

PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, caput, parágrafo único, inciso II da Constituição, resolve:

Art. 1º A presente Portaria visa disciplinar matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho no que se refere a:

V - jornada de trabalho, em especial:

....

c) prorrogação de jornada em atividades insalubres;

.....

XI - sistemas e cadastros, em especial:

a) livro de inspeção do trabalho eletrônico - eLIT;

.....

Art. 14. O registro de empregados é composto por dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador e deverão ser informados nos seguintes prazos:

.....

III - até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência:

.....

d) afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a quinze dias;

e) afastamentos temporários descritos no Anexo I;

f) informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador;

g) informações relativas às condições ambientais de trabalho;

h) transferência de empregados para empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas;

i) cessão de empregado, com indicação da data da cessão, CNPJ do cessionário e existência de ônus para o cedente;

j) reintegração ao emprego; e

k) treinamentos, capacitações, exercícios simulados e outras anotações que obrigatoriamente devam constar no registro do empregado por força das normas regulamentadoras;

IV - no décimo sexto dia do afastamento:

a) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a quinze dias; e

b) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de sessenta dias pelo mesmo motivo que gerou a incapacidade, e tiverem em sua totalidade duração superior a quinze dias;

V - de imediato:

a) o acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte; e

b) afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de sessenta dias do retorno de afastamento anterior pelo mesmo motivo que tenha gerado a incapacidade, gerador do recebimento de auxílio-doença;

VI - até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência:

a) o acidente de trabalho e a doença profissional que não resulte morte; e

b) a prorrogação do contrato por prazo determinado, com indicação da data de término; e

VII - até o décimo dia seguinte ao da ocorrência, os dados de desligamento quando acarretar extinção do vínculo empregatício, observado o disposto no § 6º do caput, com a indicação da data e do motivo do desligamento, da data do aviso prévio e, se indenizado, da data projetada para término do contrato de trabalho.

Da prorrogação de jornada em atividade insalubre

Art. 64. Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho correspondente, salvo nas hipóteses de:

I - jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; ou

II - haver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando expressamente a prorrogação.

Art. 65. O pedido de autorização para a prorrogação de jornada em atividade insalubre será apresentado, por meio do portal gov.br, com as seguintes informações:

I - identificação do empregador e do estabelecimento, que contenha:

a) razão social;

b) CNPJ;

c) endereço;

d) CNAE; e

e) número de empregados;

II - indicação das funções, setores e turnos cuja jornada será prorrogada, com o número de empregados alcançados pela prorrogação;

III - descrição da jornada de trabalho ordinária e a indicação do tempo de prorrogação pretendido; e

IV - relação dos agentes insalubres, com identificação da fonte, nível ou concentração e descrição das medidas de controle adotadas.

Art. 66. A análise do pedido deve considerar o possível impacto da prorrogação na saúde dos trabalhadores alcançados.

Art. 67. O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I - inexistência de autos de infração às normas regulamentadoras, de graduação I3 e I4 nos termos da NR-28, no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos;

II - inexistência de acidente de trabalho no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos, com consequências:

a) significativa - lesão à integridade física ou à saúde, que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias;

b) severa - que prejudique a integridade física ou a saúde, que provoque lesão ou seqüela permanentes; ou

c) fatal;

III - adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em norma regulamentadora, e cumprimento das condições para concessão dessas pausas; e

IV - cumprimento dos intervalos previstos na legislação.

Art. 68. Não será admitida prorrogação de jornada em atividades com exposição a agentes cuja caracterização da insalubridade ocorra por meio de avaliação quantitativa, salvo em situações transitórias e desde que sejam implementadas medidas adicionais de proteção do trabalhador contra a exposição ao agente nocivo.

Art. 69. A análise do pedido será feita por meio de análise documental e consulta aos sistemas de informação da Inspeção do Trabalho, referentes a ações fiscais anteriormente realizadas e, caso seja necessário, complementada por inspeção no estabelecimento do empregador.

Art. 70. A validade da autorização será determinada pela autoridade que a conceder, nunca superior a cinco anos.

