exigia, tão somente, a comprovação da submissão do resgatado ao trabalho forçado ou à condição análoga à de escravo. Em nenhum momento, exigiu que o trabalhador devesse ser resgatado por instituição ou agentes específicos.

Logo, o art. 2º-C não pode ser interpretado de forma restritiva, ou seja, não se pode restringir o recebimento do benefício constitucionalmente previsto apenas os trabalhadores resgatados pelos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de violação aos princípios constitucionais basilares da igualdade, dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Não se pode deixar de reconhecer o direito do reclamante que permaneceu em condições desumanas e degradantes apenas em razão de seu resgate não ter sido perpetrado no bojo de fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de não serem observados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, os quais vinculam todos os Poderes.

Diante de tal situação, sendo o reclamante trabalhador resgatado de condições análogas à de escravo, este não pode continuar tendo seus direitos violados, sem qualquer amparo legal.

Dispõe o Art. 273 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária por força do art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, que:

O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

1. Haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação;"

O art. 300 do CPC também prevê que “a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

No presente caso, há "prova inequívoca" de que possuía vínculo empregatício com seus empregadores, conforme **(ATENTAR-SE AO CASO CONCRETO PARA CITAR OS DOCUMENTOS CORRETOS. Pode ser um boletim de ocorrência, inquérito policial, inquérito civil do Ministério Público do Trabalho e/ou Ação Civil Pública, dentre outros)** além da comprovação de seu resgate e de sua situação de miséria, agravada diante do não recebimento de suas verbas rescisórias, ou das guias de seguro-desemprego, apenas em razão da ausência de auditor fiscal na ação que culminou em seu resgate.

Incontroverso que o atraso no recebimento das verbas rescisórias e a não percepção do seguro-desemprego poderá causar prejuízos irreparáveis ao reclamante, por se tratar de verba de natureza alimentar, indispensável para sua sobrevivência.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Pode, inclusive, impelir o trabalhador a retornar à situação degradante em que vivia por não ter renda para sobreviver e local para residir, o que demonstra o "periculum in mora" (perigo na demora).

In casu, o periculum in mora trata justamente da urgência em garantir uma existência digna ao trabalhador, que se encontra, embora liberto, sem qualquer amparo estatal. O Reclamante é pessoa em grave situação de vulnerabilidade, sem qualquer outra fonte de subsistência. Assim, o fato de não ter recebido acerto rescisório e as parcelas devidas de seguro-desemprego agravam a sua condição.

Sendo assim, torna-se necessária a antecipação da tutela para que não haja mais prejuízos ao reclamante, além daqueles que já vem sofrendo.

Preenchidos os requisitos constantes nos artigos do CPC, ou seja, a verossimilhança e a prova inequívoca das alegações e "periculum in mora" (perigo da demora), cabível a antecipação da tutela com relação aos documentos necessários para a liberação do seguro desemprego.

Nesse sentido, é o entendimento da Justiça do Trabalho, já consolidado em diversas decisões:

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO VARA ÚNICA DO TRABALHO DE ARARIPINA ACP 0000313-65.2019.5.06.0401 AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO RÉU: DANILO DE ALMEIDA PINHEIRO DE FARIAS, LINALDO ADELINO DE FARIAS, L. & J. DE FARIAS LTDA, UNIÃO FEDERAL (AGU) ... Embora farta a prova documental acostada, extrai-se da inicial que até o presente momento os Auditores Fiscais do Trabalho ainda não procederam à lavratura do relatório final do auto de infração, o que via de consequência, impediu os trabalhadores resgatados de se habilitarem no programa seguro-desemprego. ... Pois bem. Após a análise sumária dos mencionados documentos, entendo que, de fato, restam presentes os pressupostos essenciais para a concessão da medida requerida, quais sejam: a probabilidade do direito (fumus boni iuris) e o perigo da demora (periculum in mora). Isso porque as provas carreadas aos autos são robustas e irrefutáveis, demonstrando a submissão de trabalhadores a labor marginalizado e sob condições degradantes, lançando mão até mesmo da exploração do trabalho infantil.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Ademais, eventual demora no trâmite processual poderia comprometer o resultado útil do processo, gerando danos de difícil ou até mesmo impossível reparação, bem como forçar estes trabalhadores, agora sem qualquer renda mínima, a se submeterem novamente a condições inapropriadas de trabalho. A seu turno, intimada para se manifestar, a União pediu a improcedência da tutela de urgência ao argumento de ser desnecessário provimento jurisdicional para tanto. De fato, a situação poderia ser resolvida administrativamente, sucede que, embora constatado pelos Auditores Fiscais e pelos Procuradores do Trabalho a submissão de trabalhadores à situação degradante, nos termos do art.1º, II e III da Portaria MTB 1.293 de 28.12.2017, não se procedeu, nos termos do art.8º da mesma portaria e do art.2º-C, §§ 1º e 2º da Lei 7998/90 à expedição dos documentos necessários à percepção do seguro-desemprego, bem como o encaminhamento para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE. Ademais, as provas coligidas aos autos guardam tamanha robustez que, embora o auditor signatário do documento juntado ao ID 140bf4b tenha entendido de modo diverso, reputo que a situação verificada se molda às hipóteses previstas na Portaria MTB 1.293 de 28.12.2017, caracterizando redução dos trabalhadores à condição análoga à escravidão. **Assim sendo, com amparo no art. 7º, XXII, da Constituição Federal c/c arts. 200 da CLT e 300 do CPC/15, CONCEDO A TUTELA DE URGÊNCIA (...)**

Excelentíssimo (a) Senhor(a) Juiz(a) do Trabalho abaixo identificado(a).
ARARIPINA, 18 de Junho de 2019 CARLA JANAINA MOURA LACERDA
Juiz(a) do Trabalho Titular

REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO REQUERIDOS: MARIAH CORRAZA BARRETO USTUNDAG, DORA USTUNDAG e SONIA REGINA CORAZZA ... O requerente pretende, também, a expedição de alvará judicial em face da vítima para que a trabalhadora possa encaminhar o benefício de seguro-desemprego, correspondente a 03 (três) parcelas mensais, no valor correspondente a 01 (um) salário-mínimo cada, sob o fundamento de que a vítima estaria enquadrada na previsão da Lei n. 7.998/90, visto que comprovadas as condições de prestação de trabalho em condições análogas à de escravo. Examinado a petição de aditamento, as atas com os depoimentos de testemunhas e a cópia do boletim de ocorrência, verifico que foram apresentados indícios para a caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Cumpra salientar que o Código Penal brasileiro tipifica o crime de redução do trabalhador à condição análoga de escravo, considerando na tipificação, não apenas a ausência de liberdade do trabalhador, mas também a falta de dignidade nas condições de trabalho, prevendo, in verbis: “Art. 149. Reduzir 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: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003) Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência”. Portanto, o trabalho que não reúna as mínimas condições para garantir os direitos ao trabalhador, cerceie sua liberdade, atinja a sua dignidade ou sujeite o trabalhador a condições degradantes, deve ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo. Ressalto que foi apresentado o Auto de Prisão em Flagrante e o Boletim de Ocorrência, indicando que a requerida Mariah teve sua conduta amoldada à figura típica “do artigo Título I - Pessoa (arts. 121 a 154) / Redução a condição análoga à de escravo (art. 149) (Consumado), Título I - Pessoa (arts. 121 a 154) / Abandono de incapaz (art. 133) (Consumado), Título I - Pessoa (arts. 121 a 154) / Omissão de socorro (Art. 135) (Consumado), razões pelas quais decreto a PRISÃO EM FLAGRANTE DELITO e determino o formal indiciamento do agente, com entrega da correspondente nota de culpa”. Em face dos fatos narrados e documentos apresentados, entendo que existem indícios no sentido de que a Sra. ... prestava serviços para os requeridos como empregada doméstica, contudo não recebia contraprestações de forma regular, o que caracterizaria trabalho em condições degradantes. Desta forma, em relação ao pedido de expedição de alvará para encaminhamento de benefício de seguro-desemprego, cumpre tecer algumas considerações. Destaco que a Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990, alterada posteriormente, pela Lei 10.608/02, prevê a concessão do benefício de seguro-desemprego em determinadas hipóteses, estabelecendo requisitos para a concessão do benefício, conforme segue: “Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade: (Redação dada pela Lei nº 8.900, de 30.06.94) I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) Art. 2o-A. Para efeito do disposto no inciso II do art. 2o, fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (...) Art. 2o-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo cada, conforme o disposto no § 2o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002) § 1o O trabalhador resgatado nos termos do caput deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional”.

Assim, a lei estabelece, como um dos seus objetivos, o auxílio de trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo, no entanto, indica como requisito para a concessão do benefício que a situação seja identificada em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente, Ministério da Economia. No caso, a situação de trabalho análogo à condição de escravo foi verificada por outros agentes públicos, como a Procuradora do Ministério Público do Trabalho, em conjunto com servidores da Secretaria Estadual da Justiça e Cidadania e da equipe da Delegacia de Homicídios e Proteção à Pessoa - DHPP, por meio do Delegado Rogério Barbosa Thomaz, Titular da 1ª. Delegacia da Divisão de Proteção à Pessoa - DHPP e outros servidores, o que, em tese, não seria suficiente para autorizar a concessão do seguro-desemprego. No entanto, considerando a finalidade da norma referida, ou seja, prestar auxílio aos empregados que foram resgatados de situações de trabalhos forçados ou análogas à condição de escravo, infelizmente, ainda, uma realidade da sociedade brasileira, não se pode considerar aceitável a limitação no sentido de que apenas o Auditor Fiscal do Trabalho, vinculado ao Ministério da Economia, possa comprovar a hipótese de concessão do benefício.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Portanto, diante da finalidade da norma referida e princípio da igualdade, na medida em que a Sra. ... se encontra em situação de vulnerabilidade social em face dos fatos narrados na presente ação e documentos juntados, defiro, em sede de tutela antecipada, a expedição de alvará para encaminhamento do benefício de seguro-desemprego. Nesse sentido, destaco a decisão prolatada nos autos da Ação Civil Pública n. 5000018-82.2017.4.03.6122, que tramitou na 1ª Vara Federal de Tupã/SP, proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL em face da UNIÃO FEDERAL, na qual a União Federal foi condenada a assegurar, por meio da Secretaria Especial de Trabalho do Ministério da Economia, em todo território nacional, a concessão do seguro-desemprego em favor de todos trabalhadores, rurais ou urbanos, nacionais ou estrangeiros, que tenham sido comprovadamente submetidos a regime de trabalho forçado ou reduzidos à condição análoga à de escravo, nos termos do art. 2º-C da Lei 7.998/90, independentemente de o resgate ter sido efetuado por Auditor Fiscal do Trabalho.(...) Conclui-se não caber ao Auditor Fiscal do Trabalho privativamente, mas certamente a primazia, de promover o resgate do trabalhador em regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo, fazendo repercutir a sua atuação nas esferas cível, administrativa e criminal, além da aqui em testilha: assistencial. (...).

(...) No caso, verifico que os fatos narrados no aditamento da petição inicial evidenciam uma probabilidade do direito da Sra. ... de reconhecimento de relação de emprego e das parcelas decorrentes dessa relação. Constato, ainda, que existe o perigo de risco ao resultado útil do processo, na medida em que o bem que poderia garantir uma futura execução foi colocado à venda pelos requeridos. Destaco, também, que os documentos indicados pelo requerente evidenciam que um dos requeridos figura como devedor em Execução de Título Extrajudicial movida pelo Banco Itaú Unibanco no processo n. 1016145-20.2014.8.26.0004. Diante de tais fatos, defiro, em parte, a tutela de urgência para determinar a imediata indisponibilidade, via sistema, e arresto do imóvel localizado na Rua

Para fins de cumprimento da ordem de arresto deverá o requerente apresentar a matrícula do imóvel indicado. ... LETÍCIA STEIN VIEIRA Juíza do Trabalho Substituto.

Por fim, destaca-se a decisão do Tribunal Regional da 8ª Região:

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO VARA DO TRABALHO DE REDENÇÃO. TutCautAnt 0001061-82.2020.5.08.0118REQUERENTE: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO. REQUERIDO: AMOS DA SILVA KRASOWSKI, JAIRO FRANCISCO DA SILVA DECISÃO DE TUTELA DE URGÊNCIA. MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO propôs a presente ação em face de AMOS, pleiteando a concessão de tutela de DA SILVA KRASOWSKI e JAIRO FRANCISCO DA SILVA urgência para que a Superintendência Regional do Trabalho do Pará, na pessoa do Superintendente do Trabalho, inscreva os trabalhadores resgatados de condições análogas à de escravo no seguro-desemprego, correspondente a 03 parcelas mensais, no valor correspondente a 01 salário mínimo cada, independentemente de tempo de contribuição, conforme previsto no art. 2º, I, da lei n. 7.998/90, bem como seja determinado o arresto de bens dos réus, no importe de R\$ 3.000.000,00 (três milhões de reais), para garantir o pagamento das verbas trabalhistas devidas.

Vieram os autos conclusos para decisão.

A concessão da tutela de urgência exige a presença de dois requisitos: (1) a probabilidade do direito; e (2) o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (art. 300 do CPC).

