

RT INFORMA



Portaria MTE/MDHC 15/2024 possibilita TAC entre empregador e MTE, em casos de trabalho análogo ao escravo

Foi publicada, no dia 26/07/2024, a [Portaria Interministerial MTE/MDHC nº 15](#), que, além de regulamentar o Cadastro¹ de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, conhecido como “lista suja do trabalho escravo”, tem como grande novidade o estabelecimento de possibilidade de o empregador e o MTE firmarem Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) para que o empregador assuma compromissos de ajuste e reparação, tenha o nome excluído da “lista suja” e incluído em lista de signatários de TAC.

Saiba tudo neste RT Informa!

O TAC no âmbito do combate ao trabalho análogo ao escravo – objetivos

Conforme a Portaria, a União, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (comunicado o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania), poderá celebrar TAC com o empregador sujeito a constar no Cadastro de Empregadores, com **objetivo** de:

- reparação dos danos causados,
- saneamento das irregularidades, e
- adoção de medidas preventivas para evitar ocorrências de trabalho análogo ao escravo e outras violações de direitos humanos e trabalhistas, tanto no âmbito de atuação do empregador quanto no mercado de trabalho em geral.

¹ O Cadastro anteriormente era previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH 4, de 11 de maio de 2016.

Procedimento do TAC

Segundo a Portaria, o TAC deve ser firmado com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de **pedido escrito feito pelo empregador ao MTE**.

A partir do pedido, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) marcará audiência com o empregador, virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 (trinta) dias e não inferior a 15 (quinze) dias. Se não houver composição na audiência, o empregador receberá uma proposta final, a respeito da qual se manifestará, por escrito, no prazo de 15 (quinze) dias. Caso não responda em 15 dias ou não aceite integralmente os termos, serão encerradas as negociações entre as partes.

O TAC também poderá ser requerido em ação judicial de impugnação/anulação/afastamento dos autos de infração da ação fiscal, à Advocacia-Geral da União (AGU), resguardada a atribuição do Ministério Público do Trabalho para tutela coletiva inibitória e tutela reparatória por dano moral coletivo.

Em qualquer hipótese, o TAC será público.

Conteúdo do TAC

O TAC firmado deve conter, necessariamente, os seguintes compromissos do empregador:

- **renúncia** a qualquer medida de contestação (judicial ou administrativa) dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condição análoga à escravidão, inclusive desistência a recursos interpostos;
- como medida de saneamento, **pagamento de eventuais débitos** (trabalhistas, incluindo FGTS, e previdenciários, apurados pela Inspeção do Trabalho), atualizados pela taxa de SELIC, quando inexistente regulamentação específica;
- como medidas de reparação,
 - **pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral** individual aos trabalhadores resgatados;
 - **ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego** devido a cada um dos trabalhadores resgatados, **salvo micro e pequenas empresas (MPEs)**;
 - **pagamento pelo dano social causado**, para fins de custeio de programa de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, de, no mínimo, **2% (dois por cento) do faturamento bruto do administrado no último exercício anterior à celebração do TAC**. O valor não será fixado em montante inferior a vinte mil reais nem superior a vinte e cinco milhões de reais, atualizado pelo IPCA-E.
- como medida preventiva e promocional, **monitoramento continuado** do respeito aos direitos humanos e trabalhistas **na cadeia de valor do empregador**, incluídos todos os trabalhadores que lhe prestem serviço.
- previsão expressa de que o cumprimento dos compromissos assumidos representará **quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral**, nem o reconhecimento de reparação a quaisquer outros danos, inclusive o dano moral coletivo, pleiteadas por outras instituições legitimadas;
- previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não constituirá óbice, sob qualquer aspecto, à atuação administrativa ou judicial da União ou de outros órgãos legitimados no caso de existência de **outros danos causados e não reparados pelo empregador ou de constatação de outras violações** do empregador à legislação;
- previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial **não produz efeitos em relação a terceiros que não tenham participado de sua celebração**, inclusive o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União;

- imposição de **multa** pelo eventual descumprimento de cada cláusula contratual; e
- previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador a cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele prazo de 15 (quinze) dias para impugnar e comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível. Não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado (vide Execução do TAC).

→ A celebração de TAC ou acordo judicial importará em **confissão plena e irretroatável**.

Dano moral individual

De acordo com a Portaria, deve ser paga indenização a cada um dos trabalhadores resgatados, não inferior a 20 salários-mínimos (SMs), o qual é aumentado em pelo menos 2 SMs para cada ano completo em que o trabalhador permaneceu submetido a condição análoga à escravidão.