Art. 71. A autorização deve ser cancelada sempre que for verificado o não atendimento às condições estabelecidas no art. 67.

.....

DAS MEDIDAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

Art. 185. Este capítulo trata da proibição de práticas discriminatórias no âmbito das relações de trabalho, previstas na Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, na Lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014, na Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 e no art. 373-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Art. 186. O disposto neste capítulo abrange todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, inclusive:

I - as pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação;

II - as pessoas em formação, incluídos os estagiários e aprendizes;

III - os voluntários;

IV - as pessoas que estão à procura de um emprego e os candidatos a um emprego; e

V - os trabalhadores desligados ou suspensos do trabalho.

Seção I

Da vedação de práticas discriminatórias

Art. 187. As seguintes práticas discriminatórias são vedadas ao empregador para fins de seleção, contratação, remuneração, promoção, formação profissional e manutenção do emprego, além de outras previstas em legislações específicas:

I - considerar como variável determinante idade, raça, cor, etnia, sexo, situação familiar, religião, procedência nacional, condição de portador do vírus da imunodeficiência adquirida - HIV, condição de pessoa com deficiência ou reabilitado, entre outras previstas na legislação; e

II - fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez;

Art. 188. As políticas, programas e projetos desenvolvidos no âmbito da Secretaria de Trabalho deverão contemplar ações de estímulo a inclusão da população negra do mercado de trabalho na forma prevista no Capítulo V da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

Art. 189. As práticas discriminatórias referidas nesta norma são passíveis das sanções previstas nas respectivas legislações específicas.

Seção II

Das orientações sobre o combate à discriminação relacionada ao HIV e a Aids nos locais de trabalho

Art. 190. Os seguintes princípios gerais aplicam-se a todas as ações relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho:

I - a resposta ao HIV e à Aids será reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, incluídos os trabalhadores, suas famílias e dependentes;

II - o HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;

III - não pode haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores, em particular as pessoas que buscam e as que se candidatam a um emprego, em razão do seu estado sorológico relativo ao HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV;

IV - a prevenção de todos os meios de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental;

V - os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes necessitam ter acesso a serviços de prevenção, tratamento, atenção e apoio em relação a HIV e Aids, e o local de trabalho deve desempenhar papel relevante na facilitação do acesso a esses serviços;

VI - a participação dos trabalhadores e o seu envolvimento na concepção, implementação e avaliação dos programas nacionais sobre o local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;

VII - os trabalhadores devem beneficiar-se de programas de prevenção do risco específico de transmissão pelo HIV no trabalho e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose;

VIII - os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem gozar de proteção da sua privacidade, incluída a confidencialidade relacionada ao HIV e à Aids, em particular no que diz respeito ao seu próprio estado sorológico para o HIV;

IX - nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV;

X - as medidas relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho integram todas as políticas relacionadas ao trabalho; e

XI - proteção dos trabalhadores em ocupações particularmente expostas ao risco de transmissão do HIV.

Art. 191. Na elaboração de suas normas, políticas e programas, o Ministério do Trabalho e Previdência deverá considerar o Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho, de 2001 e suas revisões posteriores, os outros instrumentos pertinentes da Organização Internacional do Trabalho e demais diretrizes internacionais adotadas sobre o assunto.

Art. 192. O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser motivo de qualquer discriminação para a contratação ou manutenção do emprego, ou para a busca da

igualdade de oportunidades compatíveis com as disposições da Convenção sobre a Discriminação em Emprego e Profissão, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 193. O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser causa de rompimento da relação de trabalho.

Parágrafo único. As ausências temporárias do trabalho por motivo de doença ou para prestar cuidados relacionadas ao HIV e à Aids devem ser tratadas da mesma maneira que as ausências por outros motivos de saúde.

Art. 194. Às pessoas com doenças relacionadas ao HIV não deve ser negada a possibilidade de continuar a realizar seu trabalho enquanto são clinicamente aptas a fazê-lo, mediante acomodações razoáveis sempre que necessário.