O requerente alegou que no dia 20/11/2020, em ação deflagrada pela Polícia Federal, com a participação de policiais federais, bem como de Procuradores do Trabalho da República, foi constatada a submissão de trabalhadores a condição análoga à de escravo, em um garimpo explorado ilegalmente pelos reclamados, que foram presos em flagrante. Acrescentou que as diligências empreendidas no garimpo apuraram diversas violações aos direitos dos trabalhadores resgatados.

(...)

Ressaltou que o seguro-desemprego é um direito constitucionalmente garantido e que sua percepção, quando constatada a submissão a regime de trabalho forçado ou redução à condição análoga à de escravo, não deve se restringir às ações decorrentes de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme dispõe o art. 2º-C na Lei n.º 7.998/90 (auditores do atual Ministério da Economia), com exclusão de todos os outros, sob pena de acarretar grave infração a princípios constitucionais basilares, como é o caso do princípio da igualdade.

(...)

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Sustentou que não há dúvidas quanto à participação dos reclamados nos crimes constatados, tanto é que eles foram presos em flagrante em razão das provas já colhidas, mas que como ainda não são devedores dos créditos trabalhistas ou de danos materiais e morais de ordem individual e coletiva, podem dissipar seu patrimônio a fim de furtar-se de eventuais obrigações, surgindo a necessidade de constrição imediata dos seus bens, por meio de cautelar de arresto.

(...)

Desse modo, há probabilidade do direito, quanto à submissão dos trabalhadores à condição análoga à de escravo e dissipação do patrimônio dos requeridos. O perigo de dano é evidente, pois os trabalhadores encontram-se sem renda mínima, o que pode até mesmo implicar nova submissão a condições de trabalho precárias. Além disso, há o perigo de dano, ante a possibilidade de os reclamados dissiparem o patrimônio, já que a atividade de garimpo, sua fonte de rendimentos, foi cessada após a operação empreendida pela autoridade policial, em conjunto com a Procuradoria do Trabalho e da República. **A situação posta se amolda à previsão contida no art 2º, I, da Lei nº 7.998/90, que tem a finalidade de prestar auxílio aos empregados que foram resgatados de situações de trabalhos análogas à condição de escravo. Sobreleva registrar que o fato de a constatação da submissão dos trabalhadores à condição análoga à de escravo ter sido realizada a partir de ações de outros agentes públicos que não auditores do trabalho, não afasta o direito dos trabalhadores ao seguro-desemprego, porquanto o art. 2º-C da lei 7.998/90 não determinou que cabe privativamente ao Ministério do Trabalho, atual Ministério da Economia, realizar o resgate de trabalhador em regime de trabalho análogo à condição de escravo.** Considerando a situação demonstrada nos autos, concedo a tutela de urgência pretendida e **DETERMINO: a) À Superintendência Regional do Trabalho do Pará, na pessoa do Superintendente do Trabalho, que inscreva, imediatamente, sob pena de desobediência, os 53 trabalhadores listados no ID 1f56a29 - Página 51 a 55, no benefício do seguro-desemprego, correspondente a 03 (três) parcelas mensais, no valor correspondente a 01 (um) salário mínimo cada, independentemente de tempo de contribuição, por se tratar de trabalhadores resgatados de condições análogas à de escravo. b) Proceda-se ao bloqueio das constas dos réus, via Sisbajud, no importe de R\$3.000.000,00 (três milhões de reais). Infrutífera a medida, realize-se a restrição dos veículos dos requeridos, via Renajud, e o registro da indisponibilidade de todos os bens dos requeridos,**

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

via Sistema CNIB (Central Nacional de Indisponibilidade de Bens), sem prejuízo da utilização dos demais convênios do TRT da 8ª Região e da expedição de ofício aos Cartórios de Registro de Imóveis e outras instituições.

(...)

Nada mais.

REDENÇAO/PA, 27 de novembro de 2020. JESSE CENCI. Juiz do Trabalho Substituto.

Sendo assim, requer o Reclamante, seja concedida liminarmente a tutela de urgência antecipada, eis que presentes a probabilidade do direito e o perigo de dano ao trabalhador vítima de trabalho escravo, determinando-se que a parte reclamada forneça as guias do seguro-desemprego.

Alternativamente, requer ainda que, caso não sejam fornecidas as respectivas guias, a Reclamada seja condenada ao pagamento de indenização correspondente respectiva, bem como que o D. Juízo determine à União - Ministério do Trabalho e Emprego a concessão do respectivo benefício do seguro-desemprego resgate, independentemente de ter sido efetuado “em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho em Emprego”, servindo a decisão judicial como alvará para habilitação do Reclamante no benefício.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Adicional Noturno

Art. 2º, 1., do DECRETO Nº 41.721, DE 25 DE JUNHO DE 1957: a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

O (A) Reclamante iniciava sua jornada laboral no período noturno, aproximadamente às XX horas da madrugada, e laborava até às XX horas. A Constituição Federal prevê, no artigo 7º, inciso IX, que a remuneração do trabalho noturno será superior à do trabalho diurno, tanto para o labor urbano, quanto rural.

[CASO O TRABALHO SEJA RURAL]: Em se tratando do serviço de natureza XX, a atividade do empregador é considerada rural. Desse modo, nos termos do art. 7º, caput e art. 7º, parágrafo único, ambos da Lei nº 5.889/73, o (a) Reclamante faz jus ao adicional noturno de 20% (se rural), calculado sobre as horas trabalhadas entre XXh e XXh da manhã, no período de XX a XX.

[CASO O TRABALHO SEJA URBANO]: Em se tratando do serviço de natureza XX, a atividade do empregador é tida como urbana. Desse modo, nos termos do artigo art. 73, § 2º da CLT, o (a) Reclamante faz jus ao adicional noturno de 25% se urbano, calculado sobre as horas trabalhadas entre Xh e Xh da manhã, no período de XX a XX.

O (A) Reclamante trabalhava das XXh às XXh, com XX minutos de intervalo intrajornada no almoço. Dessa forma, o labor ocorria, em média, em XX dias por mês, sendo XX horas em horário noturno. Esse critério evidencia que o adicional noturno deve ser calculado, aproximadamente, sobre XX horas noturnas por mês.

Em última análise, cabe ainda ressaltar que nos termos da Súmula 60 do C. TST o adicional noturno, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.

Considerando que a Reclamada não quitou integralmente o adicional noturno, nos termos do artigo 73, §1º, da CLT c/c art. 7º da Lei 5.889/73 **[SOMENTE CITAR ESTA LEI CASO SEJA TRABALHO RURAL]** requer o pagamento das diferenças de adicional noturno, observando-se a redução da hora ficta noturna, por todo contrato de trabalho e reflexos nos RSRs e em feriados e, com estes, nas horas extras quitadas, férias + 1/3, 13º's salários, aviso prévio indenizado, abono de retorno de férias e todos esses no FGTS + 40%.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Não esquecer:



1. É indispensável a **liquidação dos pedidos da inicial**, segundo o art. 840, §1º, da CLT. Sempre que possível, sugere-se que um contador realize a liquidação. Além disso, atentar aos parágrafos do art. 879, em especial ao §2º, que prevê o prazo de 8 dias para impugnar os cálculos da Reclamada.
2. Faz-se essencial a notificação extrajudicial ou a produção antecipada de prova nos casos em que o trabalhador **não possui documento algum**.
3. Lembrar-se da **declaração de autenticidade e veracidade** dos documentos juntados aos autos, em observância ao art. 830 da CLT.