Programas de assistência a trabalhadores resgatados – medidas de superação:

Os programas de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, com fundamento nas vulnerabilidades previamente diagnosticadas, adotarão como medidas de superação, em conjunto ou separadamente:

- a) assistência e acompanhamento psicossocial,
- b) ações favorecendo o acesso a programas e serviços públicos;
- c) progresso educacional e a qualificação profissional; e
- d) desenvolvimento de alternativas de geração de renda (contratos de emprego ou outras formas de inserção, como economia familiar sustentável ou empreendedorismo).

Monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor (PGRVDHT)

A obrigação de monitoramento continuado, cláusula obrigatória do TAC, consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas (PGRVDHT)² e obedecerá aos princípios da transparência e da devida diligência, tendo a duração mínima de 4 (quatro) anos. O Programa e a comprovação de sua implementação devem ser disponibilizados à SIT, sempre que solicitado.

A Portaria esclarece os seguintes detalhes do Programa:

→ Abrangência dos empregados do empregador, empregados de terceirizada e empregados de fornecedores diretos, excluídos, nesta última hipótese, prestadores de serviços essenciais, conforme [art. 10 da Lei de Greve](#) (água, energia elétrica, gás, combustíveis, transporte coletivo etc.)

→ Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas a possibilidade de violação às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de SST, e às seguintes proibições:

² O Anexo a Portaria traz diretrizes para elaboração do Programa, tratando sobre definições sobre cadeia de valor e sobre fornecedor; abrangência do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento de irregularidades; medidas para identificar e evitar/minimizar os riscos de violações a DHs; o que fazer quando o risco não puder ser evitado; referência a “guias e normatizações internacionalmente reconhecidas”; medidas de resposta; documentos necessários; plano de ação; inventário de riscos; declaração de política, pelo empregador, sobre estratégia de proteção aos direitos humanos e trabalhistas; procedimento para analisar reclamações; e publicação de relatórios públicos.

- do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- do trabalho infantil,
- de submissão de trabalhador a condição análoga à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;
- do tráfico de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;
- de desprezar a liberdade de associação;
- de qualquer tipo de discriminação;
- de retenção salarial dolosa;
- de tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, malferimento da vida ou da integridade física;
- de outros atos que ofendam direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal, de legislação esparsa e de tratados internacionais e convenções de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

A SIT será responsável pelo monitoramento quanto a violações do PGRVDHT.

Exclusão da “lista suja” e outros efeitos do TAC

Firmado o TAC, a portaria dispõe que:

- o empregador será excluído do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo;
- esse empregador será inserido no Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta (CEAC), pelo prazo de 2 anos.
- suspende-se o prazo de inclusão no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.

O CEAC conterá:

- o nome do empregador, CNPJ ou CPF;
- o ano da fiscalização em que ocorreu a autuação; e
- data de celebração do TAC ou acordo judicial com a União.

→ A mera negociação requerida pelo empregador não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão na “lista suja”.

→ Em caso de descumprimento do TAC, o empregador retorna ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, pelo prazo restante.

Outros atores:

Também podem firmar o TAC ou acordo judicial para os fins da portaria, inclusive exclusão da “lista suja”, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Defensoria Pública da União (DPU), desde que:

- seu conteúdo atenda integralmente às condições previstas nesta Portaria, ainda que consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.;

- seja apresentado pedido escrito do empregador, manifestando a intenção de aproveitar a avença, acompanhado de cópia do TAC ou acordo judicial a ser aproveitado, e do processo judicial ou do procedimento investigatório a este relacionado; e
- haja apresentação de documento oficial que comprove a anuência expressa do Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, assim como a ciência e concordância da autoridade que celebrou a avença quanto à necessidade de que ela comunique eventual descumprimento à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nessa hipótese, o pedido escrito será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (que poderá requerer documentos/informações adicionais), para decisão sobre o atendimento ao disposto na Portaria em até trinta dias.

Reincidência

É vedado o TAC previsto na Portaria no caso de reincidência do empregador, no prazo de 2 anos da inclusão no CEAC, quanto à identificação de trabalhadores submetidos a condição análoga à escravidão. Nesse caso, a União não celebrará com o empregador novo TAC ou acordo judicial.

Vigência

A nova Portaria já está em vigor.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Superintendência de Relações do Trabalho - SURET | Editoração: SURET | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até Agosto de 2024.