Parágrafo único. Devem ser estimuladas medidas para realocar essas pessoas em atividades adaptadas às suas capacidades, apoiada sua requalificação profissional para o caso de procurarem outro trabalho ou facilitar o seu retorno ao trabalho.

Art. 195. Deverão ser tomadas medidas no local de trabalho, ou por meio dele, para reduzir a transmissão do HIV e atenuar o seu impacto, como:

- I - garantir o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais;
- II - assegurar a igualdade de gênero;
- III - garantir ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho;
- IV - promover a participação ativa de mulheres e homens na resposta ao HIV e à Aids;
- V - promover o envolvimento de todos os trabalhadores, independentemente da orientação sexual ou porque façam ou não parte de grupos vulneráveis; e
- VI - garantir a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos.

Art. 196. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas aos ambientes e processos de trabalho, além de levar em consideração aspectos econômicos, sociais, culturais e de gênero.

Art. 197. Os programas de prevenção devem garantir:

- I - informações relevantes, oportunas e atualizadas a todos, em um formato e linguagem culturalmente adequados, mediante os diferentes canais de comunicação disponíveis;
- II - programas de educação abrangente, de modo a ajudar homens e mulheres a compreender e reduzir o risco de todas as formas de infecção pelo HIV, inclusive a transmissão de mãe para filho, e entender a importância da mudança de comportamentos de risco associados à infecção;
- III - medidas efetivas de segurança e saúde no trabalho;

IV - medidas para incentivar os trabalhadores a conhecer o seu próprio estado sorológico, mediante aconselhamento e teste voluntário; particular, preservativos masculinos e femininos e, quando adequado, informações sobre seu uso correto, além do acesso a medidas de profilaxia pós-exposição; e

V - orientação quanto a medidas para reduzir comportamentos de alto risco, inclusive dos grupos mais expostos a risco, com vistas a diminuir a incidência do HIV.

Art. 198. Os testes diagnósticos devem ser voluntários e livres de qualquer coerção, respeitadas as diretrizes internacionais em matéria de confidencialidade, aconselhamento e consentimento.

Art. 199. Caracteriza-se como prática discriminatória exigir aos trabalhadores, incluídos os migrantes, às pessoas que procuram emprego e aos candidatos a trabalho, testes para HIV ou quaisquer outras formas de diagnóstico de HIV.

§ 1º Não será permitida, direta ou indiretamente, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.

§ 2º O disposto no § 1º não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados.

Art. 200. Os resultados dos testes de HIV devem ser confidenciais e não devem comprometer o acesso ao emprego, à estabilidade, à segurança no emprego ou a oportunidades para o avanço profissional.

Art. 201. Os trabalhadores, incluídos os migrantes, os desempregados e os candidatos a emprego, não devem ser coagidos a fornecer informações relacionadas ao HIV sobre si mesmos ou outros.

Art. 202. O trânsito dos trabalhadores migrantes ou daqueles que pretendem migrar em função do emprego não deve ser impedido com base no seu status sorológico para o HIV, real ou suposto.

Art. 203. O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, a fim de prevenir a transmissão do HIV no local de trabalho.

Art. 204. As ações de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem incluir precauções universais, como:

I - medidas de prevenção de riscos e acidentes, como as relacionadas à organização do trabalho e ao controle de técnicas e práticas de trabalho;

II - equipamentos de proteção individual, quando apropriado;

III - medidas de controle ambiental e profilaxia pós-exposição; e

IV - outras medidas de segurança para minimizar o risco de infecção pelo HIV e pela tuberculose, especialmente em profissões de maior risco, como as do setor da saúde.

Art. 205. Quando existir a possibilidade de exposição ao HIV no local de trabalho, os trabalhadores devem receber informação e orientação sobre os modos de transmissão e os procedimentos para evitar a exposição e a infecção, resguardado o sigilo médico e a intimidade do trabalhador.

Art. 206. As medidas de sensibilização devem enfatizar que o HIV não é transmitido por

simples contato físico e que a presença de uma pessoa vivendo com HIV não deve ser considerada como uma ameaça no local de trabalho.