Honorários de Sucumbência

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Com fundamento no artigo 791-A da CLT, e na OJ n.º 348, da SBDI-1, do C. TST, os Reclamados devem ser condenados ao pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência em 15% (quinze por cento) sobre a condenação, aos patronos das Reclamantes. Por outro lado, eventual sucumbência das Reclamantes, ainda que parcial, não pode ensejar honorários aos advogados da parte contrária, haja vista sua condição de vulnerabilidade, que o isenta de todas as despesas processuais, à luz do art. 5º, XXXV, da CF/88 e art. 98, §1º, VI, da CLT c/c art. 769 da CLT.

Ad argumentandum, à luz da decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, eventual condenação ao pagamento de honorários advocatícios ou periciais não deve ser descontada dos créditos obtidos no processo. Ad argumentandum tantum, eventual condenação das Reclamantes deve ficar sob condição suspensiva de exigibilidade, conforme preleciona o art. 791-A, §4º, da CLT.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Não observância de cláusula de ACT/CCT - exemplo: ausência de fornecimento de lanche



Para compreender quais ACTs e CCTs se aplicam, deve-se primeiramente identificar a categoria do (a) trabalhador (a). Caso exista registro, a própria CTPS terá essa informação. Para trabalhadores não registrados, deve-se consultar a Classificação Brasileira de Ocupações e enquadrar o (a) reclamante na categoria que se adequa às atividades realizadas. Para encontrar os instrumentos coletivos, é sugerido cruzar três dados: a categoria do trabalhador, o período de trabalho, e a localidade da prestação de serviços. Com a categoria e a localidade, torna-se possível verificar qual Sindicato representa o (a) trabalhador (a). Já com o período de tempo, é viável selecionar os instrumentos de acordo com os anos de vigência.

Exemplo:

A convenção coletiva de trabalho vigente (Anexo X) não prevê a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho padrão por mais de XX horas extraordinárias, salvo em casos de força maior. O(A) Reclamante trabalhava constantemente em sobrejornada, não sendo verificada nenhuma dessas situações.

Na verdade, o labor em sobrejornada de XX horas diárias era política da Reclamada que, ao definir as metas e as rotas dos funcionários, já sabia que o horário seria largamente ultrapassado. Nessa esteira, a cláusula XX prevista na convenção coletiva de trabalho (Anexo X) dispõe que qualquer descumprimento enseja a aplicação de multa de 50% do salário de ingresso.

Além disso, a empresa não forneceu o lanche antes da realização das horas extras, obrigação também prevista no parágrafo único da cláusula XX da CCT 20XX/20XX e cláusula XX da CCT 20XX/20XX, que dispõe que: **[INSERIR DISPOSIÇÃO DA CCT]**. Dessa forma, resta inquestionável a inobservância pela empresa dos dispostos nos instrumentos de negociação coletiva.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Diante de todo o exposto, requer-se que a Reclamada seja condenada ao pagamento de uma indenização equivalente a um lanche diário no valor de R\$X,00 (X reais) ou em valor a ser arbitrado, nos dias em que o (a) Reclamante laborou por mais de XX horas extras, em face do descumprimento da cláusula X^a da CCT 20XX/20XX em valor a ser apurado conforme cartões de ponto juntados pela Reclamada.

Requer também a condenação da Reclamada ao pagamento das multas previstas nas CCTs anexas, pelo descumprimento de cláusulas previstas em todas, durante todo o contrato de trabalho, no valor aproximado de R\$ XX.

[CASO EXISTA TAMBÉM ACT, ALÉM DE CCT:]

Nessa esteira, as cláusulas XX^a (ACT 20XX-20XX) e XX^a (ACT 20XX-20XX, 20XX-20XX, 20XX-20XX) previstas nos respectivos acordos coletivos de trabalho anexos (Anexos XYZ) dispõem que o descumprimento de qualquer cláusula acordada no referido instrumento enseja a aplicação de multa de 10% do salário de ingresso do ajudante.

Além disso, a empresa não forneceu o lanche antes da realização das horas extras, obrigação também prevista no parágrafo único da cláusula X^a dos ACTs supracitados, que dispõe que "xxxxxxxxxxxxx".

Diante de todo o exposto, requer-se que a Reclamada seja condenada ao pagamento de uma indenização equivalente a um lanche diário no valor sugerido de R\$XX nos dias em que o (a) Reclamante prestou mais de XX horas extras nos últimos X anos do contrato laboral em face do descumprimento da cláusula XX dos ACTs supracitados, no valor aproximado de R\$ XX (valor por extenso), o qual deverá ser liquidado através da análise de todos os Cartões de Ponto juntados pela Reclamada.

Requer também o pagamento da multa de XX% do salário, conforme previsto nas cláusulas XX^a e XX^a do acordo coletivo de trabalho, no valor de R\$ XX.

MODELO DOS PEDIDOS PRINCIPAIS NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Correção Monetária

Quanto ao índice de correção monetária aplicável, requer a aplicação do IPCA-E sobre a fase prejudicial e, a partir da citação, a taxa Selic.

Ainda, requer a concessão de indenização suplementar prevista no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, em relação ao período de incidência da Selic, que prevê:

Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.

Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar.

O (a) Reclamante assim requer, tendo em vista que a Selic atualmente não recompõe o crédito trabalhista, fato público e notório, pois, ao utilizar a Selic acumulada de forma simples, a tabela dos tribunais não considera no período judicial o cômputo dos juros, reduzindo o crédito do trabalhador e violando o seu direito de propriedade.

Portanto, requer indenização suplementar correspondente, no mínimo, ao que seria devido em período pretérito ao posicionamento do STF na ADC 58, ou seja, a aplicação dos juros de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da demanda.

PREPARAÇÃO PARA A AUDIÊNCIA

Preparando Boas Perguntas

Antes de uma audiência una ou de Instrução, o(a) advogado(a) deve preparar perguntas para o depoimento das partes e oitiva das testemunhas.

★ **Dica:** as informações sobre cada tipo de audiência encontram-se no tópico “Audiência”, no entanto, é praxe que a na audiência inicial do rito ordinário seja voltada à tentativa de conciliação das partes não sendo necessário levar testemunhas. Mas é preciso se atentar SEMPRE ao tipo da audiência descrito na intimação.

O que devemos observar para fazer boas perguntas?

1. Aspectos do relato da parte reclamante que ainda não estão claros nos autos: muitas vezes, a parte relata fatos que, no decorrer do processo, não ficam evidentes. Fazer perguntas sobre eles é fundamental para esclarecer estes aspectos.
2. Os argumentos da parte reclamada acerca de cada um dos pedidos feitos e das provas apresentadas nos autos: importante se atentar aos argumentos da parte contrária para fazer perguntas para que ambas as partes os rebatem.
3. A jurisprudência do Tribunal acerca dos pedidos que foram feitos na inicial, principalmente os de natureza indenizatória: se atentar à jurisprudência é importante para que você possa evidenciar aspectos que são entendidos como relevantes para aquele Tribunal.
4. Novos fatos que ocorreram ao longo do processo: se existe um fato novo, é importante evidenciá-lo na audiência.
5. Quem são as testemunhas e quais foram os fatos presenciados por elas: importante perguntar para cada testemunha fatos vivenciado por elas, para que respondam com clareza.
6. Se há possibilidade de contradita da testemunha da parte contrária: a contradita é o ato de impugnar uma testemunha baseado em circunstâncias que comprovem o impedimento ou a suspeição para testemunhar (Art. 829 da CLT):
 - Parente até o 3º grau civil;

- Amigo íntimo ou inimigo das partes;

Nesses casos, a testemunha não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação (Art. 829 da CLT).

★ **Dica:** algumas perguntas são recorrentes nos processos, mas é preciso se atentar às particularidades de cada caso.

Algumas perguntas gerais encontram-se no tópico “Escolha e Conversa com as Testemunhas”.

Auxiliando as partes e as testemunhas no pré-audiência:

No pré-audiência, é importante que o(a) advogado(a):

- Converse com as partes e as testemunhas para compreender quais são as dificuldades por elas apresentadas para a realização da audiência;
- Explicar o funcionamento da audiência para que as partes e as testemunhas possam ter clareza nos procedimentos que ocorrerão;
- Auxiliar as partes e testemunhas a rememorar os fatos pedindo, por exemplo, que a parte relate novamente os fatos vivenciados.

! É considerado boa prática evitar que a parte tenha que decorar perguntas ou respostas, o que pode induzi-la a erro, tendo em vista que o próprio ambiente de audiência pode ser estressante.

★ **Dica:** no encontro pré-audiência o(a) advogado(a) deve recolher as cartas convite, conforme apresentado nos tópicos anteriores, e disponibilizá-las nos autos processuais. Deve, também, alertar as testemunhas e as partes sobre as consequências do não comparecimento. As consequências relativas as partes estão no tópico “Audiência”. Quanto às testemunhas arroladas nos autos que não comparecerem (Art. 825, parágrafo único da CLT):

- Serão intimadas;
- Ficarão sujeitas à condução coercitivas;
- Poderão sofrer penalidades, caso não tenham um motivo justificado e não atendam a intimação.

A penalidade acima estará descrita na intimação, devendo o(a) advogado(a) se atentar à organização e à praxe de cada juiz e/ou Vara.

Art. 829 - A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

Art. 825, Parágrafo único - As que não comparecerem serão intimadas, ex officio ou a requerimento da parte, ficando sujeitas a condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação.

DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA

★ **ATENÇÃO À DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA!**

É importante lembrar que toda e qualquer pergunta precisa ser analisada à luz do seguinte questionamento: **de quem é o ônus de provar?** A CLT, no art. 818, dispõe que:

“Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao **reclamante**, quanto ao **fato constitutivo** de seu direito;

II - ao **reclamado**, quanto à existência de fato **impeditivo, modificativo ou extintivo** do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil”.

Além disso, a Súmula nº 212 do TST aborda uma importante hipótese de inversão do ônus probatório (“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”). No mesmo sentido, ressalta-se a Súmula nº 338 do TST, que trata da inversão nos casos de registro da jornada de trabalho por parte de empregadores com mais de 10 funcionários.

★ **DICA:** Às vezes é melhor não perguntar do que perguntar demais. A depender do ônus da prova naquele tópico, uma pergunta que pode ser “ótima” pode até “sair pela culatra”.

Dicas práticas sobre compromisso e contradita das testemunhas

★ É comum que as testemunhas possam se atrapalhar na hora do compromisso em razão do nervosismo. Cabe, então, alertá-las que o juiz pode perguntar se têm interesse na causa, “se estão torcendo por alguém”, se costumam tomar cerveja juntos ou se são amigos íntimos. Se a pessoa sentir que deve responder sim a alguma pergunta nesse sentido, o(a) advogado(a) deve descartá-la como testemunha. Mas se a pessoa não tem interesse, amizade ou inimizade esse alerta servirá para tranquilizá-la ao ouvir esses questionamentos do juiz na hora da audiência.

★ A testemunha deve ser alguém com conhecimento do fato. É muito comum que a testemunha tenha trabalhado junto com o reclamante e tenha ajuizado (ou esteja em vias de ajuizar) ação trabalhista contra o mesmo empregador. Nessa hipótese, muitas vezes o(a) advogado(a) do reclamado se utiliza da contradita para argumentar a suspeição dessa testemunha, com base na existência de interesse na causa.

É importante, então, lembrar que o TST já pacificou o entendimento de que tal fato, por si só, não é capaz de tornar a testemunha suspeita.

Súmula nº 357 do TST

TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

Ou seja, na prática, apesar de não estar previsto no rol, alguns julgadores ainda assim aceitam a contradita por interesse na causa. Nesse caso, é fundamental que o(a) advogado(a) proteste no momento da audiência e, posteriormente, inclua no recurso vindouro que a contradita acolhida viola diretamente a Súmula nº 357 do TST, bem como a previsão constitucional de contraditório e ampla defesa constante no art. 5º, inciso LV, da CR/88.

Criando Condições para a Realização de Audiências Virtuais:

É comum nos processos de trabalho escravo contemporâneo que, após o resgate, a parte reclamante retorne à sua cidade ou estado de origem a centenas ou milhares de quilômetros do local do resgate.

Ao retornar ao seu local de origem, as partes passam a necessitar da realização de audiências virtuais, mas é preciso se atentar para o fato de que, essas pessoas são extremamente vulneráveis e, muitas vezes, excluídas digitalmente.