CAPÍTULO XIII

DO TRABALHO ESCRAVO

Seção I

Das condições análogas à escravidão

Art. 207. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - trabalho forçado;

II - jornada exaustiva;

III - condição degradante de trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou

V - retenção no local de trabalho em razão de:

a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) manutenção de vigilância ostensiva; ou

c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Parágrafo único. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador e é dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática.

Art. 208. Para os fins previstos neste Capítulo:

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

III - condição degradante de trabalho - 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 - 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 - 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; e

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

§ 1º Os conceitos estabelecidos neste artigo serão observados para fins de concessão de seguro-desemprego, conforme o disposto na Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002 e nas Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, bem como para inclusão de pessoas físicas ou jurídicas no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo.

§ 2º Os conceitos estabelecidos neste artigo deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual.

Art. 209. Aplica-se o disposto neste Capítulo aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que presente qualquer das hipóteses previstas no art. 208.

Art. 210. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, mediante ameaça ou uso da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra.

Seção II

Da fiscalização

Art. 211. O Ministério do Trabalho e Previdência e suas unidades descentralizadas, deverão prover a Inspeção do Trabalho de todos os recursos necessários para a fiscalização e combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, cujo combate será prioritário em seus planejamentos e ações.

Art. 212. As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate ao trabalho escravo, e pelas unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, por meio de grupos ou equipes de

fiscalização.

§ 1º A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e as suas unidades descentralizadas priorizarão em seus planejamentos a realização de ações fiscais para a identificação e resgate de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 2º As ações fiscais previstas no caput deverão prever a participação de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar Ambiental, Polícia Militar, Polícia Civil, ou outra autoridade policial que garanta a segurança da fiscalização.

Art. 213. Com vistas a proporcionar o acolhimento de trabalhador submetido a condição análoga à de escravo, seu acompanhamento psicossocial e o acesso a políticas públicas, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, no curso da ação fiscal:

I - orientar os trabalhadores a realizar sua inscrição no Cadastro Único da Assistência Social e encaminhá-los para o órgão local responsável pelo cadastramento, sempre que possível;

II - comunicar a situação de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo ao órgão gestor responsável pela política de assistência social local, a fim de que os trabalhadores e suas famílias sejam encaminhadas ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social para realizar o atendimento socioassistencial; e

III - comunicar os demais órgãos ou entidades da sociedade civil eventualmente existentes na região voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo.

§ 1º Os procedimentos previstos nos incisos I a III do caput não serão adotados quando implicarem risco ao trabalhador.

§ 2º Caso se verifique que os procedimentos previstos nos incisos I a III do caput implicam risco de prejuízo ao sigilo da fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá adotá-los ao final da ação.

Art. 214. A identificação de trabalho em condição análoga à de escravo em qualquer ação fiscal ensejará a adoção dos procedimentos previstos nos § 1º e § 2º do art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 1990, e o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

Art. 215. Nos termos da legislação vigente, o trabalhador resgatado terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego, mediante comprovação da condição análoga à de escravo por ação fiscal dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

Art. 216. O Auditor-Fiscal do Trabalho habilitado no sistema de concessão de seguro-desemprego cadastrará os dados do trabalhador resgatado para fins de concessão do benefício, conforme instruções do Ministério do Trabalho e Previdência.

Art. 217. Os dados de trabalhadores imigrantes vítimas de tráfico de pessoas ou de trabalho análogo ao de escravo deverão ser encaminhados para concessão de autorização de residência, prevista no art. 30 da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017,

observados os procedimentos estipulados pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública.

§ 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate deverá solicitar à Chefia de Fiscalização o encaminhamento desses casos à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, para que o Ministério da Justiça e Segurança Pública seja oficiado para providenciar a concessão da residência permanente de que trata o caput.

§ 2º A solicitação de que trata o § 1º será devidamente instruída com pedido de autorização imediata de residência permanente formulado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate.