Ao se deparar com uma situação em que a parte ou as testemunhas não possuem internet de boa qualidade ou não tenham traquejo suficiente para manejar a tecnologia ou, ainda, que sequer tenham equipamentos necessários para participar da audiência, pode-se lançar mão de algumas alternativas:

- Fazer o pedido de deslocamento de competência, conforme os tópicos “Petição Inicial” e “Documentos Necessários”;
- O(a) advogado(a) pode **se direcionar ao local em que a parte reclamante e as testemunhas farão a audiência;**
- O(a) advogado(a) pode **se manifestar no processo** apresentando as testemunhas e o seu endereço fazendo um **pedido para que o Juiz, valendo-se da cooperação judicial e** por meio de Carta Precatória, **determine que sejam ouvidas na Vara do local no qual habitam;**
- O(a) advogado(a) **pode se valer das seccionais da OAB** no interior para que a sua estrutura seja utilizada pela parte e pelas testemunhas. Nesse caso, as Comissões estaduais de Enfrentamento ao Trabalho Escravo ou de Direitos Humanos podem ser essenciais para auxiliar a parte e o(a) advogado(a).
- Pode-se também utilizar as estruturas das Clínicas Jurídicas nas localidades em que elas existirem - em MG: UFMG-Belo Horizonte, Unipac-Uberaba; Puc-Minas; UFU-Uberlândia. No Pará: UFPA-Belém. Na Bahia: UNEB-Irecê.

AUDIÊNCIA

A Audiência Trabalhista

Antes de compreender o funcionamento da audiência trabalhista, necessário entender sua estrutura:

1. Notificação da Parte Reclamada e Marcação da Audiência

Protocolada a ação, a parte reclamada será notificada dentro do prazo de 48 horas (Art. 841 da CLT.1).

Na notificação, constará a segunda via da petição e a obrigação de comparecer em audiência, que será realizada na primeira data desimpedida após 5 dias do recebimento da notificação (Art. 841 da CLT).

A data do recebimento da notificação no processo do trabalho é presumida e consiste em 48 horas após o envio da notificação (Súmula 16 do TST).

Esquema Cronológico da Notificação



Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias.
SÚMULA Nº 16 - NOTIFICAÇÃO. Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

2.A Sala de Audiência

Após o pregão, as partes e seus procuradores entrarão na sala de audiência trabalhista.

A parte reclamante deve se assentar à esquerda do Juiz, já a parte reclamada, à direita.

★ **Dica:** existe uma brincadeira muito utilizada didaticamente para que os(as) estudantes de Direito não esqueçam essa regra: o lado esquerdo, porque é o lado do “coração” e a reclamada, do direito porque é o lado da razão.

Esquema da Sala de Audiência Trabalhista



3. Audiências Virtuais

Caso a parte reclamante tenha optado pelo “Juízo 100% digital”, é importante se atentar sempre para dois pontos:

- Baixar a plataforma em que ocorrerá a audiência e testá-la com antecedência;
- Caso a parte não faça a audiência na companhia de profissional para orientá-lo no uso da plataforma, o(a) advogado(a) deve garantir que ela tenha acesso adequado.

! É uma boa prática que o(a) advogado(a) ao tomar ciência da audiência virtual, oriente a parte para que ela faça o download e explique como utilizá-la. O(A) advogado(a) pode fazer teste uns dias antes e no dia anterior também com a parte já na sala de audiência para evitar problemas no dia.

4. Comparecimento em Audiência

É importante reforçar que a parte reclamada pode se fazer representar sempre, por meio da figura do preposto, que não precisa ser empregado da empresa (Art. 843, §3º da CLT).

No entanto, o reclamante só pode ser representado por motivo de doença ou outro motivo poderoso, pelo sindicato ou por outro trabalhador da mesma profissão (Art. 843, §2º da CLT).

Caso seja uma audiência inicial, ela ocorrerá, mesmo que o reclamante esteja representado, mas caso seja uma audiência Una ou de instrução, ela será adiada para evitar o arquivamento.

O que ocorre se a parte reclamante ou reclamada não comparecer em audiência (Art. 844 da CLT.6 e Súmula 74 do TST)?

Audiência Inicial ou Una	
Reclamante	Reclamada
Arquivamento e recolhimento de custas pelo reclamante mesmo que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar em 15 dias que não compareceu à audiência por motivo justificável (Art. 844, §2º).	Revel e Confesso quanto à matéria apresentada na petição inicial
Audiência de Instrução	
Confissão Ficta (ou presumida)	Confissão Ficta (ou presumida)

Art. 843, § 3º: O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

Art. 843, § 2º: Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

Art. 844: O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato.

Importante destacar que a ausência da reclamada:

- **Não** impede que o(a) advogado(a) presente na audiência apresente contestação e documentos (Art. 844, §5º).
- **Não** impede que, posteriormente, a parte reclamada produza provas desde que compareça em tempo oportuno no processo (Súmula 231 do STF).

5. Procedimento e Trâmite da Audiência Trabalhista

O trâmite da audiência trabalhista está regulado em dois artigos distintos: art. 849 e art. 852-C da CLT.

O primeiro trata da audiência no rito ordinário e o segundo aborda particularidades para o rito sumaríssimo.

Quanto ao rito sumário, as disposições sobre audiência encontram-se na Lei nº 5.584/1970.

Dessa forma, o primeiro passo é relembrarmos as diferenças para definirmos o rito processual:

1. Valor da causa:

Súmatório	Súmaríssimo	Ordinário
Até 2 salários mínimos Art. 2º, §3º e 4º da Lei nº 5.584/1970.	Até 40 salários mínimos Art. 852-A da CLT.	Acima de 40 salários mínimos (Por exclusão)

Art. 844, § 2º: Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

SÚMULA Nº 74 - CONFISSÃO: I - Aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor. (ex- Súmula nº 74 - RA 69/1978, DJ 26.09.1978); II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores. (ex- OJ nº 184 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000); III- A vedação à produção de prova posterior pela parte confessa somente a ela se aplica, não afetando o exercício, pelo magistrado, do poder/dever de conduzir o processo.

Art. 844, § 5º: Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

SÚMULA 231: O revel, em processo cível, pode produzir provas, desde que compareça em tempo oportuno.

2. Partes envolvidas:

- Em ações trabalhistas nas quais estão envolvidas **entes da Administração Pública direta, autárquica e fundacional**, o rito sempre será o **ORDINÁRIO** (Art. 852-A, parágrafo único).

5. Procedimento e Trâmite da Audiência Trabalhista

A audiência no rito ordinário é fracionada de forma que, na doutrina, é dividida em 3 partes: inicial, instrução e sentença.

Na prática, com a maior complexidade que o processo do trabalho vem ganhando, não são feitas audiências de sentença, sendo proferida por escrito e juntada nos autos do processo, de forma que as partes já saem da audiência de instrução intimadas, como veremos no tópico “2. Audiência de Instrução”.

Todas as audiências iniciam-se após o pregão, que nada mais é que a chamada das partes para audiência feita por sistema sonoro ou por servidores das Varas do Trabalho.

1. Audiência Inicial

Assim que a audiência for iniciada, as partes e os(as) advogados(as) se identificam e apresentam seus documentos para registro de presença na Ata de Audiência. Após, haverá a primeira tentativa de conciliação (Art. 846 da CLT.13).

No processo trabalhista, o Juiz deve sempre tentar a conciliação, mas há dois momentos que essa tentativa deve ocorrer obrigatoriamente: início da audiência e após as razões finais na audiência de instrução (Art. 764, caput e §1.º.14).

Art 2º, § 3º: Quando o valor fixado para a causa, na forma deste artigo, não exceder de 2 (duas) vezes o salário-mínimo vigente na sede do Juízo, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da Ata a conclusão da Junta quanto à matéria de fato.

Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.

Art. 852-A. Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

! É uma boa prática que o(a) advogado(a) sempre tenha valores para formular proposta de acordo e, inclusive, tente acordos extrajudiciais, sempre de forma atenta à razoabilidade e ao interesse do(a) assistido(a).

Caso a parte reclamada tenha apresentado contestação, é comum que a audiência se encerre após a tentativa de conciliação, com a intimação das partes para se manifestarem acerca das provas que pretendem produzir.

No entanto, caso a parte não tenha apresentado a defesa por meio do peticionamento eletrônico, ela poderá realizar defesa oral, em 20 minutos. (Art. 847 da CLT. 15).

Se a parte reclamada realizar a defesa oral, o Juiz poderá abrir prazo para que a parte reclamante se manifeste sobre os argumentos e documentos apresentados pela reclamada também de forma oral.

Contudo, é comum que as contestações sejam peticionadas (Art. 847, parágrafo único da CLT) e, após, o Juiz abrir o prazo para que a parte reclamante se manifeste de forma escrita.

Embora não esteja escrito na CLT, é comum chamarmos essa manifestação de impugnação, acompanhando o Código de Processo Civil, e o seu prazo varia em cada Vara, podendo ser de 5 a 15 dias úteis. Mas há casos em que o juiz determina que a impugnação seja feita oralmente na própria audiência (Art. 100 do CPC).

★ **Dica:** O(A) advogado(a) deve estar preparado, tendo estudado o caso, atentando-se para o fato de que não pode realizar impugnação genérica.

Audiência Inicial



Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.

1Art. 100. Deferido o pedido, a parte contrária poderá oferecer impugnação na contestação, na réplica, nas contrarrazões de recurso ou, nos casos de pedido superveniente ou formulado por terceiro, por meio de petição simples, a ser apresentada no prazo de 15 (quinze) dias, nos autos do próprio processo, sem suspensão de seu curso.

2. Audiência de Instrução

A audiência de instrução também se inicia com o **pregão**. É comum haver uma **tentativa de conciliação no início** dessa audiência, embora não esteja disposto na CLT sua obrigatoriedade.

Primeiramente, haverá o **depoimento** do reclamante e, após, o depoimento da reclamada. Durante o depoimento, as testemunhas ficarão aguardando na sala de espera, mas devem estar presentes desde o início da audiência.

Depois, haverá a **oitiva** das testemunhas, sendo sempre feita na seguinte ordem: primeiro as testemunhas da parte reclamante e depois da parte reclamada.

★ **Dica:** O(A) advogado(a) deve lembrar do momento da contradita e das observações já feitas antes sobre quem pode ou não ser testemunhas (motivos para contraditar).

Poderá haver oitiva de peritos envolvidos no caso (Art. 848, §2º da CLT. 17).

Por fim, os(as) advogados(as) poderão aduzir razões finais orais por no máximo 10 minutos e o Juiz realizará a segunda tentativa obrigatória de conciliação (Art. 850 da CLT. 18).

Como vimos anteriormente, é comum que, ao invés de ser feita uma terceira audiência para julgamento, as partes saiam da audiência de instrução intimadas pelo juiz acerca da data em que proferirá sentença que servirá de intimação para fins de contagem do início do prazo de recurso. Por isso, é importante que o(a) advogado(a) se atente ao prazo para a publicação da sentença, que legalmente é de 10 dias.

★ **Dica:** O(A) advogado(a) deve sempre anotar este prazo já que não será intimado posteriormente (Art. 852-I, §3º da CLT. 19).

Pode, contudo, o juiz estabelecer data superior a 10 dias e até mesmo aberto ("sine die"). Nessa última hipótese, deverá haver intimação própria quando da publicação da sentença.

Art. 848, § 2º - Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

Art. 850: Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Art. 852-I § 3º As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

Audiência de Instrução



3. Particularidade da Audiência no Rito Sumaríssimo

Embora a maioria dos casos de trabalho escravo contemporâneo tramite no rito ordinário, devido à supressão de verbas por anos e, até mesmo, décadas, é importante saber as particularidades principais do rito sumaríssimo, pois ele é utilizado recorrentemente nos conflitos trabalhistas:

	Rito Ordinário	Rito Sumaríssimo
Audiência Una ou Tripartida	Tripartida	Una, podendo ser suspensa para produção de provas (Art. 852-C c/c Art. 854-H, §4º da CLT)
Prazo Máximo para Sentença Definido em Lei	Não	Sim, 15 dias podendo ser prorrogado por mais 30 se a audiência for interrompida (Art. 226, inc. III do CPC).
Número de Testemunhas Definido em Lei	Não	Sim, no máximo 2 para cada parte (Art. 852-H, §2º da CLT).

Art. 852-C. As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e julgadas em audiência única, sob a direção de juiz presidente ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.

Art. 852-H, § 4º Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito.

Art. 226. O juiz proferirá: III - as sentenças no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 852-H, § 2º As testemunhas, até o máximo de duas para cada parte, comparecerão à audiência de instrução e julgamento independentemente de intimação.

MODELO DE RECURSO ORDINÁRIO NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Com fulcro no art. 769 da Consolidação das Leis Trabalhistas c/c art. 997, § 2º do Código de Processo Civil, contra sentença proferida nos autos do processo em epígrafe, pelos motivos a seguir expostos.

Requer sejam recebidas as presentes razões do recurso e posteriormente remetidas para o egrégio Tribunal Regional do Trabalho da X Região. Assim como requer que a Recorrida seja intimada para contrarrazoar o presente recurso no prazo de 8 (oito) dias, nos termos do art. 900 da Consolidação das Leis do Trabalho.

I - DA TEMPESTIVIDADE

II - DO CABIMENTO



III - BREVE SÍNTESE DA RESPEITÁVEL SENTENÇA

IV - DOS MOTIVOS PARA REFORMA DA R. SENTENÇA

V - DOS PEDIDOS

DOS PEDIDOS MAIS FREQUENTES NO RECURSO ORDINÁRIO:



Majoração no valor indenizatório decorrentes dos danos morais.



Reconhecimento da responsabilidade objetiva / subsidiária da empresa.



Condenação na indenização por dano existencial.