Art. 218. Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de uma ou mais hipóteses previstas no art. 208, deverá lavrar auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, descrevendo de forma circunstanciada e pormenorizada os fatos que fundamentaram a caracterização.

Parágrafo único. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e a Coordenação-Geral de Recursos da Secretaria de Trabalho adotarão as providências necessárias para a identificação dos autos de infração e demais documentos fiscais lavrados na mesma ação fiscal, de forma a propiciar a tramitação conjunta e prioritária do processo.

Art. 219. Da lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho com base na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016, será assegurado ao administrado o exercício do contraditório e da ampla defesa, na forma do que determinam os incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição e a Lei nº 9.784, de 1999.

Art. 220. Verificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho o não recolhimento do FGTS ou Contribuição Social de que trata a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, deverá ser emitida NDFC.

Art. 221. Os procedimentos de fiscalização de que trata este Capítulo serão disciplinados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, com subsídios da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, por meio de Instrução Normativa.

Seção III

Do relatório de fiscalização

Art. 222. O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá obrigatoriamente providenciar a elaboração de relatório de fiscalização nas situações em que for identificada a prática de quaisquer dos tipos infracionais previstos no art. 207 e nas ações fiscais que tenham sido motivadas por denúncia ou investigação deste ilícito, ainda que não se confirme a submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo.

§ 1º O relatório de fiscalização conterá, entre outras informações:

I - identificação do empregador (nome ou razão social, CPF ou CNPJ);

- II - endereço do estabelecimento;
 - III - atividade econômica conforme a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE;
 - IV - número de trabalhadores alcançados pela ação fiscal;
 - V - número de trabalhadores registrados na ação fiscal;
 - VI - número de trabalhadores em condição análoga à de escravo;
 - VII - número de trabalhadores resgatados;
 - VIII - número de trabalhadores menores de dezesseis anos encontrados;
 - IX - número de trabalhadores menores de dezoito e maiores de dezesseis anos encontrados;
 - X - número de trabalhadores menores de dezesseis anos em condição análoga à de escravo;
 - XI - número de trabalhadores menores de dezoito e maiores de dezesseis anos em condição análoga à de escravo;
 - XII - número de crianças e adolescentes submetidos a piores formas de trabalho infantil;
 - XIII - valor bruto das verbas rescisórias;
 - XIV - valor líquido de rescisões recebido pelos trabalhadores;
 - XV - número de mulheres em condição análoga à de escravo;
 - XVI - número de estrangeiros em condição análoga à de escravo;
 - XVII - número de estrangeiros resgatados;
 - XVIII - número de indígenas em condição análoga à de escravo;
 - XIX - número de indígenas resgatados;
 - XX - indicação da constatação de trabalho análogo ao de escravo urbano ou rural;
 - XXI - indicação da existência de indícios de tráfico de pessoas para exploração de trabalho em condições análogas à de escravo;
 - XXII - indicação das modalidades de trabalho análogo ao de escravo encontradas, conforme previsto nos incisos I a VII do art. 208;
 - XXIII - indicação do número do auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, previsto no art. 219;
 - XXIV - cópias dos autos de infração lavrados;
 - XXV - cópias dos termos de apreensão de documentos emitidos; e
 - XXVI - indicação da existência de indícios de exploração sexual.
- Art. 223. O relatório de fiscalização deverá ser elaborado em até cinco dias úteis, a contar do término da ação fiscal, e será encaminhado ao chefe da fiscalização para imediata remessa à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.
- Art. 224. O relatório de fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo será disponibilizado ao autuado após solicitação endereçada ao chefe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho responsável pela circunscrição em que foi constatado o ilícito.

Parágrafo único. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará os relatórios de fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis.

Seção IV

Da divulgação do cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo

Art. 225. O cadastro de empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016, será divulgado no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência e conterá a relação de pessoas físicas e jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha sido identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo.

§ 2º A organização e divulgação do cadastro ficará a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, cuja divulgação será realizada na forma do caput.

§ 3º A Assessoria de Comunicação e demais órgãos do Ministério do Trabalho e Previdência deverão garantir todos os meios necessários para que a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016.