Condenação da ré ao pagamento dos honorários advocatícios assistenciais ou sucumbenciais.



Lembre-se de que o Recurso Ordinário pode reexaminar tanto matéria fática quanto de direito. Por isso, é sugerido o uso de prints de documentos presentes nos autos, e com os respectivos IDs, para reiterar as teses defendidas. Outra estratégia é ressaltar trechos das oitivas realizadas, destacando o que merece ser levado em consideração pelo Tribunal.

MODELO DE RECURSO DE REVISTA NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO

Com fulcro no art. 896, alíneas “a” e “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho, pelas razões a seguir expostas.

Requer a notificação da Recorrida para que, querendo, apresente contrarrazões, e que sejam recebidas as razões recursais anexas e remetidos os autos ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Informa que, tratando-se de Recorrente, deixa de realizar depósito recursal, e sendo beneficiário da justiça gratuita, deixa de recolher as custas processuais.

I - DA TEMPESTIVIDADE

II - DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE



III - DO PREQUESTIONAMENTO

IV - DA TRANSCENDÊNCIA

V - SÍNTESE DA DEMANDA

VI - DOS MOTIVOS PARA A REFORMA DO RESPEITÁVEL ACÓRDÃO

★ **Dica:** lembrar que os casos de jornada exaustiva podem ser decorrentes de circunstâncias de intensidade, frequência e desgaste. Tais possibilidades devem ser evidenciadas ao longo no processo, e também na justificativa de Transcendência do Recurso de Revista, quando for o caso.



- Atenção às hipóteses de cabimento do Recurso de Revista. É fundamental que a peça explicita e fundamente a quais modalidades cada tópico do recurso se aplica.
- Lembre-se, também, do prequestionamento: o(a) advogado(a) deve demonstrar no Recurso de Revista que a matéria foi suscitada e prequestionada, como por exemplo por meio da oposição dos Embargos de Declaração.
- Outro ponto importante é se atentar para não exista, no recurso, o revolvimento de provas e fatos, uma vez que o TST apenas analisará como o direito deve ser aplicado diante dos fatos já comprovados nos autos, em respeito à Súmula nº 126 do TST.

MODELO DE RECURSO DE REVISTA NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO



No tópico da Transcendência, é importante utilizar o art. 896-A da CLT, por se tratar de um caso de trabalho escravo contemporâneo, conforme o art. 149 do Código Penal, e que constitui ofensa grave à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, inciso III da CR/88). Sugere-se, quando for o caso, citar a existência de Relatório de Fiscalização e Termo de Ajuste de Conduta. No mesmo sentido, evidenciar a presença da empresa na Lista Suja, fato que demonstra suma relevância, oferecendo transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social e jurídica. Outra fundamentação relevante é a Instrução Normativa nº 2/2021, do MTE. Reiterar, sempre, que cabe ao empregador zelar pela saúde, higiene e segurança do empregado, como estabelece a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII.

★ **Dica:** para fins de observância da Súmula nº 337 do TST, é importante comprovar a veracidade da decisão paradigma utilizada para demonstrar dissidência jurisprudencial. Assim, deve-se apresentar a decisão na íntegra nos autos, indicando a fonte, o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DJET). Sugere-se a consulta direta nos repositórios oficiais dos Tribunais.

DOS PEDIDOS MAIS FREQUENTES NO RECURSO DE REVISTA:

-  Intervalo intrajornada e interjornada - violação à CR/88 (art. 7º, inciso XXII), à CLT (art. 66) e à Súmula nº 437 do TST.
-  Indenização de supressão das horas extras - violação à Súmula nº 291 do TST
-  Danos morais por transporte de valores - violação à Lei 7.102/83 e à CR/88 (art. 7º, XIII).
-  Dano existencial in re ipsa - jornada exaustiva - dissidências entre as decisões de diferentes TRTs, violação à CR/88 (art. 6º e 7º, inciso IV).
-  Diferença de horas extras e indenização por supressão de horas extras - violação à CLT (art. 59, §1º), à CR/88 (art. 7º, inciso XIII) e aos instrumentos coletivos (quando aplicável).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 489**. Medida Cautelar. Decisão monocrática. Relatora: Ministra Rosa Weber. Brasília, DF, 23 de outubro de 2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2023.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; SILVA, Bráulio F. A. **Trabalho Escravo na Balança da Justiça** (recurso eletrônico). 1ª edição. Belo Horizonte (MG), 2020. Disponível em: https://www.estadao.com.br/blogs/blog/wp-content/uploads/sites/41/2021/02/pesquisa-trabalho-escravo-na-balanca-da-justica_020220214212.pdf. Acesso em: 03 jun. 2024.

FUNDAÇÃO PAN-AMERICANA PARA O DESENVOLVIMENTO (PADF). Erradicando o Trabalho Análogo ao de Escravo na Pecuária, no Pará, Brasil - Relatório de Mapeamento de Barreiras de Adjudicação. [S.l.]: PADF, 2022. Disponível em: https://www.padf.org/wp-content/uploads/2023/06/Ending_Forced_Labor_2022_3_FINAL.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

MAGALHÃES, Davi Pereira. **Trabalho Análogo ao de Escravo na Amazônia**: a caracterização do trabalho degradante à luz da súmula 36 do TRT-8. Dissertação (Mestrado em Direito) - Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2024. Disponível em: <https://www.ppgdda.propesp.ufpa.br/index.php/br/agenda/defesas/499-defesa-publica-de-dissertacao-de-mestrado-profissional-em-direito-do-discente-davi-pereira-magalhaes>. Acesso em: 02 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo** (CONAETE). Brasília, [2022]. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC882013543FDF74540AB/retrospec_trab_escravo.pdf. Acesso em: 10 mai. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO (MPT). **Portaria n. 1.293 de 28 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego [...] Diário Oficial da União, Brasília, 29 dez. 2017, ed. 249, seção 1, p. 43-187. [2017b].

MINISTÉRIO DO TRABALHO (MPT). **SmartLab**: observatório da erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas. Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas. [S.l.]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo>. Acesso em: 30 maio 2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; FERNANDEZ, Leandro. **Prescrição Trabalhista e a Teoria Contra Non Valentem Agere Non Currit Praescriptio**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 20-33, nov. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/122551>. Acesso em: 07 jun. 2024.

REPORTER BRASIL. **O Trabalho Escravo no Brasil**. Disponível em: <https://escravnempensar.org.br/o-trabalho-escravo-no-brasil/>. Acesso em: 01 de junho de 2024.

CONHEÇA NOSSO TRABALHO E NOSSAS PESQUISAS

Nosso site:

<https://www.clinicatrabalhoescravo.com/untitled-c1hwl>

Nossas pesquisas:



Outros contatos:

INSTAGRAM @clinicatrabalhoescravo

YOUTUBE Clínica Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas

