

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: CRÍTICAS À PORTARIA
1129/2017 E PROPOSTAS PARA A OTIMIZAÇÃO DO COMBATE**

Bárbara de Oliveira Eleutério

Presidente Prudente/SP
2018

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

CURSO DE DIREITO

**TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: CRÍTICAS À PORTARIA
1129/2017 E PROPOSTAS PARA A OTIMIZAÇÃO DO COMBATE**

Bárbara de Oliveira Eleutério

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Pedro Augusto de Souza Brambila.

Presidente Prudente/SP
2018

**TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: CRÍTICAS À PORTARIA
1129/2017 E PROPOSTAS PARA A OTIMIZAÇÃO DO COMBATE**

Monografia aprovada como requisito
parcial para obtenção do Grau de
Bacharel em Direito.

Pedro Augusto de Souza Brambila
Orientador

Cristiano Lourenço Rodrigues
Examinador

Lucas Pires Maciel
Examinador

Presidente Prudente, 7 de novembro de 2018

A escravidão contemporânea não escolhe cor e nem usa chibatas. As feridas que outrora marcavam as costas hoje ferem internamente o ser humano com o açoite da dificuldade e do descaso.

Henrique Rodrigues de Oliveira

Dedico este trabalho a minha família, base de toda minha existência.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por ter me concedido o dom da vida e me permitir acordar todo dia. Agradeço pela família que me concedeu e por todas as bênçãos que tem feito em minha vida. Que o Senhor continue a andar comigo por todos os dias da minha vida.

Agradeço imensamente aos meus genitores, Carlos e Júlia, que sempre se esforçaram para me proporcionar educação de qualidade, bem como me ensinaram a sempre lutar pelo que almejo e nunca desistir. Sem vocês não seria quem sou, nem teria condições ou tranquilidade para minha dedicar-me exclusivamente aos estudos, pelo que, juntos, colheremos todos os frutos. A vocês todo meu respeito, admiração e amor eterno.

Agradeço aos meus irmãos, Vitor e Caio, por todo apoio, confiança e incentivo que tiveram durante essa longa caminhada em que percorremos juntos. São meus companheiros que não abandono.

Agradeço aos meus amigos, irmãos de afeto, que mesmo ante a minha ausência devido à dedicação aos estudos, nunca me abandonaram, bem como me auxiliaram nos momentos de desespero e foram apoio e alegria nos momentos de distração, sempre me incentivando na busca de meus objetivos. A vocês, minha lealdade.

Agradeço ao meu namorado que sempre serviu de apoio e me reergueu nos momentos em que pensei em desistir. Sempre me incentivou a melhorar e lutar pelo que almejo, respeitando meu tempo e espaço. Obrigada pela paciência e pelo companheirismo admirável.

Agradeço ao meu orientador, Professor Pedro Brambila, por toda paciência e disponibilidade em dar suporte para execução desse trabalho. Incentivou, esclareceu dúvidas e mostrou o caminho para excelência científica que aqui tentou se demonstrar. A você, minha eterna gratidão, admiração e respeito.

Por fim, agradeço ao Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo, a todos que foram meus professores na cadeira docente, especialmente aos agora também examinadores Cristiano Lourenço e Lucas Pires Maciel, os quais me ajudaram e ainda ajudam em minha construção profissional. São, sem dúvida, pessoas iluminadas que clareiam e torcem para o sucesso de todos. Refletem a seriedade e qualidade empregada pela IES.

RESUMO

O trabalho em tela busca abordar um dos maiores exemplos de violação dos direitos humanos do homem na atualidade: o trabalho escravo contemporâneo. O objetivo central desse texto monográfico é demonstrar que, embora abolida em 1888 pela Lei Áurea, a escravidão nunca deixou de existir, tendo apenas se adaptado aos dias atuais. Para abordar esse tema, é necessário expor que a escravidão acompanha o homem desde o seu nascimento e, embora legalmente abolida, ainda coexiste. A fim de garantir direitos ao trabalhador e impedir a violação desses, o Direito do Trabalho regulamenta as relações de trabalho e emprego, as quais se diferem, visto que aquela é gênero, enquanto essa é espécie. A relação de emprego, protegida e regulamentada pela Constituição Federal e demais leis trabalhistas, só se caracteriza com a junção de alguns requisitos, quais sejam trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade. Além disso referida relação é regida por diversos princípios, sejam eles constitucionais ou infraconstitucionais, isso porque buscam sempre proteger o empregado, ante a sua hipossuficiência em relação ao empregador. Portanto, tais princípios não podem ser violados, pois são essenciais para a garantia de trabalho a todos os cidadãos. Em contrapartida, todos os dias essas normas são violadas, visto que inúmeros trabalhadores são escravizados, vivendo e exercendo suas atividades em condições degradantes, desonrosas, sem o mínimo de higiene ou alimentação necessária, bem como a total ausência de remuneração, a qual ou não é concedida, ou é convertida no pagamento de dívidas que o empregador cria com o empregado, referente ao básico que lhe fornece. A legislação brasileira e mundial tenta impedir a escravidão contemporânea a todo custo, criando normas que criminalizam essa prática, bem como criando princípios e regras que devem ser respeitadas pelo empregador, o que não ocorre. Porém, nem todos estão de acordo com a erradicação do trabalho escravo, visto que para alguns, é benéfico, como para a bancada ruralista, uma frente parlamentar que representa os interesses dos proprietários rurais, que, conforme dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social são os maiores utilizadores do trabalho escravo e, influenciaram na criação da Portaria MTB 1129/2017, responsável por alterar o conceito de trabalho análogo à escravidão, de modo considerado um retrocesso no seu combate e ferimento à Dignidade da Pessoa Humana, princípio base do Ordenamento Jurídico brasileiro. Felizmente referida Portaria teve seus efeitos suspensos e a Portaria MTB 1293/2017 manteve o conceito legal do trabalho escravo contemporâneo. Por fim, o trabalho ainda aborda métodos necessários para que a erradicação dessa prática se torne realidade.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Relação de emprego. Dignidade da Pessoa Humana. Trabalho Escravo Contemporâneo. Portaria MTB 1129/2017. Portaria MTB 1293/2017.

ABSTRACT

The essay focuses on one of the greatest problems of human rights violations nowadays: Contemporary Slave Labor. The central objective of this text is show that, although abolished in 1888, by Lei Áurea, the slavery never ceased to exist, but only adapted to the present day. To address this theme, it is necessary to state that slavery has accompanied man since his birth and, although legally abolished it still exists. To guarantee worker rights and prevent their violation, the Labor Law regulates labor and employment relations, which differ, since that is gender, while this is kind. The employment relationship, protected and regulated by the Constitution of the Federative Republic of Brazil and the labor laws, is characterized by the combination of some requirements, which are work done by individuals, personality, subordination, non-event and onerousness. Furthermore, this relationship is governed by several constitutional and infra-constitutional principles, that always seek to protect the worker, which is hypersufficient in relation to the employer. Therefore, such principles can not be violated, because they are essential to guarantee a job for every citizen. In contrast, everyday these rules are violated, since many workers are enslaved, living and working in degrading and dishonorable conditions, without the less hygiene and feed necessary, as well as total absence of remuneration, which or is not granted, or is used to pay debts that the employer create with the worker, relative to the basic that provides. The brazilian and world legislation try preventing the slavery all costs, creating rules that criminalize this practice and principles that should be respected by the employer, what does not happen. But, not everybody wants to eradicate the contemporary slave labor, because for some people it is beneficial, for example the ruralist bench, parliamentarians that represent the interests of rural landowners, which, according to data from the Ministry of Labor and Social Security, are the largest users of the slave labor, reason why influenced the creation of the Portaria MTB 1129/2017, that change the meaning of slave labor, considered a setback in the fight against slavery and injury to the dignity of the human person. Fortunately, this Portaria had your effects suspended and the Portaria MTB 1293/2017 keep the legal concept of contemporary slave labor. Lastly, this monography approaches necessary methods for the eradication of this inhumane practice become reality.

Keywords: Labor Law. Employment Relationship. Dignity of Human Person. Contemporary Slave Labor. Portaria MTB 1129/2017. Portaria MTB 1293/2017.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 AS ORIGENS DA ESCRAVIDÃO: BREVE ESCORÇO HISTÓRICO.....	14
2.1 Origem e Evolução	14
2.2 Escravidão no Brasil	16
2.2.1. Abolicionismo no Brasil.....	24
3 RELAÇÃO DE TRABALHO VERSUS RELAÇÃO DE EMPREGO	27
3.1 Elementos Caracterizadores Da Relação De Emprego.....	30
4 DAS TUTELAS LEGAL E CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE TRABALHO	35
4.1 Breve Escorço Histórico Sobre O Reconhecimento E Positivação Das Leis Trabalhistas: Perspectivas Nacional E Internacional.....	35
4.2 O Trabalho Como Direito Humano e Fundamental	38
4.3 Princípios Como Normas Jurídicas, Sua Distinção Quanto Às Regras e Aplicação no Direito do Trabalho.....	43
4.3.1 Princípios constitucionais: conceito e funções.....	45
4.3.2 Princípios constitucionais do Direito do Trabalho	47
4.3.3 Princípios infraconstitucionais do Direito do Trabalho	52
4.3.3.1 Princípio da proteção do trabalhador.....	53
4.3.3.2 Princípio da primazia da realidade	55
4.3.3.3 Princípio da irrenunciabilidade.....	55
4.3.3.4 Princípio da intangibilidade salarial.....	56
4.3.3.5 Princípio da continuidade	57
5. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	59
5.1 Conceito da Dignidade da Pessoa Humana.....	59
5.2 Dignidade da Pessoa Humana na Relação de Emprego.....	61
6 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL.....	65
6.1 Trabalho Íntegro	67
6.2 Trabalho Análogo à Escravidão.....	68
6.2.1 Trabalho escravo rural.....	73
6.2.2 Trabalho escravo urbano.....	76
6.2.3 Trabalho forçado	82
6.2.4 Trabalho degradante	83
7 PORTARIA MTB 1129/2017 E O RETROCESSO NO COMBATE AO TRABALHO ES CRAVO NO BRASIL	86
7.1 O Retrocesso no Combate ao Trabalho Escravo	86
7.2 A Grave Violação da Dignidade da Pessoa Humana	88
7.3 Alterações da Portaria MTB 1129/2017.....	90

8 POSSÍVEIS AÇÕES PARA A AMPLIAÇÃO DO COMBATE AO TRABALHO	
ESCRAVO NO BRASIL	95
9 CONCLUSÃO	101
REFERÊNCIAS.....	104

1 INTRODUÇÃO

Desde o início da vida humana o homem passou a exercer atividades para sobreviver, seja para se alimentar, se proteger ou residir. Com o passar do tempo surgiu a necessidade de viver em sociedade, o que não foi possível sem que alguém controlasse a atuação dos demais, surgindo o poder. Logo, alguns estavam subordinados a outros, o que evoluiu e gerou uma submissão, visto que aqueles que detinham poderes, passaram a enxergar os que não tinham como sua propriedade, passando a escravizá-los.

A escravidão foi a maior fonte de produção e riqueza por incontáveis anos no mundo todo, e consistia em um homem tratando outro, por ele considerado como inferior, como objeto, não lhe fornecendo o mínimo necessário para sobreviver, expondo-o a condições desumanas e degradantes de trabalho e sobrevivência, agredindo-os violentamente e os privando de sua liberdade por meio de correntes. Normalmente eram negros.

No Brasil a escravidão teve início cerca de 30 anos após o descobrimento pelos portugueses, tendo como vítimas primordiais os índios, nativos das terras brasileiras. A princípio os europeus se aliaram aos índios, pois temiam qualquer revolta, bem como não conheciam as terras brasileiras, necessitando daqueles como seus aliados, para, somente posteriormente, submetê-los ao trabalho escravo.

Mais tarde os índios passaram a ser evangelizados e deixaram de ser submetidos à escravidão, isso devido ao comércio de escravos trazidos do continente africano, prática já comumente realizada nos demais cantos do mundo. Os navios negreiros, assim chamadas as embarcações que traziam os escravos africanos, eram inabitáveis, superlotados, sem qualquer higienização ou local para ventilação. Neles os escravos vinham acorrentados e nus, bem como muitas vezes não suportavam as longas viagens, que duravam meses, falecendo durante o caminho e sendo descartado quando chegavam no destino final.

Demorou cerca de 300 anos para que a abolição acontecesse, tendo em 1888 sido promulgada a Lei Áurea, que proibia qualquer tipo de escravidão, fato que tornou o Brasil o último país a abolir a escravidão. Mas, mesmo com a abolição, a escravidão ainda coexistiu, isso porque os escravos ganharam sua liberdade, mas não tinham para onde ir, perderam suas moradias, alimentação e segurança que,

embora quase inexistente, eram fornecidas por seus senhores. Ante à necessidade do mínimo, os escravos libertos passaram a retornar às fazendas, agora por conta própria, tornando a abolição benéfica ao senhor de engenho, que agora tinha escravos procurando por qualquer trabalho que lhe pudesse oferecer.

Não demorou muito para que os antigos escravos começassem a perceber que alguns tinham direitos e melhores condições fornecidas por seus patrões, enquanto outros viviam como animais, criando naqueles sede de igualdade, os levando a iniciar as reivindicações de direitos que, em conluio com o desenvolvimento da sociedade e a criação das indústrias, deram origem à criação dos primeiro direitos do trabalhador.

Em 1943, o Decreto-Lei nº 5.452 sistematizou e reuniu todas as leis trabalhistas em um único documento, chamado de Consolidação das Leis Trabalhistas, mas, somente três anos depois, em 1946, é que o Direito do Trabalho passou a existir e ser protegido constitucionalmente.

O Direito do Trabalho rege as relações entre empregadores e empregados, garantindo seus direitos e deveres, não apenas por um conjunto de leis, mas sim normas jurídicas, sendo assim também considerados os princípios e postulados normativos.

Esse direito foi criado visando equilibrar os dois polos da relação trabalhista, bem como assegurar melhores condições de trabalho, estabelecendo regras mínimas ao trabalhador, consistentes em necessidades básicas a serem preenchidas, a fim de que esse tenha sua condição social e econômica garantida.

O trabalho existe desde o início da humanidade, estando pareado à existência humana. Referido termo é proveniente da palavra *tripalium*, a qual faz referência a uma ferramenta usada para torturar escravos, os quais foram um dos primeiros trabalhadores da história. De início, o trabalho era visto como castigo, por isso a associação à ferramenta acima mencionada.

Os escravos mencionados não tinham direitos, mas, com o passar dos tempos, a evolução da humanidade, bem como a necessidade de viver em sociedade, resultou na criação de regras que regessem essa prática, ato que resultou na criação do direito em comento e de todas as garantias hoje existentes ao trabalhador.

Em certo momento apresentou-se a distinção entre relação de trabalho e de emprego, assunto bastante discutido pela doutrina, visto que alguns

compreendem serem sinônimos, ao passo que outros os distinguem, intitulado aquela como gênero que compreende toda e qualquer prestação de serviço, enquanto essa diz respeito a uma espécie prestada com o preenchimento de alguns requisitos indispensáveis a sua caracterização, os quais foram abordados separadamente.

Em seguida, foi realizada uma abordagem histórica sobre o Direito do Trabalho e sua tutela legal, demonstrando que nem sempre o trabalho foi considerado um direito, visto que demandou muito tempo até que esse fosse considerado um direito fundamental, bem como para que todos os trabalhadores tivessem seu mínimo necessário garantido, como vê-se nos dias atuais.

Também se estruturou os princípios constitucionais e infraconstitucionais que são pilares do Direito do trabalho, os quais são considerados indispensáveis para que esse direito seja corretamente aplicado e todas as garantias legais sejam de fato alcançadas.

Ainda, restou analisar a violação das normas constitucionais e infraconstitucionais que ainda são violadas com a utilização do trabalho escravo nos dias atuais. Apresentou-se dados que demonstram a grande incidência do trabalho análogo ao de escravo em todos os cantos do Brasil, tanto nos polos urbanos, quanto rurais, demonstrando a falta de oportunidade aos mais necessitados, que se deixam iludir por propostas de trabalho que os transformam em vítimas dessa prática.

Não menos importante, demonstrou-se que a Portaria MTB 1129/2017, criada em outubro de 2017, por influência da bancada ruralista, é uma grave violação à Dignidade da Pessoa Humana, isso porque seu texto traz um novo conceito de trabalho análogo à escravidão, dificultando ainda mais sua caracterização e, conseqüentemente, seu combate.

Por fim, foi necessário elencar possíveis métodos que devem ser adotados para conseguir erradicar o trabalho escravo contemporâneo, tarefa não somente competente ao Estado, mas também a toda a sociedade.

O trabalho teve como objetivo construir uma linha do tempo desse direito hoje considerado fundamental, o trabalho. Bem como visou demonstrar as divergências acerca do assunto, além de todas as suas bases, as quais, juntas, transformam o Direito do Trabalho em uma garantia constitucional no Brasil e no mundo, demonstrando sua clara violação nos dias atuais, quando diversos

trabalhadores são expostos a condições desumanas e degradantes de trabalho, alguns privados de sua liberdade, sem qualquer comunicação ou remuneração, caracterizando o trabalho escravo contemporâneo.

Por derradeiro, para o alcance de tal finalidade, utilizou-se o método comparativo e histórico, baseando-se em pesquisas bibliográfica, jurisprudenciais e legislativa, comparando diferentes opiniões doutrinárias e trilhando a história do Direito do Trabalho e da escravidão.

2 AS ORIGENS DA ESCRAVIDÃO: BREVE ESCORÇO HISTÓRICO

Desde sua existência, o ser humano busca evoluir a todo custo, descobrindo novos objetos e meios de sobrevivência, entre eles, o trabalho.

O trabalho gera riquezas e movimento do capital, o que permitia, e ainda permite, a sobrevivência e evolução social do ser humano. O grande problema é que esse, por muitos anos, era exercido somente por parte da sociedade, que era comandada pelo resto dela, o que caracterizava o trabalho escravo.

A ideia do homem como objeto e propriedade daqueles que detinham a grande maioria do capital, permitia que esses abusassem e subordinassem àqueles a situações desumanas de trabalho e de vida, o que se estende até os dias de hoje e será objeto do presente trabalho.

2.1 Origem e Evolução

A origem do termo “escravo”, segundo José Silvério L. Fontes e Wagner da S. Ribeiro é do grego bizantino *sklábos*, através do latim médio *sclavu* (“eslavo”). Na pré-história, o homem vivia da caça, da pesca e da colheita de frutos, tudo o que produziam era destinado a seu sustento básico, sempre na medida do necessário para a subsistência de seu povo.

Com o tempo o aprimoramento da agricultura e métodos de cultivos tornou-se natural, o que resultou em uma produção maior do que a necessária para a subsistência, gerando um excedente. Esse excedente resultou no desejo ambicioso de sempre produzir mais, porém, para a produção em excesso, era necessário maior mão de obra.

Essa necessidade de mão de obra resultou em guerras entre diferentes tribos primitivas, das quais o grupo vencedor aprisionava os melhores produtores do grupo derrotado, bem como os obrigavam a prestar serviço de forma gratuita, logo, havia uma dominação. Essa dominação gerou a escravidão, como nas palavras de Jairo Lins de Sento (2000, p. 12):

Desde a sua mais remota formação, a sociedade organizada alimentou – se da ideia de dominação de uns grupos sobre outros e do extermínio puro e simples dos subjugados. Seus primeiros passos evolutivos em direção ao trabalho produtivo levaram – na a trocar a eliminação dos vencidos pela

utilização coacta de sua energia corporal em favor dos vencedores. Nessa troca, o pendor para a escravidão inoculou – se no organismo social.

Na Idade Antiga, civilizações como a grega, romana e egípcia tinha como característica a escravização de seres humanos, decorrentes da derrota de seus oponentes em guerras por territórios. Essa prática era tão comum que o Código de Hamurabi do século XIX a.C. possuía leis que tratavam da relação senhor e escravo (*apud*, SENTO, 2000, p. 13):

7º - Se alguém, sem testemunhas ou contrato, compra ou recebe em depósito ouro ou prata ou um escravo ou uma escrava, ou um boi ou uma ovelha, ou um asno, ou outra coisa de um filho alheio ou de um escravo, é considerado como um ladrão e morto.

No Egito Antigo, em tempos de guerras, os escravos eram bem tratados, isso porque eram necessários a seus senhores para que os auxiliassem nas batalhas, por isso, costumam receber segurança de seus senhores. Já na Mesopotâmia o tratamento era mais severo, pois eram tratados como animais, chegando algumas vezes a serem marcados, demonstrando serem propriedade de seus senhores.

A escravidão era algo tão natural que alguns filósofos a enxergavam como algo necessário ao desenvolvimento da sociedade. Aristóteles (*apud*, LINS, 2000, p. 16) costumava dizer que “alguns homens são escravos por natureza, nascidos para servir, para fazer o que são mandados, pouco diferentes dos néscios, absolutamente incapazes de autogoverno e podem, como tal, ser objeto de apropriação por outros homens”.

O Império Romano foi um dos lugares onde mais se utilizou a mão de obra escrava, mas nele poderia o escravo exercer diversas funções e adquirir sua liberdade, sendo vedado apenas a ocupação de cargos públicos. Com o tempo o governo romano passou a estipular direitos e deveres que deveriam ser seguidos pelos donos de escravos como conceder boa alimentação e vestimentas adequadas, também foram proibidos os castigos fatais, sendo considerados homicídios. Ainda, podiam os senhores ceder terras a seus escravos ou libertá-los se fosse de sua vontade.

Nos anos seguintes, em razão das revoltas dos escravos, comandadas por Espártaco, em 70 d.C., a escravidão foi perdendo sua força, dando espaço ao feudalismo.

Durante a Idade Média, havia a figura dos servos, os quais trabalhavam nas propriedades de seus senhores feudais e eram pagos com alguns produtos e proteção. Tinham como obrigação o trabalho forçado, o cultivo da terra, construção e reparação de pontes, estradas, represas e canais, além de terem que pagar impostos absurdos.

A exploração dos servos não era tão absurda como a dos escravos, também eram submetidos aos senhores feudais, mas não eram considerados parte do patrimônio desses.

Após esse período surgiram os servos da gleba, servidor que também não tinha o direito de sair do lugar em que trabalhava, mas desfrutava de muitos direitos, como o de permanecer nas terras em que exercia suas atividades, o que impedia que seus senhores os descartassem, isso porque também tinham direito a parte da terra que trabalhava e residia, logo, precisava cuidar tanto da área de seu senhor, quando da sua. Essa fase, segundo Luís Dufaur (2017, s.p.) “era um estado intermediário entre a escravidão e a liberdade”.

Com a influência da igreja, foram criadas as primeiras classes dos homens livres, que era muito mais numerosa do que a mesma classe na Antiguidade, época em que a maioria da população era escravizada. A partir daí a escravidão passou a ser constantemente adotada e abandonada por diversas vezes, mas, a primeira lei abolicionista somente existiu em 1792, na Dinamarca, tendo sua vigência em 1803, 85 anos antes da abolição no Brasil, que só ocorreu em 1888, pela promulgação da Lei Áurea, fato que torna a escravidão no Brasil assunto a ser discutido isoladamente, visto que foi a última a ser abolida, tendo durado cerca de 300 anos.

2.2 Escravidão no Brasil

Anteriormente a 1500, ano de descobrimento do Brasil pelos Portugueses, as terras brasileiras eram povoadas por “(...) pardos, todos nus, sem coisa alguma que lhes cobrisse as suas vergonhas” (Pero Vaz de Caminha, *apud*, Nelson Werneck Sodré, pg 23), nomeados pelos portugueses como índios. Em razão do contraste entre os dois povos, seja quanto às tradições e costumes, quanto às religiões, visões de mundo, divisão do trabalho, organização social, etc., resultou em uma relação totalmente conturbada e antagônica, na qual o índio passou a

abominar o “homem branco” (como ficaram conhecidos os portugueses), visto que passaram a ser subordinados desses, passando pela escravização e domesticação, já que eram vistos como seres inferiores.

Os povos indígenas viviam em um regime de comunidade primitiva, ou seja, a terra era de todos, local de onde saiam o sustento de toda comunidade, o que a tornava vital para os índios, os únicos bens particulares eram os instrumentos de caça, pesca e trabalho. O respeito à liberdade era total, como nos dizeres de Pero de Magalhães Gândavo, em seu Tratado da Terra e da gente do Brasil (1925, p.139):

Em cada casa desta vivem todos muito conformes, sem haver nunca entre eles nenhuma diferença: antes são tão amigos uns dos outros, que o que é de um é de todos, e sempre de qualquer coisa que um coma, por pequena que seja, todos os circunstantes hão de participar dela.

O trabalho, por sua vez, era dividido por sexo e idades, fazendo com que todos trabalhassem. Nada produzido e colhido nas comunidades eram destinados a comércio, aliás os índios desconheciam referida técnica, visto que produziam apenas o necessário para a subsistência de seus membros, havendo, eventualmente, o escambo (troca de mercadorias).

Não demorou muito para a presença dos europeus alterar, também, a forma de trabalho dos povos indígenas, como ocorreu quando aqueles colonizaram o Brasil. A colonização demorou cerca de 30 anos até que os portugueses se sentissem seguros a instalar um regime escravista no país, isso porque, a princípio, os índios eram maioria, além de serem úteis para a exploração do pau-brasil, maior recurso das terras brasileiras na época. Segundo Francisco de Assis Silva, durante esse período pré-colonização, não havia trabalho obrigatório no Brasil, a economia girava em torno do escambo entre os dois povos (SILVA, 1997, P.28).

Com a colonização o comportamento dos povos brancos em relação ao índio transformou radicalmente, passando a escravizá-los. Isso porque quando o escambo foi substituído pela agricultura, o interesse dos portugueses passou a ser única e exclusivamente na mão de obra do índio, o qual, porém, era um obstáculo à colonização, o que gerou conflitos entre referidos povos, visto que o trabalho obrigatório, como já dito, era contrário à cultura indígena, que prezava pela liberdade de seus membros.

Este foi o marco para o início das guerras entre índios e brancos, por meio das quais aqueles tentavam vencer a escravidão, a “destruição”, a violência sexual contra as índias, o roubo de suas riquezas e a tomada de suas terras, porém, o resultado era quase que evidente, visto que os recursos bélicos dos portugueses eram desproporcionais às armas produzidas pelos índios, fato que resultou num predomínio da escravidão indígena sobre a escravidão negra, em regiões como São Paulo, Maranhão e Pará, locais onde o tráfico negreiro ainda não era regular no século XVIII.

Temendo perder a propriedade das terras brasileiras para os povos franceses, Portugal resolveu colonizá-la, visto que, precisava ocupar e povoar o Brasil, o que fez enviando para esse a expedição Martim Afonso de Sousa. Esse era dotado de atribuições cedidas pelo rei de Portugal e tinha como principal objetivo dar início à colonização.

Martim chegou ao Brasil em 1531, liderando cinco navios e quatrocentos homens. Permaneceu alguns meses nos litorais de Pernambuco, Bahia e Rio de Janeiro, até chegar nas atuais terras do estado de São Paulo, onde no ano seguinte criou a Vila de São Vicente, local em que foi instalada o primeiro engenho de açúcar, marco inicial da colonização brasileira.

O fim essencial pretendido pelos portugueses com a colonização era acabar com a sociedade tribal e reduzir seus membros à dominação do homem branco. Porém, para ser considerado colônia, o Brasil precisaria fazer parte das determinações políticas, econômicas, sociais e culturais metropolitanas, aspectos que seriam comandados pelo sistema colonial imposto.

O sistema econômico predominante durante os séculos XV ao XVIII foi o mercantilismo, fruto da expansão comercial e marítima. Nesse sentido, Werneck Sodré (2004, p. 32) ensina que esse sistema consistia em “um conjunto de medidas econômicas adotadas pelo Estado moderno a partir das opiniões de homens ligados a alguma atividade econômica”.

Não demorou muito para a situação entre os povos piorarem, expondo um cenário de maus tratos, assassinatos e doenças, atos que resultou em uma redução de mais da metade da população indígena, que a princípio chegava a 4 milhões.

Alguns fatores passaram a demonstrar a inutilidade do índio como escravo, primeiro porque esses não geravam riquezas para os portugueses, visto

que não havia um transporte desses, logo não havia “imposto” a ser pago pela sua aquisição, pois eram nativos das terras em que seriam usados para exploração. Além disso a baixa resistência desses povos às doenças trazidas pelos europeus, os faziam ter um “prazo de validade” menor.

O fato predominante que cessou, em partes, a escravidão indígena, foi a proteção que recebiam da igreja, na qual os padres lutavam pela não escravidão dos índios, alegando que esses tinham uma boa alma, mas não conheciam o Deus Cristão, sendo necessário catequizá-los, ensinar as histórias da bíblia, os costumes e modo de vida europeu, pois assim estariam no caminho da salvação. A igreja era comandada pelos Jesuítas, que chegaram ao Brasil em 1549 e trabalharam principalmente com a catequização dos índios, o que fizeram por diversos meios, inclusive pelas Missões Jesuítas, essas consistiam em grandes comunidades de índios convertidos ao catolicismo e administradas pelos padres jesuítas. Nessas comunidades os povos indígenas precisavam trabalhar, mas em troca recebiam catequese e proteção, isso porque os portugueses ainda os queriam como escravos, mas, vendo que isso não mais seria possível, passaram a recorrer aos negros, iniciando o tráfico negreiro (FLORENTINO, *APUD JUNIOR*, 2006, p.283).

Por volta dos anos 1600, Portugal havia recentemente colonizado o sudoeste africano, razão pela qual passaram a retirar os negros desse território e envia-los para o território brasileiro em uma travessia com duração de 40 dias, com cerca de 400 pessoas amontoadas nos porões dos navios, sem espaço para se deitarem, sem água, comida e ar suficiente para sobreviverem, o que gerava a morte de grande parte dos transportados, fato que deu a esses navios o nome de Tumbeiro, remetendo às tumbas. Como mostram os relatos do documentário “Brasil: uma história inconveniente”, do History Channel¹, que traz as falas de, respectivamente, Oliveira Mendes e Antônio Vieira, médicos e padres jesuíta:

A bordo de navios, em condições miseráveis, os aterrorizados escravos permanecem por semana, meses e a quantidade deles que morre é indescritível.

Um navio chega de Angola e em um único dia, descarrega 500, 600 ou talvez 1000 escravos. Os senhores são poucos e os escravos numerosos. Os senhores se banqueteadando, e os escravos morrendo de fome. Os senhores nadando em ouro e prata, e os escravos acorrentados no chão.

¹ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=yjNRnvijlQU>>.

Isso também é retratado pelos relatos de Mahommah Gardo Baquaqua, escravo, em sua bibliografia (1854, p. 272):

(...), mas, vamos ao navio! Fomos arremessados, nus, porão adentro, os homens apinhados de lado e as mulheres do outro. O porão era tão baixo que não podíamos ficar em pé, éramos obrigados a nos agachar ou a sentar no chão. Noite e dia eram iguais para nós, o sono nos sendo negado devido ao confinamento de nossos corpos. Ficamos desesperados com o sofrimento e a fadiga.

O açúcar era a principal riqueza do Brasil naquela época, sendo assim a maior razão para se ter escravos, visto que esses eram necessários para o plantio e colheita dessa planta. O solo vasto e fértil e a temperatura propícia à plantação, transformava as terras brasileiras em uma grande mina do açúcar, o qual era visto como ouro e enviado para todo o mundo (ARRUDA; PILETTI, 1999, P. 431).

Ao contrário do que se pensa, os escravos não serviam apenas para o trabalho no campo, mas sim para outras diversas funções, como construtores, carpinteiros, sempre exercendo suas funções do nascer ao pôr-do-sol. Segundo André João Antonil (1950, p. 34), costumavam dizer que os escravos só precisavam de três coisas: pão, pau e pano, como demonstra no seguinte trecho:

No Brasil costumam dizer que para um escravo são necessários três pês, a saber: pão, pau e pano. E posto que comecem mal, principiando pelo castigo, que é o pau; contudo provera a Deus, que tão abundante fosse o comer e o vestir, como muitas vezes é o castigo, dado por qualquer coisa pouco provada ou levantada ; e com instrumentos de muito rigor, ainda quando os crimes são certos; de que não se usa nem com os brutos animais, fazendo algum senhor mais caso de um cavalo, que de meia dúzia de escravos; pois o cavalo é servido, e tem quem lhe busque capim, tem pano para o suor e freio dourado.

Aos poucos o Brasil se tornou o maior exportador de açúcar, fato que fazia com que os donos das plantações vivessem como reis, situação antagônica às de seus escravos. Alguns senhores de engenho eram tão cruéis que chegavam a assassinar os escravos que não lhe eram mais uteis, bem como todos possuíam o “tronco”, que consistia em uma estaca onde os escravos tinham suas mãos amarradas para cima, suas costas nuas, quando não todo o corpo, e eram agredidos por seus administradores com paus. Ainda, há que se recordar das palmatórias, instrumento utilizado para bater nas palmas das mãos e solas dos pés dos escravos, locais onde não deixavam marcas, mas a dor, por sua vez, era mais intensa. Como versa Burle Mac *apud* Carlos Eduardo Maia de Oliveira (2017, s.p.):

Torniquetes, presos nas mãos e no pescoço, polegares perfurados, e muitos outros instrumentos de punição são comuns em nossas plantações. Em algumas províncias os escravos são expostos, a noite inteira, amarrados a uma estaca e sentados sobre um formigueiro.

A escravidão transformou o homem em coisa, bem, propriedade de seu senhor, o qual comandava todos os seus atos e não sofria penas por qualquer ato contra esse. O escravo não era comparado sequer aos animais, mas sim com objetos, seres inanimados, sem vida.

As condições de vida dos escravos em solo brasileiro eram tão precárias que, enquanto nos Estados Unidos a população negra crescia, no Brasil, mesmo com a diária chegada de navios com centenas de escravos, permanecia a mesma, isto porque o equilíbrio entre a chegada de novos e a morte dos que já estavam em solo brasileiro era quase que perfeito. Fato este que demonstra que a expectativa de vida dos escravos no Brasil era de 25 anos de idade (NOGUEIRA, 2010, P. 1-4).

A razão de toda a crueldade descrita se deve a um território comandado em sua absurda maioria por homens, solteiros, em sua insaciável busca pelas riquezas que o solo brasileiro tinha a oferecer, sem nenhuma lei que os impedisse de agir como bem quisessem (GOMES, 2007, P. 234). Embora os escravos custassem caro, o retorno após suas compras era garantido, visto que sua manutenção era barateira, para não dizer inexistente, e sua produção era altíssima, o que fazia com que apenas um escravo produzisse o suficiente para a compra de mais três. Essa desproporção tornava os escravos descartáveis, não sendo de interesse de seus senhores o manterem, ou ao menos tentarem aumentar sua durabilidade

Por volta de 1690 a necessidade de escravos aumentou, quando descobriram o ouro em solo brasileiro, e esses eram enviados para o interior das minas a fim de extraírem ainda mais riquezas para seus senhores. Essa riqueza gerou novas vilas e cidades, as quais eram em sua maioria preenchidas por escravos, os quais eram os responsáveis pela colonização do Brasil, isso porque Portugal ainda era pequeno e muitos portugueses preferiam o clima europeu ao do país tropical (ARRUDA; PILETTI, 1999, P. 445).

A grande maioria dos escravos eram homens, isso porque as mulheres e crianças não valiam tanto quando eles. Aquelas serviam nos trabalhos domésticos, fornecendo comida aos locais de trabalho, vendiam doces pela cidade

e, principalmente eram objetos sexuais dos senhores. Isso porque, como já dito, a grande maioria dos portugueses eram homens, longe de suas famílias ou solteiro, os quais assediavam sexualmente as índias e negras, que não podiam se opor à prática sexual. Além disso, era de interesse dos oficiais a procriação o mais rápido possível, para auxiliar no processo de colonização, por isso não havia uma exclusão étnica como ocorria nos EUA, tornando-se natural a mistura entre escravos e portugueses (ARRUDA; PILETTI, 1999, P. 431).

As crianças fruto das relações entre as escravas e os portugueses eram reconhecidas e acolhidas, aprendiam português e os costumes de Portugal, gerando assim a expansão da população brasileira. Alguns filhos tornavam-se herdeiros, mas sua grande maioria se voltava à escravidão.

Embora a lei obrigasse todos os senhores a batizarem seus escravos na Igreja Católica, diferente do que em relação aos índios, essa, além de não se manifestar ante às crueldades praticadas com os escravos negros, ainda tentavam torna-las justificável, dizendo tratar-se do destino. Essa afirmativa está presente na bíblia, em Eclesiástico 33, 25-33:

25. Para o jumento o feno, a vara e a carga. Para o escravo o pão, o castigo e o trabalho. 26.O escravo só trabalha quando corrigido, e só aspira ao repouso; afrouxa-lhe a mão, e ele buscará a liberdade. 27.O jugo e a correia fazem dobrar o mais rígido pescoço; o trabalho contínuo torna o escravo dócil. 28.Para o escravo malévolos a tortura e as peias; manda-o para o trabalho para que ele não fique ocioso, 29. pois a ociosidade ensina muita malícia. 30.Ocupa-o no trabalho, pois é o que lhe convém. Se ele não obedecer, submete-o com grilhões, mas não cometas excessos, seja com quem for, e não faça coisa alguma importante sem ter refletido. 31.Se tiveres um escravo fiel, que ele te seja tão estimado como tu mesmo. Trata-o como irmão, porque foi pelo preço de teu sangue que o obtiveste. 32.Se o maltratares injustamente, ele fugirá; 33.se ele for embora, não saberás a quem perguntar, nem onde deverás procurá-lo.

Vê-se, então, que a igreja não se manifestava em favor de nenhum dos lados, tentando justificar a escravidão, mas simultaneamente tentava amenizar os atos de crueldade, isso porque não lhes era benéfico estar contra o sistema escravagista. Isso pode ser verificado na passagem de Antônio Vieira, padre jesuíta (Vieira *apud*, Lungaretti, 2017, s.p.):

Irmãos negros, a escravidão que vocês sofrem por mais dolorosa que seja, ou que pareça ser, é apenas uma meia escravidão. Vocês são escravos apenas na parte exterior, que é o corpo. Contudo, na outra e mais nobre metade que é a alma, vocês não são escravos, mas livres! Quando vocês servem aos seus senhores, não o fazem como se fosse a um homem, mas sim, como se estivessem servindo a Deus!

Como a grande maioria dos escravos nasceram na África e foram trazidos para o Brasil durante sua juventude, já tinham suas crenças e cultura formadas. Alguns absorviam a fé cristã e o idioma português, mas preservavam a cultura africana, outros resistiam ao cristianismo e tentavam manter suas crenças originais. Os senhores não costumavam obriga-los a seguir o catolicismo e abandonar suas crenças e cultura originária, pelo contrário, viam nisso algo que trazia felicidade aos escravos e os distraia do regime escravagista.

Os escravos africanos traziam consigo seus costumes e crenças e, como não paravam de chegar novos escravos a todo momento, essa cultura se renovava e acabou se tornando características de algumas áreas do Brasil sendo, atualmente, mais preservadas no Brasil do que na África.

Muitos senhores temiam aos escravos, isso porque, a quantidade deles era incomparável à quantidade de seus senhores. Temiam o envenenamento, a revolta ou, até mesmo, a preparação de algo espiritual e malignos. De fato, a religião dos africanos envolvia procedimentos com sangue de animais e objetos com significados, durante os quais passaram a pedir a liberdade.

Como temido pelos senhores de engenho, no início dos anos 1800 passaram a ocorrer algumas revoltas, uns ateavam fogo nas plantações, outros quebravam máquinas, ou simplesmente deixavam de trabalhar. Há relatos das exigências de um grupo de escravo que se recusou a trabalhar em 1800 e exigiram, como aponta João José Reis, *apud*, Pinto Tales dos Santo (2015, s.p.):

Dentre as exigências dos escravos de Manuel da Silva Ferreira havia o pedido de destinação das sextas e dos sábados das semanas para que os escravos pudessem trabalhar para si próprios, pedindo ainda que o senhor destinasse a eles “rede, tarrafa e canoas”, além de poderem plantar o “arroz onde quisermos, e em qualquer brejo, sem que para isso peçamos licença, e poderemos cada um tirar jacarandás ou qualquer pau sem darmos parte para isso.

Ao passo que outros escravos se rebelavam fugindo e unindo-se a comunidades de fugitivos chamadas de Quilombos, nessas comunidades alguns tornavam-se quase independentes, mas ainda eram alvos de ataques da polícia. Com tais atos de revolta, os portugueses começaram a perceber que, cada vez mais, os escravos confiavam na liberdade, logo, em contrapartida à esperança, os senhores se tornavam ainda mais agressivos.

Os negros passaram a usar da capoeira para se defender dos ataques de seus senhores e da polícia, mas a identificavam a esses como apenas uma dança, para que não a proibisse. Porém, uma nova legislação em 1833 surgiu e a proibiu, estipulando pena de 12 a 36 chicotadas a quem a praticasse. Três anos depois a música também foi proibida, apenas com 25 chibatadas. Toda essa proibição de nada serviu, pois estava cada vez mais difícil controlar a revolta dos escravos, mas esses continuavam sendo extremamente necessários, principalmente após o tabaco e o café ingressarem na economia do país (CAMPOS, 2005, P. 76-91).

Os donos de escravos hesitaram em aderir à Revolução Industrial Europeia, isso porque importar pessoas era mais barato do que as tecnologias que dispensavam a mão de obra escrava. Lhes eram mais úteis e econômicos continuar com o tráfico negreiro a instalar indústrias e máquinas que exerceriam o mesmo serviço.

Ocorre que, em 1822 o Brasil declarou independência de Portugal, esse ato não alterou muito a situação escravagista, mas influenciou assustadoramente na abolição da escravidão que estava por vir.

2.2.1. Abolicionismo no Brasil

A independência do Brasil marcou o fim do domínio português sobre nossos povos e terras e o início de uma autonomia política. Em 09 de janeiro de 1822, D. Pedro I recusou ao chamado da corte portuguesa de retorno a Portugal e decidiu permanecer em solo brasileiro. A partir dessa data, D. Pedro I passou a adotar medidas voltadas para a independência do Brasil dos domínios de Portugal. Como versa Luís Affonso Seigneur de Albuquerque (1991, p. 63):

D. Pedro convocou uma Assembleia Constituinte, organizou a Marinha de Guerra, obrigou as tropas de Portugal a voltarem para o reino. Determinou também que nenhuma lei de Portugal seria colocada em vigor sem o “cumpra-se”, ou seja, sem a sua aprovação.

Mais tarde D. Pedro foi novamente intimado a retornar para as terras portuguesas, mas optou por insistir em sua permanência e na independência do Brasil, por isso, em 07 de setembro de 1822, proferiu os dizeres: “Independência ou morte”, marco da independência do território brasileiro.

As práticas abolicionistas passaram a se tornar comuns por todo o mundo, mas somente por volta de 1880 é que esse movimento passou a interferir no sistema brasileiro. Alguns nos após a independência, a Inglaterra, que já tinha implantado o abolicionismo desde 1834, teve um papel interessante em relação à abolição dos escravos no Brasil, isso porque a ainda existência da escravidão tornava a situação brasileira assustadora e retrógrada, sendo mais do que exigível o fim do sistema escravagista. Em contrapartida, era a Inglaterra um dos mais ativos importadores de açúcar e café do Brasil, os quais eram produzidos única e exclusivamente pelos escravos, sendo, portanto, financiadores indiretos da escravidão (NARLOCH, 2007, S/P).

Com o tempo, em razão das já constantes revoltas dos escravos, alguns senhores de engenho passaram a permitir a liberdade limitada a eles, os quais eram livres, mas ainda lhes deviam servidão por determinado tempo, sem ser tratados com toda a crueldade e atitudes desumanas aqui já abordadas. Essa liberdade era condicionada à não tentativa de outros tipos de libertação.

Além disso, os navios negreiros passaram a ser confiscados pelos britânicos, o que gerou a diminuição da troca de mão de obra escrava, sendo necessário conservar o que em terras brasileiras já estavam, o que só poderia ser feito cessando o modo de tratamento cruel, que era a principal causa da baixa expectativa de vida dos escravos. Logo, o transporte e comércio de escravos teria que acabar.

Aos poucos, percebendo a força que tinham, os escravos passaram a abandonar as plantações e o sistema, o que levou seus proprietários com uma única opção: juntar-se à abolição, na esperança de manter alguns escravos para, conseqüentemente, manter o sistema.

Aos 13 de maio de 1888, a Princesa Isabel, proclamou a chamada Lei Áurea, a qual tornou proibida a escravidão e qualquer ato semelhante a ela, como mostra seu texto, ainda em vigor (ALBUQUERQUE, 1888, s.p.):

A Princesa Imperial Regente, em nome de Sua Majestade o Imperador, o Senhor D. Pedro II, faz saber a todos os súditos do Império que a Assembléia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte:

Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brazil.

Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.

Manda, portanto, a todas as autoridades, a quem o conhecimento e execução da referida Lei pertencer, que a cumpram, e façam cumprir e guardar tão inteiramente como nella se contém.

O Brasil foi então o último grande país a oficialmente abolir a escravidão. A partir daí os escravos foram realmente emancipados, tornando-se homens livres, pelo menos na teoria. Na prática, como era de se imaginar, aqueles que eram escravos não foram ressarcido por todos os anos de servidão, logo não tinham para onde ir, nem possuíam nenhum bem, não lhes restando outra opção a não ser permanecerem nas terras de seus antigos senhores, bem como continuarem a servi-los, mesmo que de maneira legal. Era isso, ou a morte. Gilberto Maringoni (2011, s.p.) versou sobre o descaso e despreparo do Estado com o abolicionismo, os quais não buscaram maneiras de reintegrar o escravo na sociedade, mas sim, apenas os deixaram desamparados:

A campanha abolicionista, em fins do século XIX, mobilizou vastos setores da sociedade brasileira. No entanto, passado o 13 de maio de 1888, os negros foram abandonados à própria sorte, sem a realização de reformas que os integrassem socialmente. Por trás disso, havia um projeto de modernização conservadora que não tocou no regime do latifúndio e exacerbou o racismo como forma de discriminação.

Em razão disso, no início o abolicionismo foi benéfico aos senhores de engenho, isso porque esses que antes tinham que comprar escravos, agora os tinham de maneira gratuita, pois os que ali permaneceram, estavam por vontade própria, visto que não tinham condições de sobreviver sozinhos. Ainda, tinham que se submeter a todas as condições de trabalho impostas pelos donos das terras, pois a procura por emprego aumentou tão drasticamente que caso alguém se negasse a realizar determinada tarefa, era simplesmente substituído por alguém que aceitasse tais condições. Assim perdurou até os antigos escravos conquistarem seu espaço e perceberem que mereciam uma vida digna, com todos os direitos e deveres necessários para tal.

Por fim, o legado da escravidão no Brasil moderno é enorme, mas também encontram resultados positivos, não na escravidão em si, mas nos escravos em termo de música e religião, o que resultou na cultura brasileira muito mais rica do que seria sem a presença dos africanos.

3 RELAÇÃO DE TRABALHO *VERSUS* RELAÇÃO DE EMPREGO

Os direitos sociais elencados no artigo 6º da Constituição Federal do Brasil visam garantir a toda população brasileira o exercício e o usufruto de direitos fundamentais em condições de igualdade, para que todos tenham uma vida digna por meio das proteções e garantias dadas pelo estado de direito.

Um dos direitos sociais garantidos é o direito ao trabalho, o qual, segundo Leonardo Vieira Wandelli, juiz do trabalho, é considerado o mais importante deles², pois é a partir do trabalho que o homem pode garantir sua dignidade e se sentir útil em meio à sociedade, podendo se dizer, então, que o trabalho é um dos objetivos centrais na vida do homem. Porém, em contrapartida, há um claro déficit na efetivação desse direito, visto que o índice de desemprego no Brasil, em janeiro do presente ano, é de 12,2%, ou seja, de cerca de 12,7 milhões de pessoas, como mostra recente pesquisa do IBGE³.

Para garantir o efetivo cumprimento desse direito, a Constituição Federal, as leis infraconstitucionais e a doutrina dispuseram sobre as relações de trabalho e as de emprego, elencando as definições e os requisitos para a sua caracterização, bem como as distinguindo, visto que, embora para muitos autores essas sejam consideradas sinônimos, é de extrema importância não as confundir.

A discussão acerca da distinção entre essas relações ganhou força a partir de 2004, com a criação da emenda nº45/2004, que alterou o artigo 114, inciso I, da Constituição Federal e aumentou a competência da Justiça do Trabalho, que passou a ser responsável para julgar e processar questões que atinjam toda e qualquer relação de trabalho, não apenas a relação de emprego, como era anteriormente à referida emenda.

Maurício Delgado Godinho (2017, p. 310), doutrinador trabalhista, distingue a relação de trabalho da relação de emprego:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de

² <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>, acesso em 15 de março de 2018.

³ <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-fica-em-122-em-janeiro-de-2018.ghtml>, acesso em 15 de março de 2018.

prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...]

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Ainda na mesma temática, leia-se o posicionamento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 163):

Relação de trabalho diz respeito, repise-se, a toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos dela emergentes (CF, art.114), bem como estender alguns direitos trabalhistas próprios dos empregados aos sujeitos figurantes deste tipo de relação jurídica, tal como ocorre na hipótese do trabalhador avulso (CF, art. 7Q, XXXIV).

Já a relação de emprego ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e o empregador (mesmo quando este seja pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.

Portanto, pode-se dizer que a relação de trabalho é gênero e, por isso, aborda todos os tipos de trabalho exercidos pelo ser humano em prol de outrem, inclusive a relação de emprego, a qual é uma espécie do referido gênero.

Por sua vez, a relação de emprego, como já mencionado, é uma espécie da relação de trabalho e é classificada como a contraprestação do trabalho humano, caracterizado pela subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e prestado por pessoa física, como versa Maurício Delgado Godinho (2017, p. 283):

De fato, a relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio jurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sócio jurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 611-612) referidos requisitos são trazidos, também, pelo ordenamento jurídico brasileiro, mais especificadamente nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

No Brasil, os artigos 3º e 2º da CLT contêm os elementos necessários para a sua definição. De acordo com o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Esse, inclusive, é o posicionamento dos tribunais e da doutrina majoritária (TRT-11 00006866620165110012, Relator: Solange Maria Santiago Moraes. Data de julgamento: 14/08/2017, 1ª Turma):

VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. O vínculo de emprego caracteriza-se pela presença da subordinação jurídica, pessoalidade do trabalhador, onerosidade e não eventualidade, nos termos dos arts. 2º e 3º, da CLT; estando ausente qualquer um desses pressupostos, não há vínculo de emprego.

Contudo, além das diferenças quanto à definição e requisitos para a caracterização, a relação de trabalho e de emprego são regidas por diferentes dispositivos legais, visto que essa é regulamentada pela CLT e legislações complementares, enquanto aquela rege-se pelas leis especiais ou, residualmente, pelas disposições do Código Civil, como estipulado em seu art.593: “A prestação de serviços que não estiver sujeita a leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo”. Alguns exemplos da relação de trabalho são os contratos de estágio (Lei nº 11.788/2008) ou o contrato de empreitada disposto nos artigos 610 a 626 do Código Civil.

Entretanto, as duas relações em questão se encontram caso haja um não-cumprimento das disposições legais das relações de trabalho, ocasião em que são aplicadas as normas da relação de emprego, como é pacífico na doutrina e jurisprudência, como na decisão proferida no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, pelo Relator Wilson Carvalho Dias, no RO 0013900-35.2009.5.04.0281, Data de Julgamento: 25/10/2012:

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA TRANSPORTADOR. Restando demonstrado que o trabalho realizado pelo reclamante era em caráter pessoal, diário, oneroso, subordinado e inserido diretamente em atividade essencial à consecução dos fins econômicos da reclamada, empresa do setor de alimentos, mas que tem o transporte destes como um dos seus objetivos sociais, é de ser provido o recurso ordinário do reclamante para reconhecer a existência de relação emprego entre as partes.

Por derradeiro, compreende-se que a relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego é uma das espécies, e apesar da similitude, cada um desses institutos de direito são regidos por normas específicas, que visam à proteção do trabalho, em suas diversas faces.

Dito isso, passa-se à análise isolada dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a fim de distingui-la, de maneira mais específica, das demais relações de trabalho.

3.1 Elementos Caracterizadores Da Relação De Emprego

Como visto acima, a relação de emprego é formada a partir do preenchimento de cinco requisitos legais que são facilmente extraídos da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Em análise ao artigo 2º vê-se a definição de empregador que é, entre outras características, empresa que assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, o que demonstra dois requisitos necessários para a relação de emprego, quais sejam a onerosidade e a subordinação, esses também estão evidenciados no artigo 3º do mesmo diploma legal, que define empregador como toda pessoa física, prestadora de serviços não eventuais a empregador, sob sua dependência e mediante salário, logo nota-se a repetição dos dois requisitos supramencionados – onerosidade e subordinação – e a apresentação de mais três, quais sejam serviços prestados por pessoa física, não-eventualidade e, implicitamente, pessoalidade. Acerca desse assunto versa Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 164):

É bem de ver que os arts. 2º e 3º da CLT fornecem os seguintes critérios (ou elementos essenciais) para a caracterização da relação de emprego: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade.

Destaca-se, desde logo, que a existência da relação empregatícia exige a presença conjunta de todos os elementos essenciais. Noutro falar, a ausência de pelo menos um deles descaracteriza a relação empregatícia.

Portanto, é pacífico em nosso Ordenamento Jurídico e na doutrina, que os requisitos caracterizadores da relação de emprego são, cumulativamente: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade. Tais requisitos, segundo Marcelo Godinho, não são uma mera criação jurídica, mas sim são elementos capturados da realidade pelo direito, aqueles ocorrem no dia-a-dia e independem desse, mas foram por ele acolhidos e

estipulados como necessários para a caracterização em comento (GODINHO, 2017, 315).

O trabalho prestado por uma pessoa física a outrem, não necessariamente caracteriza uma relação de emprego, podendo caracterizar uma obrigação de fazer sem subordinação, como os trabalhos autônomos; uma prestação subordinada e remunerada, porém eventual, como um pintor em uma reforma específica, ou; uma prestação de serviço não eventual, subordinada, porém não remunerada, como os trabalhos voluntários. Todos esses exemplos caracterizam a prestação de serviço por pessoa física, mas não dizem respeito à relação de emprego, o que evidencia a necessidade da cumulação entre os cinco requisitos supracitados.

No entanto, a prestação de serviço por pessoa física significa dizer basicamente que pessoas jurídicas ou entes despersonalizados não usufruem dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, vida, etc.), portanto não podem ser considerados para a caracterização da relação de emprego, visto que a tutela dessa é a razão de ser daquele.

Ademais, a própria definição econômica de “serviço” denota à prestação apenas por pessoa física, como mostra a definição de Aurélio Ferreira (2010, p. 1577): “trata-se de um produto da atividade humana que satisfaz a uma necessidade, sem assumir a forma de um bem material”, logo não há que se falar em relação de emprego quando a prestação de serviço é realizada por pessoa jurídica, podendo essa apenas ocupar o polo ativo da relação empregatícia (vide artigo 2º da CLT).

Entretanto, não basta ser pessoa física, é necessário que seja uma única pessoa física, preenchendo então o requisito pessoalidade, que consiste na prestação de serviço ser intrasferível, infungível, ou seja, o contrato firmado entre empregado e empregador diz respeito apenas a eles, não podendo o empregado ceder seu posto a outros.

A relação jurídica deve ser *intuitu personae* em relação ao empregado, que não poderá ser substituído momentaneamente durante a prestação de serviço, o trabalho deve ser realizado única e exclusivamente por ele, pois caso sua realização se dê pela participação de outra pessoa estará caracterizada a impessoalidade e, portanto, descaracterizada a relação de emprego. Porém, há situações em que ocorre a substituição do empregado, sem que a relação de

emprego desapareça, como, por exemplo, quando o empregado está em férias, ou em licença-gestante e é substituído por terceira pessoa, autorizada pelo empregador, como mostra a decisão do Relator da 2ª turma do TST, Josenildo dos Santos Carvalho, proferida no AIRR 5163600842002502 5163600-84.2002.5.02.0900, Data de Julgamento: 07/12/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/03/2006.:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXISTÊNCIA DE PESSOALIDADE. SUBSTITUIÇÃO CONSENTIDA PELO EMPREGADOR. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126, DO C. TST. Não há que se falar em afronta ao artigo 3º, da CLT, posto que o E. Regional, ante análise do contexto fático-probatório e socorrendo-se do princípio do livre convencimento motivado ou da persuasão racional, erigido no artigo 131, do CPC, firmou entendimento de que havia vínculo empregatício entre a Reclamante e a Empresa, existindo, inclusive, personalidade na prestação dos serviços. Desta forma, qualquer alteração do decidido importaria em revolvimento de matéria fática, o que é vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula 126, do C. TST. Ademais, registre-se que a personalidade não resta descaracterizada quando, durante a prestação do labor, o Empregado se faz substituir, com a anuência do Empregador. Agravo de Instrumento que se nega provimento.

Vale enfatizar que, assim como o requisito pessoa física, a personalidade só é obrigatória no que diz respeito ao empregado, podendo o empregador ser mais de uma pessoa ou alterar durante a vigência do contrato de emprego.

Há que se falar ainda no elemento subordinação, que, apesar da necessidade da cumulatividade de todos os cinco requisitos, acaba por ser o mais importante deles, pois é o que diferencia essa relação das demais espécies de trabalho. Vale ressaltar que essa subordinação, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, não significa que o empregado é “dependente” do empregador, mas sim que sua atividade laboral está sujeita ao poder dele (LEITE, 2017, p. 166).

A subordinação consiste em o empregado estar à disposição e sujeito às ordens do empregador durante a jornada de trabalho, que é o período diário em que aquele está à disposição desse. Em resumo, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 103), é “a situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”. Vale ressaltar, porém, que esse elemento é visto no Direito do Trabalho por um

prisma objetivo, ou seja, é a prestação de serviço que está subordinada às ordens do empregador, o modo como ela é realizada e não a pessoa do empregado.

No que diz respeito à não eventualidade, essa está intimamente ligada à permanência do trabalhador no emprego, mesmo que por tempo determinado (como nos contratos por prazo determinado). Esse elemento é um exemplo da influência do princípio da continuidade da relação de emprego, que será motivo posterior de estudo e é abordado por Orlando Gomes e Elson Gottschalk *apud*, MARTINS (2011, p. 101), os quais afirmam que o “contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração”. Portanto, para que haja relação empregatícia o empregado deve prestar serviço de forma contínua.

Por fim, além de todos os requisitos mencionados há a necessidade dessa relação ser onerosa, ou seja, sujeita a remuneração, que compreende no pagamento, pelo empregador, de parcelas voltadas a compensar o empregado pelo serviço prestado, em razão do contrato de emprego celebrado entre eles. Esse pagamento é chamado pela CLT de “salário” e tem sua obrigatoriedade estipulada nos já citados artigos 2º e 3º desse dispositivo legal, quando dizem, respectivamente, “assalariar” e “mediante salário”, como versa Sérgio Pinto Martins (2011, p. 101): “O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador”.

Além disso a Consolidação reserva um capítulo inteiro para abordar a remuneração (que engloba, além de outras verbas, o salário), bem como estipula sua forma e tempo de pagamento, conforme mostra os artigos subsequentes:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

1º - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Assim como a subordinação, a onerosidade diferencia a relação de emprego das demais espécies de trabalho, como, por exemplo, o trabalho voluntário, o qual é exercido por pessoa física, subordinada, mas não é oneroso e, por isso, não é uma relação de emprego.

Portanto, ante a junção de todos requisitos acima explicados temos a formação da relação empregatícia, a qual é tutelada pela CLT e violada no caso de trabalho escravo, que é o principal objetivo dessa pesquisa. Além disso, relação de emprego também é protegida por diversos princípios constitucionais e infraconstitucionais, os quais serão abordados a seguir.

4 DAS TUTELAS LEGAL E CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE TRABALHO

O trabalho existe desde o homem primitivo, que o utilizava para buscar suprir suas necessidades básicas, fato que demonstra que o trabalho existe desde o início da humanidade.

Com o passar dos anos, o homem passou a viver em comunidade, obrigando-o a demonstrar, por meio do trabalho, sua superioridade, a fim de conquistar territórios e abranger seu poder e domínios, pois, caso contrário, tornavam-se escravos.

Durante a escravidão não havia o que se falar em direitos, visto que essa era regida pela submissão do escravo a seu senhor, em todos os sentidos, não tendo direito a nada que esse não lhe quisesse conceder.

A mesma situação se repetiu em grande parte da Idade Média com os vassalos e seus senhores feudais, porém, esses protegiam aqueles política e militarmente. Ao fim desse período criou-se a classe dos artesãos, os quais passaram a ter alguns direitos. A partir desses criaram-se outros inúmeros direitos, até chegar na atual situação de proteção do trabalhador.

4.1 Breve Esboço Histórico Sobre O Reconhecimento E Positivção Das Leis Trabalhistas: Perspectivas Nacional E Internacional

Por muito tempo, o trabalho foi visto como submissão e falta de capacidade intelectual. Na Grécia e Roma Antiga, por exemplo, o trabalho era destinado a quem não tinha habilidades políticas e artísticas, ou seja, aos pobres e escravos, como evidenciou Platão ao dizer que “É próprio de um homem bem-nascido desprezar o trabalho.”, bem como Aristóteles que questionava se o trabalho era antônimo de liberdade, se havia pessoas predestinadas àquela e outras para essa⁴. Na idade antiga o trabalhador não tinha direitos e era considerado propriedade, como bem estabelece Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti (2013, p. 32):

Sendo assim, é facilmente compreensível por que, no Direito Romano, reina silêncio profundo a respeito da regulamentação do trabalho: o trabalhador

⁴ Disponível em: <https://www.ronald.com/sociedade/o-trabalho-dignifica-ou-indigna/>, acesso em 23 de março de 2018.

era escravo e o escravo não era homem, era objeto de propriedade e tratado, pelas leis e pelos cidadãos, como as coisas de que dispomos.

Durante a Idade Média existiam três tipos de trabalhadores: os vassallos, subjugados por contratos ao Senhor Feudal; os servos, que eram quase escravos e podiam, inclusive, ser vendido ou trocados por outros servos ou mercadorias e; os artesãos, que trabalhavam por conta própria e desenvolviam, produziam e vendiam suas mercadorias.

Com o passar do tempo, o trabalhador passou a ser reconhecido, surgindo algumas, poucas, leis trabalhistas, o que aconteceu com o desenvolvimento das relações em comunidades e as Revoluções Francesa e Industrial no Século XVIII, que ocasionaram o reconhecimento do trabalho como venda de serviço ou da força de trabalho.

A Revolução Industrial se deu com o surgimento da máquina à vapor com fonte de energia, que substituía a atividade humana e escrava, sendo essas necessárias apenas para manutenção e operação daquelas, o que impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado, sobre o assunto versa Maurício Godinho Delgado (2017, p. 92):

Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do século XVII (e principalmente século XVIII), é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que se gestou em torno dessa relação empregatícia.

No início do Direito do Trabalho, as primeiras leis criadas visavam apenas diminuir a violência às mulheres e crianças no espaço de trabalho, onde ocorriam exigências descabíveis. Posteriormente, na França, ocorreu o movimento que permitiu a liberdade de associação, dando um pontapé inicial para a criação dos sindicatos. Em seguida, criou-se o primeiro Ministério do Trabalho.

Em 1891, o Papa Leão IX apresentou a Encíclica Católica, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, enfatizando o respeito e a dignidade dos trabalhadores, tanto fisicamente, quanto espiritualmente, além de ter feito uma ampla referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante à chamada questão social, ou seja, (BRITO, 2012, p. 55) “condensou a preocupação de reduzir a exploração do capital, estimulando a

concessão de direitos sociais e trabalhistas, impedindo, no entanto, o avanço das ideias socialistas ao combater os mecanismos de organização da classe operária”.

No início do Século XX, logo após o fim da Primeira Guerra Mundial, iniciou-se a fase da “institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho” (GODINHO, 2017, p. 103), durante a qual criou-se a OIT – Organização Internacional do Trabalho, a qual foi posteriormente seguida pelo Brasil. Sobre essa fase, Godinho (2017, p. 103) preceitua que:

Tal fase se define como o instante histórico em que o Direito do Trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central. Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado. Forma-se a Organização Internacional do Trabalho; produz-se a constitucionalização do Direito do Trabalho; finalmente, a legislação autônoma ou heterônoma trabalhista ganha larga consistência e autonomia no universo jurídico do século XX.

A primeira constituição a tutelar o direito do trabalho foi a do México, em 1917, que trazia em seus primeiros artigos algumas regras a serem seguidas, quais sejam: jornada diária de oito horas, jornada máxima noturna de sete horas, a proibição do trabalho para menores de 12 anos, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, proteção aos acidentes de trabalho, entre outros direitos fundamentais do trabalhador. Mário de La Cueva⁵ (1959, p. 36) enxerga essa intervenção estatal sob dois ângulos:

Esta intervenção é, de uma parte, um formidável intento para conter o movimento operário, a união dos trabalhadores e o pensamento socialista e, de outra parte, a intervenção estatal é um esforço para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Essa foi seguida pela Constituição Republicana da Alemanha, conhecida como Constituição de Weimar, a qual destacava a obrigatoriedade da participação dos trabalhadores na empresa, a liberdade desses em se unir para reivindicar melhores condições de trabalho, garantia de seguros sociais, bem como de serem representados na empresa. Foi a partir dessa Constituição que os demais países desenvolvidos começaram a versar sobre o Direito do Trabalho.

No Brasil, o direito do trabalho foi influenciado por fatores internos e externos, como por exemplo, as mudanças que ocorriam na Europa como o fim da exploração de mão de obra gratuita e a criação de leis em proteção ao trabalhador.

⁵ CUEVA, Mario de La. Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa, 1959. p. 36 (tradução efetuada).

Já os fatores internos consistem nos movimentos operários, dos quais participavam imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizando as primeiras greves; bem como os efeitos da primeira guerra mundial, que gerou um surto industrial, elevando o número de fábricas e, conseqüentemente, de operários. Outro grande fator interno foi a política trabalhista de Getúlio Vargas (DELGADO, 2017, P. 121 e S.).

Em razão disso, no ano de 1919, através do Tratado de Versalhes, o Brasil assumiu o compromisso de participar da OIT e se comprometeu com as normas trabalhistas, elevando os direitos trabalhistas a nível constitucional com a criação da Constituição de 1934, seguida pela Constituição de 1937 que ficou caracterizada pela intervenção estatal nas relações trabalhistas e a consideração da greve como crime.

O referido intervencionismo trouxe a necessidade de uma sistematização das leis trabalhistas e, por isso, no ano de 1943 foi aprovada a CLT, que garantiu parte das demandas dos trabalhadores, de acordo com os dizeres de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 120 e 121), essa “também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código de trabalho”. Esse diploma legal foi seguido por outras leis que garantiram o 13º salário, repouso semanal remunerado e outras garantias.

Por fim, em 1988 criou-se uma Constituição que tinha como foco o homem coletivo, abandonando a imagem do individualismo e resguardando a dignidade da pessoa humana. Em seu artigo 7º destacou uma série de direitos trabalhistas, bem como desvinculou o Estado das relações trabalhistas, permitindo a livre criação dos sindicatos. Desde então o direito do trabalho passou por inúmeros avanços, tendo sempre como foco a valorização do ser humano e do trabalho por ele exercido, visto que essa é a base da sociedade capitalista que vige no Brasil.

4.2 O Trabalho Como Direito Humano e Fundamental

Os Direitos Humanos são inerentes a todos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião e demais condições, devendo ser garantidos a todo custo.

Segundo a ONU (s/a, s/p) “os direitos humanos incluem o direito à vida e à liberdade, à liberdade de opinião e de expressão, o direito ao trabalho e à

educação, entre e muitos outros.”⁶, essa ainda versa, em seu artigo 23, I) que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.”.

Esses direitos foram criados para proteger os direitos individuais contra ações ou abandono dos governos, para proteger o cidadão contra o abuso do Estado, e caracterizam-se, principalmente, por serem universais, absolutos, históricos, indisponíveis e invioláveis.

Ao dizer que são universais, significa que são destinados a todos os indivíduos, independentemente de suas características pessoais, bastando ser humano. Quando dizemos que são absolutos, significa que estão em um patamar superior e, por isso, não tolerariam restrições, porém há muitos debates acerca dessa característica e hoje entende-se que há uma relatividade entre eles, de modo que um dos direitos humanos deverá ceder em face do outro se necessário. Ainda, a historicidade significa dizer que esses direitos não nasceram todos de uma vez, mas sim evoluíram de acordo com a história, ou seja, dependem do seu contexto histórico. Já a indisponibilidade diz respeito ao fato de que ninguém pode abrir mão de seus direitos humanos, salvo em vagas exceções, eles são vitalícios e inerentes ao ser humano. Por fim, a inviolabilidade significa dizer que não podem ser afrontados por normas infraconstitucionais ou atos de autoridades públicas.

Como supracitado, o trabalho é um dos direitos humanos, logo é universal, absoluto, histórico, indispensável e inviolável e, por isso, há diversas leis que tutelam os direitos humanos dos trabalhadores. De longe, esse direito é central na vida do homem, sendo considerado o que mais o insere na sociedade e na economia do país, mas, em contrapartida, é o menos efetivo.

Através desse direito o homem garante sua dignidade, sua saúde física e psíquica, se relaciona e cria sua identidade, como demonstra o filósofo Karl Polanyi, *apud*, Leonardo Vieira Wandelli (2012, p. 25) ao dizer que “só uma outra palavra para expressar o modo de vida das pessoas comuns: o trabalho.”, e, por atender às necessidades do empregador, bem como contribuir para a personalidade do empregado e a coletividade, há limites que devem ser observados quanto ao exercício desse direito, o fazendo em observância dos princípios constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas.

⁶ Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>, acesso em 20 de março de 2018.

No que diz respeito aos direitos fundamentais, esses são os direitos mínimos necessários para cada cidadão. Não se sabe exatamente a origem desses direitos, porém, segundo Alexandre de Moraes (1999, p. 178), “surgiram como produto da fusão de várias fontes, desde tradições arraigadas nas diversas civilizações, até a conjugação dos pensamentos filosóficos-jurídicos, das ideias surgidas com o cristianismo e com o direito natural”. Assim, nota-se que para atingirem a eficácia que possuem nos dias atuais, os direitos fundamentais passaram por inúmeras transformações.

Embora esses aparentemente tenham sido criados a fim de limitar a atuação estatal sob o cidadão, pelos ensinamentos de José Afonso da Silva nota-se que não são a contraposição dos cidadãos administrados à atividade pública, como uma limitação ao Estado, mas sim uma limitação imposta pela soberania popular aos poderes constituídos do Estado que dele dependem (2001, p. 178).

Como dito, a evolução dos direitos fundamentais é clara, sendo esses subdivididos em diferentes dimensões ou gerações, as quais para alguns doutrinadores são apenas quatro (NOVELINO, 2009, p. 362/364), enquanto para outros há uma quinta dimensão (BONAVIDES, 2010, p. 593), as quais serão a seguir abordadas.

Os direitos fundamentais de primeira dimensão são frutos do pensamento liberal burguês, o qual pregava pelo não intervencionismo estatal, ou seja, (HEYWOOD, 2010, p. 37) “referia-se a uma classe de homens livres; em outras palavras, homens que não eram nem servos nem escravos [...] passou a ser cada vez mais associado a ideias de liberdade de escolha”, logo, são direitos individuais civis e políticos, compreendendo como tais o direito à vida, à intimidade, à inviolabilidade de domicílio, à propriedade, à igualdade, etc.

Tais dizeres se concretizam nas palavras de Paulo Bonavides (2006, p. 563/564):

Os direitos da primeira geração são os direitos da liberdade, os primeiros a constarem do instrumento normativo constitucional, a saber, os direitos civis e políticos, que em grande parte correspondem, por um prisma histórico, àquela fase inaugural do constitucionalismo do Ocidente.

Os direitos de primeira geração ou os direitos de liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa que ostentam na subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado.

Já os direitos de segunda dimensão nasceram com o avanço do liberalismo por volta do início do século XX, isso porque, após o fim da Primeira Guerra Mundial surgiu à necessidade extrema da intervenção estatal, visto que sozinhos os homens não conseguiram viver harmoniosamente, como retrata Jorge Miranda (2000, p. 88):

[...] o século XX é, muito mais que o século anterior, a era das ideologias e das revoluções. [...]É, portanto, um século em que o Direito público sofre poderosíssimos embates e em que à fase liberal do Estado constitucional vai seguir-se uma fase social.

A partir dessa intervenção, o Estado criou os direitos sociais, econômicos e culturais, por meio dos quais foi possível estabelecer a vida em sociedade, bem como garantir uma vida digna a todos. Necessário ressaltar que a criação de uma dimensão não exclui a outra, como mostra Celso Lafer (2006, p. 127):

A primeira geração de direitos viu-se igualmente complementada historicamente pelo legado do socialismo, cabe dizer, pelas reivindicações dos desprivilegiados a um direito de participar do “bem-estar social”, entendido como os bens que os homens, através de um processo coletivo, vão acumulando no tempo. É por essa razão que os assim chamados direitos de segunda geração, previstos pelo *welfare state*, são direitos de crédito do indivíduo em relação à coletividade. Tais direitos – como o direito ao trabalho, à saúde, à educação – têm como sujeito passivo o Estado porque, na interação entre governantes e governados, foi a coletividade que assumiu a responsabilidade de atendê-los [...] Daí a complementaridade, na perspectiva *ex parte populi*, entre os direitos de primeira e segunda geração, pois estes últimos buscam assegurar as condições para o pleno exercício dos primeiros, eliminando ou atenuando os impedimentos ao pleno uso das capacidades humanas.

Como se vê pelas palavras de Lafer, os direitos de segunda dimensão englobam o direito à saúde, à educação, moradia, ao trabalho, cultura, lazer, e demais direitos sociais. Com isso, nota-se que essa dimensão foi criada após perceberem que além de garantir os direitos individuais, era necessário protegê-los, o que se faz estabelecendo os direitos sociais em comento.

Acerca da terceira dimensão dos direitos fundamentais, tem-se que esses surgiram após a Segunda Guerra Mundial, período em que ocorreram diversas mudanças nas sociedades, visto que houve um grande desenvolvimento tecnológico e científico, caracterizando a globalização. Também nesse período, organizações internacionais como a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a ONU (Organização das Nações Unidas) foram criadas, o que demonstra ainda

mais a necessidade de proteger o ser humano mundialmente. Nas palavras de Pedro Lanza (2013, p. 1031) “os direitos da 3ª dimensão são direitos transindividuais que transcendem os interesses do indivíduo e passam a se preocupar com a proteção do gênero humano, com altíssimo teor de humanismo e universalidade”

Neste cenário globalizado, o ser humano passou a ter que viver em coletividade, o que exigiu do Estado um posicionamento que a preservasse, com isso criam-se os direitos de solidariedade ou fraternidade, os quais, segundo Paulo Bonavides (BONAVIDES, 2010, p. 569), são os direitos ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e à comunicação.

Para alguns doutrinadores existem ainda os direitos fundamentais de quarta e quinta dimensão, porém não há um consenso doutrinário sobre suas existências.

Aos que defendem sua existência, divergem ainda em sua definição, visto que para alguns, como Bobbio (BOBBIO, 1992, p. 06, *apud* LANZA, 2013, p. 1030), a quarta geração está diretamente ligada ao Biodireito, ou seja, à evolução da ciência como a clonagem, aos transgênicos, às manipulação genéticas e suas relações com o direito:

[...] já se apresentam novas exigências que só poderiam chamar-se de direitos de quarta geração, referentes aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo.

Enquanto para Paulo Bonavides (2010, p. 569) essa dimensão aborda os direitos provenientes da democracia, das minorias no ambiente político, como afirma ao dizer que “a globalização política na esfera da normatividade jurídica introduz os direitos da quarta dimensão, que, aliás, correspondem à derradeira fase de institucionalização do Estado social.”.

Essa dimensão ainda não é recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro, mas a versão defendida por Bonavides tem ganhado força, ao passo que a de Bobbio vem sendo cada vez menos aceita⁷.

Por derradeiro, embora ainda não haja consenso acerca da quarta dimensão, há quem defenda uma quinta dimensão, a qual diz respeito a algo a ser

⁷ Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26078/direitos-e-garantias-fundamentais-ja-podemos-falar-em-quarta-e-quinta-dimensoes/2>, acesso em 19 de maio de 2018.

alcançado pelos Estados em conjunto, como defende Bonavides (2010, p. 593) ao entender como direito fundamental de quinta geração, a paz, considerada por ele “supremo direito da humanidade”.

Após análise de todas as dimensões dos direitos fundamentais, é possível perceber que o direito ao trabalho pertence à segunda dimensão, visto se tratar de um direito social e, portanto, deve ser garantido a todo custo pelo Estado, a fim de tornar possível a vida em sociedade, bem como o efetivo exercício dos direitos individuais do homem.

4.3 Princípios Como Normas Jurídicas, Sua Distinção Quanto Às Regras e Aplicação no Direito do Trabalho

Antes de abordar os princípios constitucionais e infraconstitucionais norteadores do direito do trabalho, é necessário definir princípios e caracterizá-los como normas jurídicas.

No passado dizia-se que os princípios não tinham força normativa, o que significa dizer que não vinculavam, não podiam ser usados como base para exigir ou julgar algo. A doutrina constitucionalista costumava dizer que os princípios eram meras cartas de boas intenções, meras recomendações, não tendo validade, diferente das regras.

Porém, houve um momento histórico que nos fez refletir sobre princípio, durante o qual começamos a ver os princípios de uma maneira diferente e a dar força vinculante a eles, enxergando que acima das regras há princípios a serem seguidos.

Referido marco histórico foi a Segunda Guerra Mundial, pois havia regras que legitimavam toda a barbárie ocorrida nessa época, todos os atos praticados por Hitler e, surgiu o questionamento de se não existia um princípio superior a todas essas barbáries, superior a todas as regras abusivas e cruéis, e concluíram que havia o princípio da Dignidade da Pessoa Humana acima de toda regra ou ato praticado. Esse fato refletiu, inclusive, no direito e os princípios passaram a ser vistos de outra forma pela comunidade jurídica, passaram a ser supervalorizados em detrimento das regras (BERTONCINI, 2002, P. 36).

A superavaliação dos princípios foi, e continua sendo, tão grande que hoje temos um cenário jurídico no qual tudo é princípio e tudo pode ser feito por meio deles, mesmo na ausência de regras, caso seja aplicável um princípio, esse

poderá ser invocado. Os juízes julgam com base em princípios, e alguns podem ser usados como coringas, ou seja, são cabíveis em tudo, o que é um problema (BONAVIDES, 2003, P. 270 e 271).

Temos várias acepções possíveis à palavra “princípios”, como por exemplo: algo que norteia, que é base, que é fundamental. Porém, no aspecto jurídico, princípio não é norma fundamental, pois hoje temos norma fundamental que é regra, não é simplesmente uma norma importante ou a base de alguma coisa, mas, normativamente falando é uma norma jurídica, sendo essa considerada a interpretação retirada, o resultado obtido da leitura de um texto legal, logo não interpretamos a norma, mas sim o texto legal para dele extrairmos a norma (GRAU, 2009, P. 178; PONTES, 2000, P. 31; ÁVILA, 2018, P. 31 e S.).

É possível que de alguns textos não seja possível extrair normas, ex. preâmbulo da CF, não tem força normativa, não vincula. Ao mesmo tempo, é possível que de um texto extraiamos várias normas, ex. artigo 5º. É possível, também, uma norma produzida a partir da conjugação de vários textos.

Importante mencionar que um texto pode gerar três tipos de normas – princípio, regra ou postulado normativo.

No que diz respeito aos princípios, professor Humberto Ávila escreveu um livro acerca deles, pois temia o efeito devastador que sua má aplicação pudesse causar e, sendo assim, os definiu como normas finalísticas, que apontam para um estado ideal de coisas a ser atingido, sem, contudo, indicar as condutas necessárias para atingi-lo. Diferente das regras, que, para ele, são normas descritivas, que indica um comportamento a ser seguido pelos destinatários. Mas, em ambos sendo norma jurídica, como funciona a aplicação quando versam sobre o mesmo assunto? (ÁVILA, 2005, p. 78).

A teoria do direito moderno trouxe uma grande contribuição ao dizer que não existe hierarquia entre princípio e regra, o que existe é diferença de função. A regra desempenha uma função que o princípio não consegue desempenhar. Regra ordena comportamento, princípio não.

Há uma expressão, proferida pelo filósofo Robert Alexy (2011, p. 100), que diz “os princípios convivem conflituamente”, isso quer dizer que posso ter estados antagônicos em um mesmo caso concreto. Já quando olhamos para as regras, essas não convivem conflituamente, como ensina Ronald Dworkin (2002, p. 27-29) “as regras seguem a lógica do tudo ou nada”, ou seja, num mesmo espaço

de tempo não é possível que duas regras antagônicas combinem, uma anula a outra.

Portanto, conclui-se que os princípios são normas jurídicas, assim como as regras, porém ambas possuem funções distintas, o que as permite viver conflitualmente.

4.3.1 Princípios constitucionais: conceito e funções

Os princípios, como já explicado, são normas jurídicas que estabelecem um dever ser, um estado ideal a ser alcançado. Esses podem ser encontrados tanto na Constituição Federal, quanto nas legislações infraconstitucionais.

No que diz respeito aos princípios elencados pela Constituição, ou seja, os princípios constitucionais, são as principais normas fundamentais de conduta de um indivíduo mediante às leis já impostas, ou seja, são os limites da atuação do Estado. Os artigos 1º a 4º da Constituição Federal elencam os princípios constitucionais:

Dos Princípios Fundamentais

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - A soberania;
- II - A cidadania;
- III - A dignidade da pessoa humana;
- IV - Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - O pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - Garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I - Independência nacional;
- II - Prevalência dos direitos humanos;
- III - autodeterminação dos povos;
- IV - não-Intervenção;
- V - Igualdade entre os Estados;
- VI - Defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;
- VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

IX - Cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
X - Concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações. - **CF – 1988, artigos 1º a 4º.**

Os diversos princípios acima expostos são subdivididos em duas classificações: os princípios constitucionais políticos e os jurídicos, aqueles dizem respeito à estruturação do Estado brasileiro, sendo eles o princípio democrático, o republicano, federativo, da separação dos poderes, da soberania, da cidadania, entre outros, enquanto esses são os princípios básicos essenciais aos cidadãos, quais sejam o princípio da legalidade, da liberdade, da igualdade, da ampla defesa e do contraditório, entre outros.

O princípio da legalidade aborda a ideia de que ninguém está obrigado a fazer ou não fazer algo, salvo previsão legal. No âmbito criminal, por exemplo, ninguém será punido por algo que a lei não considere punível. Esse princípio está diretamente ligado ao da liberdade, pois, segundo esse, a pessoa é livre para praticar qualquer ato, desde que esse não seja proibido por lei. Canotilho (2003, p 721 e 722) aborda esse princípio sobre três reflexões:

(1) a lei é o acto da vontade estadual juridicamente mais forte; (2) prevalece ou tem preferência sobre todos os outros actos do Estado, em especial sobre os actos do poder executivo (regulamentos, actos administrativos); (3) detém a posição de topo da tabela da hierarquia das normas, ou seja, desfruta de superioridade sobre todas as outras normas de ordem jurídica, salvo, como é óbvio, as constitucionais.

Quanto ao princípio da igualdade, esse diz respeito ao fato de que todos são iguais perante a lei, sendo vedada qualquer discriminação. Porém, é pacífico o entendimento de que há uma igualdade formal (todos são iguais) e uma igualdade material, que aborda a questão de que não se pode negar que as pessoas são diferentes, sendo necessário um tratamento desigual para que a igualdade formal seja alcançada, ou seja, tratar pessoas diferentes da mesma maneira, acarretaria numa maior desigualdade, por exemplo, tratar o empregador da mesma maneira que o empregado, deixaria sempre esse em uma posição inferior àquele, visto que o empregador por si só é hierarquicamente superior ao empregado, como mostra Pedro Lanza (2013, p. 679):

O art. 5º, *caput*, consagra que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Deve-se, contudo, buscar não somente essa

aparente igualdade formal (consagrada no liberalismo clássico), mas, principalmente, a igualdade material, na medida em que a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades. Isso porque, no Estado social ativo, efetivador dos direitos humanos, imagina-se uma igualdade mais real perante os bens da vida, diversa daquela apenas formalizada perante a lei.

Dentro dos princípios jurídicos há princípios processuais, que permitem ao cidadão se valer de medidas judiciais para proteger seus direitos sempre que forem violados ou sofrerem ameaças de violação, são eles o princípio do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório, os quais não serão objeto de estudo.

Não se pode esquecer do princípio basilar de todo o Ordenamento Jurídico, qual seja a Dignidade da Pessoa Humana, porém, em razão da sua importância, será objeto de estudo isolado posteriormente, bastando no momento apenas ressaltar que esse princípio está diretamente ligado a todos os demais, principalmente o trabalho, estando, inclusive, garantido no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal.

Além dos princípios constitucionais aqui expostos, cada ramo do direito tem sua influência constitucional representada por meio de princípios constitucionais daquele ramo. No momento, nos interessa abordar os princípios constitucionais do direito do trabalho, que interferem e regem referido direito.

4.3.2 Princípios constitucionais do Direito do Trabalho

Os princípios constitucionais do Direito do Trabalho são normas-base para esse ramo jurídico, destinadas a pautar a elaboração das regras trabalhistas, ou seja, essas são feitas com base naqueles e, em caso de violação serão declaradas inconstitucionais. Além disso, esses princípios vinculam o atuar do Estado quanto às ações trabalhistas.

No mais, não se pode ignorar o fato de que esses princípios estão intimamente ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana, o qual, como já estudado, é considerado a base do Ordenamento Jurídico, sendo necessário garantir uma vida digna a todos os cidadãos, o que diz, diretamente, respeito ao trabalho digno, objeto principal do direito do trabalho.

São cinco os principais princípios constitucionais do direito do trabalho: o princípio da valorização do trabalho, da justiça social, da proporcionalidade, da

igualdade e não-discriminação e, o já mencionado, princípio da dignidade da pessoa humana.

O princípio da valorização do trabalho está tipificado no artigo 1º, inciso IV da Constituição Federal, o qual o elenca como fundamento dessa, em seu artigo 170, o qual dispõe, em seu *caput*, que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...)” e, ainda, o artigo 193 da mesma Carta legal que dispõe que “a ordem social tem como base o primado do trabalho”. Assim, ao analisarmos o trabalho sobre esses prismas constitucionais, concluímos que esse é um valor substancial ao homem e, por isso, sua valorização é assegurada pela lei suprema do Brasil, qual seja a Constituição Federal.

A finalidade do trabalho é, economicamente, a produção e a circulação de riquezas, mas, ao mesmo tempo, como já mencionado, socialmente sua finalidade é dignificar e permitir a subsistência do ser humano, visto que esse é um ser dotado de dignidade e liberdade, demonstrando, assim, que a valorização desse instituto é resultante da sua necessidade para a sobrevivência do Estado, para que atenda a todos seus fundamentos constitucionais.

Tamanha é a significância do valor do trabalho que toda a ordem social está vinculada a ele, o que impõe à sociedade a busca por oportunidades de emprego e, simultaneamente, o dever do Estado em garantir que cada cidadão possa cumprir seu dever de trabalhar, não impondo restrições.

Portanto, a valorização do trabalho não diz respeito apenas ao aspecto econômico, mas sim, e principalmente, ao valor do trabalho ante ao homem, a sua vida em sociedade e a sua dignidade, as quais devem ser garantidas a todo custo.

No que diz respeito ao princípio da justiça social, é necessário esclarecer seu significado: a justiça social é o compromisso do Estado e demais instituições em buscar mecanismos para compensar as desigualdades sociais⁸. Um dos objetivos desse princípio é fornecer para cada cidadão todos os seus direitos, visto que a consumação de suas necessidades básicas não depende apenas dele, mas também de fatores externos, o que justifica a interferência das normas criadas pelo Estado, por meio das quais a dignidade lhe é garantida.

⁸ Disponível em: <http://www.politize.com.br/justica-social-o-que-e/>, acesso em 25 de abril de 2018.

Esse princípio está intimamente ligado ao da valorização do trabalho, visto que ambos são faces do primordial princípio da dignidade da pessoa humana e, novamente, enxerga o homem e o trabalho como pilares da ordem constitucional. É dever do Estado combater as injustiças sociais, tornando concreto o presente princípio.

O trabalho, segundo o jurista Jorge Luiz Souto Maior (2001, p. 20) é essencial para a efetiva aplicabilidade do princípio da justiça social, pois é mediante o trabalho protegido legalmente que se permite a inclusão do trabalhador ao mundo capitalista e lhe garante uma vida digna, como segue:

O direito do trabalho, desse modo, inicialmente, visa a impedir a superexploração do capital sobre o trabalho humano; em seguida, busca melhorar as condições de vida dos trabalhadores; e, por fim, conforme encontra campo propício de atuação, possibilita aos trabalhadores adquirirem status social.

Portanto, a justiça social como princípio constitucional trabalhista demonstra que o trabalho não deve ser garantido apenas em razão da movimentação econômica por ele causada, mas sim pela função de dignificar com homem e introduzi-lo no meio social em que vive.

O terceiro princípio constitucional do trabalho a ser abordado versa sobre a necessidade de haver equilíbrio na criação e aplicação da lei, qual seja o princípio da proporcionalidade ou da razoabilidade. Esse princípio impõe ao Estado limites consistentes em praticar seus atos (seja legislar, julgar ou executar) de maneira razoável, baseado no bom senso, a fim de evitar condutas absurdas e incoerentes (RODRIGUEZ, 2000, p. 403).

A proporcionalidade é composta de três elementos, quais sejam a adequação, a necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, o ato deve ser suficiente para atingir o objetivo pretendido, mas restringindo menos direitos individuais possíveis, sendo exigido uma proporcionalidade entre os meios utilizados e os fins desejados, evitando não só o excesso, como a escassez, sendo idealizado o equilíbrio.

Assim, esse princípio se mostra extremamente relevante, pois enfatiza a harmonização dos direitos, a fim de que a ofensa a ele seja a menor possível. Essa harmonização é necessária, pois os princípios estão interligados e dependem uns dos outros, não sendo possível concretizar um, na ausência do outro.

No direito do trabalho esse princípio é aplicável aos dois polos da relação trabalhista e de duas formas, seja para (RODRIGUEZ, 2000, p. 402) “medir a verossimilhança de determinada explicação ou solução” o que significa que, em havendo dúvida sobre a aplicação ou não de determinada norma trabalhista, deve se basear nesse princípio, verificando pelo bom-senso, pela racionalidade se é cabível ou não sua aplicação; ou (RODRIGUEZ, p. 403) “como obstáculo, como limite, como freio de certas faculdades”, o que quer dizer que para evitar abuso tanto do empregador, quanto do empregado, é necessário flexibilizar, equilibrar.

Portanto, o princípio da proporcionalidade ou razoabilidade no Direito do Trabalho, remete não somente ao Estado e seus atos, mas principalmente ao poder diretivo do empregador, o qual deve ser limitado, a fim de evitar o abuso desses ante seus empregados, em razão de sua superioridade hierárquica.

O penúltimo princípio constitucional do trabalho a ser abordado é o da igualdade e não-discriminação, o qual, no Estado Democrático de Direito é interpretado como uma igualdade através da lei, ou seja, todos são iguais perante a lei, mas, ao mesmo tempo, há desigualdades que devem ser levadas em conta, a fim de que a igualdade real seja atingida. Para tanto, as normas precisam ser criadas com base na ideia de que as pessoas são diferentes e, por isso, precisam de tratamentos distintos, pois uma mesma lei aplicada a pessoas desiguais (seja hierárquica, financeiramente, etc.) acarretaria uma desigualdade ainda maior.

A ideia acima exposta existe desde a Grécia Antiga, sendo defendida pelo filósofo Aristóteles, *apud* Graciela Peripolli (2013, p.01), o qual dizia que: “Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”; sendo seguida, ainda, pelo filósofo Montesquieu, *apud*, Marcio Alexandre (2013, s/p), o qual afirmou que “os homens nascem na igualdade, porém não podem permanecer nesse estado. A sociedade faz com que eles percam essa igualdade, a qual somente é reencontrada por intermédio das leis”. Ademais, o jurista Nery Júnior (2016, s/p.) abordou o tema dizendo que “dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades”. Portanto, em algumas situações, o tratamento desigual é necessário para que a igualdade seja atingida, não podendo ocorrer extremismos que a transforme em discriminação.

Esse princípio pauta a interpretação e aplicação das normas jurídicas, principalmente as trabalhistas, visto que essas regulamentam a relação entre dois

polos extremamente desiguais, quais sejam o empregador e empregado, sendo necessário estipular normas que os coloquem no mesmo patamar, para que, só assim, a igualdade no ambiente laboral seja atingida.

Vale ressaltar que a igualdade plena - na lei - afeta diretamente o Direito do Trabalho, pois impede a concessão de melhorias e benefícios a um em detrimento ao outro, como ocorre nas relações empregatícias, sendo necessário, portanto, aplicar o princípio da igualdade se baseando na igualdade real, aquela a ser atingida pela lei, o que permite e obriga a criação de normas que estabeleçam um equilíbrio entre as partes, mesmo que para isso seja necessário atribuir tratamento desigual a elas, sem, no entanto, ultrapassar os limites da Dignidade da Pessoa Humana.

Por derradeiro, resta abordar o princípio primordial da Constituição da República, o qual é utilizado como base para a criação e aplicação de todas as normas do Ordenamento Jurídico brasileiro, sendo sua inobservância motivo de inconstitucionalidade e nulidade daquelas: Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Esse princípio merece enfoque total, razão pela qual será profundamente abordado em capítulo individual, tanto no âmbito constitucional, quanto celetista.

Por hora, basta demonstrar que o Direito do Trabalho é pautado na dignidade da pessoa humana, pois visa impedir que o ser humano seja tratado como objeto, sendo submetido a condições degradantes com a única finalidade de produzir e movimentar a economia. O ser humano, ora trabalhador, deve ser visto como pessoa, tendo seus valores preservados e sua vida digna garantida a todo custo. Nesse sentido, o jurista Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 63) ensina que:

[...] a dignidade da pessoa humana, compreendida como vedação da instrumentalização humana, em princípio proíbe a completa e egoística disponibilização do outro, no sentido de que se está a utilizar outra pessoa apenas como meio para alcançar determinada finalidade, de tal sorte que o critério decisivo para a identificação de uma violação da dignidade passa a ser (pelo menos em muitas situações, convém crescer) o do objetivo da conduta, isto é, a intenção de instrumentalizar (coisificar) o outro.

Logo, o ser humano não pode ser submetido a condições degradantes de serviço, sendo necessário conceder-lhe um ambiente digno de trabalho, como versa Brito Filho (2004, p. 07) “Dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”, portanto, é por meio do trabalho que o homem alcança sua

dignidade e se insere na sociedade capitalista, visto que consegue dar uma vida digna a sua família, ponto de extrema importância à Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que em seu artigo 23⁹ versou sobre a necessidade da remuneração do trabalho exercido pelo homem, a qual lhe assegura, bem como a sua família, uma vida em concordância com a dignidade humana.

O empregado é considerado hipossuficiente em relação ao empregador, visto que está subordinado às ordens desse. Em razão disso, o direito do trabalho serve aos empregados, na tentativa de equilibrar as partes e lhes garantir não somente uma sobrevivência digna, mas também uma vivência digna, estabelecendo regras que refletem tanto na relação interna entre empregador e empregado, quanto na relação deste com a sociedade, visto que essa é reflexo daquela. Referidas regras são inerentes a todo ser humano, em razão de serem fundadas na dignidade da pessoa humana.

Por fim, pela análise à Constituição de 1988 nota-se que só é possível alcançar a plena dignidade da pessoa humana quando o trabalho existir, pois sua ausência afeta não somente a pessoa que o realiza, mas sua família e, principalmente, a sociedade. Assim, deve-se permitir ao homem desfrutar de uma vida digna, a qual só é possível mediante o trabalho por ele exercido, o qual, também é pautado por princípios infraconstitucionais, que serão abordados a seguir.

4.3.3 Princípios infraconstitucionais do Direito do Trabalho

Além de ser protegido em sede constitucional, o direito ao trabalho possui legislações específicas. O principal diploma legal a abordá-lo é a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas - a qual já foi objeto de estudo, essa, no geral, regulamenta a relação empregatícia, elencando seus requisitos, regras e princípios.

Os princípios a serem estudados, assim como os constitucionais, visam estabelecer um equilíbrio na relação empregador e empregado, visto que, diferente das relações civis, é desproporcional, estando esse em situação de hipossuficiência ante aquele.

⁹Disponível em: Declaração Universal dos Direitos Humanos:
https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm, acesso em 27 de abril de 2018.

No mais, estes princípios devem acordar com a Carta Magna, não podendo conceder menos, ou permitir algo que por ela é proibido. Sua discordância acarretaria uma inconstitucionalidade e, conseqüentemente, sua ineficácia.

A doutrina diverge quanto a quantidade de princípios extraídos da CLT, porém consentem acerca de alguns considerados principais. No presente estudo é importante abordar cinco desses quais sejam o princípio da proteção do trabalhador; da primazia da realidade; da irrenunciabilidade; da continuidade e; da boa-fé, o que faço a seguir.

4.3.3.1 Princípio da proteção do trabalhador

Como já mencionado diversas vezes, o empregado é hipossuficiente em relação ao empregador, por isso é necessário protegê-lo de possíveis abusos. O princípio da proteção, também conhecido como princípio tutelar, influencia todos os segmentos do direito do trabalho, os quais são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador, buscando o equilíbrio da relação empregatícia.

Desse princípio decorrem três subprincípios, quais sejam: In dubio pro operário; da aplicação da norma mais favorável e; da condição mais benéfica. O primeiro tem extrema coincidência com o princípio penal in dubio pro réu, o qual versa sobre o fato de que, caso a norma não seja clara, cause dúvidas a seu aplicador, deverá prevalecer a interpretação que melhor favoreça o acusado, enquanto o in dubio pro operário prega a mesma lógica, porém em relação ao empregado. Com isso, a parte hipossuficiente sempre estará resguardada, não podendo, no entanto, haver abuso de proteção, só sendo permitida a aplicação desse subprincípio quando há comprovada dúvida na real intenção normativa.

Com relação ao subprincípio da aplicação da norma mais favorável, significa dizer que a resolução do conflito entre normas deve ser sempre mais favorável ao empregado. O magistrado ao avistar duas ou mais normas abordando o mesmo assunto, deverá afastar a(s) mais prejudicial ao empregado. Segundo Maurício Godinho (2017, p. 114) há três situações que devem ser analisadas:

O operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Vale ressaltar que a norma a ser considerada mais favorável ao empregado não deve assim ser considerada tendo em base um trabalhador específico, mas sim esse como (GODINHO, 2017, p. 115) “ser componente de um universo mais amplo”. Não sendo permitido aplicar tal princípio de maneira que acarrete a perda do caráter sistemático da ordem jurídica.

Por fim, o subprincípio da condição mais benéfica aborda a ideia de que a cláusula contratual mais vantajosa ao empregado deve ser preservada, ou seja, os direitos adquiridos pelo empregado através do contrato de emprego, não deve ser retirado ou substituído por um menos vantajoso, salvo concordância. Isso porque o empregado se molda aos direitos já garantidos e sua retirada lhe causaria uma desordem, prejudicando-o.

A CLT versa sobre esse princípio em seu artigo 468:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Como visto, nem sempre basta a concordância do empregado para a modificação da condição mais benéfica, visto que esse, em razão de sua subordinação ao empregador, pode aceitar referida mudança a fim de evitar eventual demissão, por isso, quando nova cláusula resultar em prejuízo ao empregado, seja direta ou indiretamente, será considerada nula, mesmo que haja concordância do operário.

Além da CLT, referido tema se mostra tão abordado que, após reiteradas decisões, o Tribunal Superior do Trabalho editou a súmula 51, a qual em seu inciso I, diz que: “I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”. Portanto, nota-se que, mais uma vez, a hipossuficiência do empregado não pode ser ignorada, bem como sua dignidade, a qual seria diretamente prejudicada com a alteração de cláusulas que passem a prejudicá-lo.

4.3.3.2 Princípio da primazia da realidade

Muitas vezes o término da relação empregatícia não se dá de forma pacífica, sendo necessário recorrer à via jurisdicional para resolver eventuais conflitos.

Para resolver referidos conflitos, o julgador deverá analisar não o que consta no contrato de emprego, mas sim o que de fato ocorria na relação empregatícia, prevalecendo a realidade vivida pelo empregado, ou seja, (Plá, 2000, p. 339, apud MARTINS, 2014, p. 72) “os fatos prevalecem sobre a forma, a essência se sobrepõe à aparência”. Isso porque, muitas vezes, a realidade diverge do contratado, a prática habitual altera o contrato pactuado, o que gera novos direitos e obrigações às partes contratantes. Assim o contrato não pode vincular a resolução dos conflitos trabalhistas.

Esse princípio tenta evitar que o empregador estabeleça cláusulas contratuais em concordância com a lei, mas no real ambiente de trabalho submeta o empregado a situações que violem o exigido pela lei ou o estipulado pelas referidas cláusulas. O artigo 9º da CLT versa sobre a nulidade dos atos praticados com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos trabalhista, demonstrando que a realidade tem mais valor do que os documentos, como versa Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 102): “Além disso, o ordenamento justtrabalhista considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas (CLT, art. 9º), o que reforça a justificativa da existência do princípio em exame.”

Portanto, embora os contratos sejam dotados de credibilidade, na relação empregatícia é preciso buscar sempre a verdade de fato, ou seja, como realmente funcionava o ambiente trabalhista, para só então poder dar ao empregado o que lhe é de direito.

4.3.3.3 Princípio da irrenunciabilidade

A legislação trabalhista foi criada para regulamentar a relação de emprego, a fim de evitar abusos do empregador sob o empregado, portanto, não haveria lógica criar normas que o protegesse, mas que poderiam ser renunciadas. Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 101) debate sobre o assunto em tela e aduz

que “tendo em vista a grande quantidade de normas de ordem pública na seara do direito do trabalho, não se admite, em princípio, que o trabalhador renuncie a direitos trabalhistas.”.

O empregado necessita do emprego e pode aceitar se submeter a situações que não o favoreça somente para mantê-lo, por isso, alguns direitos são inerentes ao empregado, não podendo abrir mão desses em nenhuma hipótese.

Em razão disso, caso o contrato de emprego verse sobre a violação de alguns desses direitos, será considerado vicioso, pois referida violação o impediria de cumprir parte de sua obrigação, caracterizando abuso do poder diretivo do empregador, como versa Jones Figueiredo Alves, (2010, p. 377):

O ofertante não pode privar o aderente de direito resultante da natureza do negócio ao qual este aderiu. A justiça contratual impõe a efetividade dos negócios jurídicos segundo os princípios da probidade e da boa-fé. Ditas **cláusulas opressivas são presentes, notadamente, em contratos de trato sucessivo, complexo e de longa duração, não podendo o aderente resultar desprovido da segurança contratual. O caráter abusivo da cláusula situa-se em face de tratar-se de uma cláusula de exclusão ou de exoneração, frustrante aos interesses do aderente colocado diante da própria motivação ou necessidade da adesão.** (Grifos nossos).

Portanto, é vedado ao trabalhador renunciar qualquer direito disposto em lei, visto que sua proteção é necessária e não pode ser relativizada.

4.3.3.4 Princípio da intangibilidade salarial

Esse princípio está diretamente ligado ao da irrenunciabilidade, visto que o salário consiste em um direito do empregado e não pode ser dispensado, ato que, inclusive, romperia a relação de emprego.

A onerosidade consiste em um dos requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, sendo necessário uma retribuição onerosa pelo serviço prestado. Por isso, no momento da elaboração do contrato de emprego, um valor é estipulado, o qual, obrigatoriamente não pode ser inferior ao salário mínimo, o que é estipulado pela Constituição Federal, artigo 7º, inciso IV, o qual diz que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
IV – Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Bem como, não pode sofrer reajustes que o torne inferior ao contratualmente estipulado. Isso porque o empregado faz plano e se molda ao valor recebido, garante sua subsistência e de sua família baseado em sua remuneração, e sua alteração acarretaria num total desequilíbrio em sua vida financeira e social. Além disso, esse princípio está diretamente ligado à dignidade da pessoa humana, isso porque o salário tem natureza simbólica de alimentos, pois é através do montante recebido pelo labor realizado que o homem sobrevive, bem como garante a sobrevivência de sua família, por isso, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 222) versa:

É claro que o reconhecimento social pelo trabalho não se resume ao salário, já que envolve dimensões muito amplas, ligadas à ética, à cultura, às múltiplas faces do poder, ao prestígio comunitário, etc.; mas é o salário, sem dúvida, a mais relevante contrapartida econômica pelo trabalho empregatício. Nesse quadro, garantir-se juridicamente o salário em contextos de contraposição de outros interesses e valores é harmonizar o Direito do Trabalho à realização do próprio princípio da dignidade do ser humano. Porém, caso haja redução na carga horária expressamente aceita pelo empregado e seu sindicato, referida redução seria cabível, visto que essa condiz com o trabalho e tempo à disposição do empregador. Há que se ressaltar que a concordância do empregado e seu respectivo sindicato é indispensável para referida mudança.

Por derradeiro, não há que se falar em redução salarial, visto que o empregado garante sua vida digna através desse, bem como a de sua família, não podendo ser desamparado e obrigado a se desfazer de bens necessários a sua subsistência.

4.3.3.5 Princípio da continuidade

Também conhecido como princípio da continuidade da relação de emprego, diz respeito ao interesse do Direito do Trabalho na duração indeterminada do vínculo empregatício. Ainda, segundo Sérgio Pinto Martins (2011, p. 72), “a ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.”.

Segundo Godinho (2017, p. 224), essa permanência do empregado na relação empregatícia remete a três correntes. A primeira aborda a tendência da elevação dos direitos trabalhistas, pois quanto mais tempo como empregado em determinado local, mais promoções ou vantagens são agregadas à remuneração, bem como há uma maior conquista de direitos. A segunda menciona que referida

permanência acarreta a um investimento educacional e profissional do empregado, pois quanto mais conhecimento, melhor é o serviço prestado, com isso o empregador se sente estimulado a investir nas capacidades intelectuais e laborais do empregado, pois nota que tal investimento retorna diretamente para o modo como exerce sua função, trazendo uma melhor produção e, conseqüentemente, mais lucro ao empregador. Por fim, a terceira corrente se refere a possibilidade de o empregado viver sem ter que se limitar ao fim do contrato, podendo se afirmar no plano da sociedade, pois não precisa se preocupar com o fim do lastro econômico.

Referido princípio se mostra tão relevante que é objeto da súmula 212, do TST, a qual versa que: 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 empregado¹⁰.

Ademais, a legislação trabalhista, mais especificamente em seu artigo 443, §2º, somente permite a realização de contratos determinados, ou seja, aqueles que possuem datas de início e término pré estabelecidos, em três situações: os serviços transitórios, as atividades empresariais não recorrentes, e os contratos de experiência, que são temporários por três meses de forma a analisar se o empregado se adapta ao emprego em questão. Vale ressaltar que os dois primeiros não podem ultrapassar o prazo de dois anos, pois caso assim o faça, automaticamente se tornará indeterminado, no entanto, o contrato de experiência se dá pelo prazo de 90 dias, acarretando a mesma consequência caso extrapole referido prazo.

Portanto, como o trabalho é necessário para subsistência e inclusão social do ser humano, é dever da lei garanti-lo a todo custo, prezando, então, para sua permanência indeterminada.

¹⁰ Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas, acesso em 28 de abril de 2018.

5. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Dentre todos os princípios existentes em nosso ordenamento jurídico e já abordados no presente trabalho, há que se falar no valor absoluto de todo o sistema brasileiro, qual seja o princípio da dignidade da pessoa humana, que, segundo José Afonso da Silva (1998, p. 89): “não é, no âmbito do Direito, só o ser humano, é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica”.

A dignidade nasce antes mesmo do homem ter vida, ou seja, ela preexiste ao homem, o que levou Ivone Ballao Lemisz (2010, s.p.) a afirmar que “nunca houve uma época em que o homem esteve separado de sua dignidade”. Portanto, embora sua aceitação como princípio seja recente em relação ao início da vida humana, essa sempre existiu e essa existência gera a necessidade de uma definição, o que será feito a seguir.

5.1 Conceito da Dignidade da Pessoa Humana

Definir dignidade da pessoa humana, segundo Vander Ferreira Andrade, ainda é uma incógnita, isso porque tem um conceito extremamente abrangente, sendo necessário um consenso, ainda assim, aquele a definiu como uma qualidade inerente do ser humano que o faz ser merecedor de respeito, tanto por parte do Estado, quanto pela sociedade (ANDRADE, 2007, P. 67).

Esse princípio implica na existência de direitos e deveres fundamentais que asseguram ao indivíduo uma vida digna, repugnando qualquer ato de cunho degradante e desumano. No sentido literal, Plácido e Silva (1967, p. 526) define dignidade:

Dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.

Porém seu significado literal não é suficiente, sendo mais que necessário defini-la social e constitucionalmente, bem como estipular seu valor em meio aos demais princípios. Cinthia Maria da Fonseca Espada (2008, p.93), cita Kant e sua concepção sobre a dignidade da pessoa humana: “Kant concebe a

dignidade da pessoa como parte da autonomia ética e da natureza racional do ser humano. Para ele, o homem existe como um fim em si mesmo e, portanto, não pode ser tratado como objeto”.

No mesmo caminho, seguiu Oscar Vilhena Vieira (2006, p. 67):

O papel fundamental da razão é habilitar o ser humano a construir parâmetros morais, como a concepção de que as pessoas devem ser tratadas com dignidade pelo simples fato de serem pessoas; de que não podem ser tratadas como meios ou meros instrumentos na realização de nossos desejos, mas que têm desejos e anseios próprios, que devem ser respeitados.

Essas passagens demonstram que a dignidade caracteriza o homem como um sujeito dotado de direitos e deveres, que deve ser respeitado e ter sua dignidade inabalada, visto que essa é garantida constitucionalmente.

O artigo 1º, inciso III da Constituição Federal versa sobre o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, elencando-o como um fundamento do Estado Democrático de Direito, com a intenção de preservar o valor do ser humano, portanto, qualquer norma que viole referido princípio gerará uma instabilidade no regime democrático, o que demonstra que esse é absoluto, não sendo aceita sua relativização em nenhuma hipótese, como mostra os dizeres de Flávia Piovesan (2017, p. 54):

A dignidade da pessoa humana, (...) está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.

Ainda sobre mencionado princípio, a autora Flávia Piovesan segue (2004, p. 92):

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro superprincípio a orientar o Direito Internacional e o Interno.

Assim, tem-se que o princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um princípio fundamental e não pode, em regra, ser relativizado, como afirma o posicionamento de Ingo Wolfgang Sarlet (2005, P.59-60):

(...) a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do

Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venha lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Essa fundamentalidade também é abordada por Luís Roberto Barroso (2014, p. 62):

Não é difícil perceber, nesse contexto, a dupla dimensão da dignidade humana: uma interna, expressa no valor intrínseco ou próprio de cada indivíduo; outra externa, representando seus direitos, aspirações e responsabilidade, assim como os correlatos deveres de terceiros. A primeira dimensão, é por si mesma inviolável, já que o valor intrínseco do indivíduo não é perdido em nenhuma circunstância; a segunda pode sofrer ofensas e violações.

Porém, ao mesmo passo têm-se que esse é aplicado a todo ordenamento jurídico, o que demonstra que, havendo igualdade entre todos os cidadãos, todos gozam da aplicabilidade desse princípio e, numa relação cível ou comercial, por exemplo, pode haver conflitos entre a dignidade de um, ante a do outro, sendo necessária uma relativização desse princípio, a qual será aplicada com bom senso e somente em extrema necessidade, dada a importância e valoração desse princípio. Portanto, o limite da dignidade de um, passa a ser a dignidade do outro, as quais têm o mesmo valor, não se prevalecendo, em hipótese alguma, uma a outra.

5.2 Dignidade da Pessoa Humana na Relação de Emprego

Sabe-se que durante muitos anos os trabalhadores foram submetidos a condições desumanas, sem qualquer proteção do Estado. Porém, com o decorrer do tempo, surgiu a necessidade de protegê-los, criando normas fundamentadas, primordialmente, na dignidade da pessoa humana, a qual deve ser respeitada em todo e qualquer meio social, inclusive o laboral. Nesse sentido Ivone Ballao Lemisz (2010, s.p.):

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser uma tônica das relações de trabalho, o Direito deve atuar de forma dinâmica, inovando e transformando, porque o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valorização como pessoa humana.

Isso, pois, como já abordado, o trabalho dignifica o homem, o faz sentir-se útil à sociedade e, conseqüentemente, parte dela. Logo, pode-se dizer que a dignidade da pessoa humana e o trabalho estão intimamente ligados, pois aquela impede que o trabalhador seja tratado como objeto, sendo reconhecido como sujeito de valores, que merece viver com, no mínimo, o necessário para sua subsistência.

Em razão dessa ligação entre o trabalho e a dignidade é que o Direito do Trabalho deve, acima de tudo, garantir que o trabalho seja prestado de maneira digna, sempre respeitando todos os direitos do trabalhador, o que nitidamente não ocorre no trabalho escravo, enfoque do presente texto.

A superioridade do empregador em relação ao empregado, faz com que esse submeta aquele a condições desumanas de trabalho, as quais são aceitas pelo trabalhador por não ter escolha, visto que precisa do emprego para sobreviver. Com isso, é necessário limitar o atuar do empregador, tendo com base, principalmente, a dignidade do empregado. Logo, qualquer ato do empregador que viole os direitos fundamentais do trabalhador deve ser rechaçado, pois caracteriza uma ofensa ao fundamento de todo ordenamento jurídico, como versa Júlio Ricardo de Paula Amaral (2007, p. 101):

Os equilíbrios e limitações recíprocos que se derivam para ambas as partes do contrato de trabalho supõem, para o que agora interessa, que também as faculdades organizativas empresariais se encontram limitadas pelos direitos fundamentais do trabalhador, ficando obrigado o empregador a respeitá-los.

A constituição, em seu artigo 5, incisos I e VIII, elenca alguns atos que são proibidos para todo e qualquer cidadão, são atos discriminatórios que se encaixam, também, na relação trabalhista, pois, nessa, em razão da diferença entre a classe do empregador e a do empregado, bem como o poder daquele sobre este, torna um ambiente propício a desigualdades e discriminação, sendo necessário analisar os seguintes incisos do referido artigo dentro da relação empregador-empregado. Logo, a constituição repudia qualquer ato do empregador que discrimine os operários (inciso III), o submeta a tratamento desumano ou degradante (inciso IV), viole sua liberdade de consciência e crença (inciso VI), sua honra, intimidade, imagem e vida privada (inciso X), ou que venha a discriminá-lo (inciso I e VIII).

A tentativa de evitar abuso do empregador sobre o empregado é tanta, que, além da análise da constituição no âmbito trabalhista, muitos julgados versam

sobre essa proibição, como a decisão a seguir do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina:

PODER DIRETIVO PATRONAL. LIMITES. DANO MORAL. Ainda que o poder diretivo permita ao empregador estabelecer e fiscalizar como o serviço deve ser prestado, o abuso de direito caracteriza ato ilícito. Além disso, seja qual for a profissão do empregado ou o comportamento por ele adotado durante o transcurso do contrato de trabalho, todo e qualquer poder patronal também encontra limite no respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República e cláusula geral que informa todo o ordenamento jurídico. Assim, sob pena de configurar-se dano moral, se algo deve ser dito ao prestador, que o seja de forma respeitosa e, na medida do necessário, com o cuidado de não o expor à situação constrangedora na presença de outras pessoas. TRT-SC- RO 01983-2008-002-12-00-4. Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 30-03-2010.

Com isso, vê-se que embora goze do poder diretivo, deve o empregador agir dentro dos limites legais, sendo absolutamente vedado tratar seus empregados de maneira discriminatória, que os coloque em situação de submissão exagerada e desumana, como ocorria, e ainda ocorre, no trabalho escravo. Logo, de maneira indireta, essas regras vedam o trabalho escravo, sendo obrigatório um ambiente de trabalho digno, que proporcione aos operários que ali exerçam suas atividades boas condições de trabalho, respeito e igualdade, fatos que contribuirão diretamente para a vida pessoal destes e, conseqüentemente, para toda a sociedade.

Esse reflexo do tratamento laboral nos demais grupos sociais em que o empregado está incluso é tão nítido que a jurisprudência tem indenizado os empregados que foram submetidos a situações de desrespeito e submissão pelo empregador, fato que lhes causaram danos a sua honra e dignidade, como mostra o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Hipótese na qual restou demonstrada a submissão do empregado a tratamento desrespeitoso e ofensivo, o que excede o poder diretivo do empregador. Os direitos de personalidade possuem proteção jus fundamental. Exercício do poder diretivo que só se legitima na medida em que não viola os direitos em apreço. São presumíveis as conseqüências negativas na estrutura psíquica do empregado, atingida a sua honra subjetiva e objetiva. Violação aos preceitos do art. 5º, inciso X, da Constituição Federal. Reparação por danos morais que deve atender às finalidades punitivo-educativas e de compensação à vítima. Valor da indenização mantido. Acórdão do processo 0032000-07.2009.5.04.0841 (RO) Redator: JOSÉ FELIPE LEDUR Data: 28/04/2010 Origem: Vara do Trabalho de Rosário do Sul.

Não se pode esquecer que o empregado não é diferente do empregador, que apesar da diferença de cargos e de classes sociais, ambos são

seres humanos e, em razão disso, um jamais poderá exercer poder sobre o outro, de maneira que coloque aquele em posição de inferioridade, discriminando-o e o submetendo a condições abaixo da humanidade. O operário sente, tem necessidades, sonhos, objetivos a alcançar, entes queridos, histórias e valores, não sendo diferente daquele que o emprega, sendo necessário, repito, repudiar qualquer ato que o trate como um ser inanimado.

Assim, é claro que o poder diretivo do empregador precisa ser exercido sob o olhar da Dignidade da Pessoa Humana, não sendo possível separá-los, pois, segundo Marlon Marcelo Murari (2008, p. 141) esse princípio é “*considerado ponto de equilíbrio entre os direitos fundamentais em colisão*”. Sendo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana deve andar lado a lado ao poder diretivo do empregador, sendo a base da relação de emprego.

Ante a essa situação, é papel do Estado estipular regras básicas que estabelecem a igualdade entre todos, independentemente de classe social, superioridade hierárquica, ou qualquer outra distinção, e, não havendo respeito dessas normas, deve-se impor sanções capazes de restabelecer a ordem em meio à sociedade.

Por fim, vê-se que o trabalho é um direito de segunda dimensão, o qual garante os de primeira dimensão do empregado, visto que é por meio deste que o trabalhador garante sua subsistência, se inclui na sociedade e, principalmente, se sente digno. Sendo de extrema importância garantir empregos a todos, bem como fiscalizá-los, a fim de evitar os já mencionados abusos. Sabe-se que essa fiscalização muitas vezes não ocorre, visto que os registros de casos de escravidão contemporânea vêm aumentando drasticamente a cada ano, tendo, no período entre 2003 e 2017, sido resgatado quase 45.000 trabalhadores que exerciam seus serviços em condições análogas à escravidão, dados esses que serão objeto dos tópicos seguintes.

6 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL

A abolição da escravidão no ano de 1888, pela promulgação da Lei Áurea, tornou o trabalho escravo inexistente nos termos legais, mas a realidade não condiz, isso porque, ainda hoje, após 130 anos de sua abolição, a escravidão ainda existe, tendo, somente até maio do presente ano, 288 trabalhadores sido resgatados de situações análogas à escravidão, como mostra o Jornal Nacional, em reportagem disponibilizada em maio de 2018.

Como reflexo da abolição da escravidão, o legislador criminalizou a exposição de trabalhadores a condições análogas à escravidão, proibindo todo e qualquer ato análogo à escravidão, tanto constitucionalmente, quanto penalmente, como demonstram os artigos 149 e 149-A, incisos II e III, ambos do Código Penal, os quais têm a seguinte redação:

Art. 149. Reduzir alguém à 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. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - Cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

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. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - Contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Tráfico de Pessoas (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

II - Submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência).

Ocorre que, em razão da escassa fiscalização sobre referida prática, essa imputação é, na maioria das vezes, considerada inútil. Isso porque a

necessidade do trabalhador, em paridade ao descaso do empregador faz com que esse submeta aquele a condições de extrema precariedade e desumanidade.

As vítimas do crime tipificado no artigo 149 do Código Penal são aquelas que não conheceram outra realidade senão a da miséria, da falta de educação e infraestrutura, da precariedade e zero chances de trabalho digno, senão nulas, e principalmente, a realidade da invisibilidade ante à sociedade. A desigualdade vivida no Brasil é tão alarmante que as pessoas fingem não enxergá-la, julgando aqueles economicamente inferiores ou deles se aproveitando. sendo raras as exceções (ROCHA, 2012, S.P.).

Tamanha é a invisibilidade que grandes e inúmeras marcas de roupas e cosméticos funcionam a base do trabalho escravo, o que torna aqueles que a consomem financiadores da escravidão contemporânea.

Mas o maior obstáculo para a erradicação dessa prática é, sem dúvida, o seu não reconhecimento, ou seja, o fato de acharem que essa é uma realidade inexistente. Quem não é atingido pelo trabalho escravo contemporâneo acredita na sua inexistência, acredita que seja algo referente apenas à antiguidade, logo, não procuram meios de erradicá-la, nem mesmo se importam com sua ocorrência, deixando suas vítimas à margem da sorte.

A escravidão atual, na maioria das vezes, não consiste na privação de liberdade do empregado, nem em prendê-lo em correntes como no passado, mas sim, em submetê-lo a situações subumanas, que o impede de abandoná-las, pois se vê preso à necessidade de sobreviver mesmo que com o mínimo, bem como às ameaças proferidas por seu empregador, que o ameaça de morte caso tente se retirar, ou retém seus documentos para impedi-lo (KAUFMAN, 2014, S.P.).

Assim como a primordial, a escravidão contemporânea suprime a dignidade e a liberdade do ser humano, o mantendo em situações sem o mínimo de higiene e saneamento básico, em alojamentos precários e afastados da civilização, com alimentos inferiores ao necessário, sem assistência médica ou qualquer outro tipo de auxílio. São expostos a jornadas exaustivas de trabalho, sem o mínimo de retorno, seja monetário ou assistencial.

Para se analisar a gravidade do trabalho escravo na atualidade, é necessário abordar os tipos de trabalho existente no Brasil, desde o trabalho íntegro, comumente conhecido, até o trabalho escravo e suas vertentes, o que se faz a seguir.

6.1 Trabalho Íntegro

Como já abordado, o trabalho dignifica o homem, pois o insere e faz sentir-se útil à sociedade. Porém, para que tenha esse efeito, o trabalho deve seguir os ditames legais e sociais, ou seja, não pode ser exercido com abuso, com descaso, desumanidade e violação da dignidade da pessoa humana.

O trabalho íntegro diz respeito ao trabalho legal, exercido em conformidade com a legislação constitucional e trabalhista. Logo, aquele que respeita os princípios fundamentais do direito do trabalho, quais sejam os princípios constitucionais e infraconstitucionais do trabalho, como o princípio da proteção do trabalhador, que aborda a necessidade de proteger o empregado dos atos do empregador, visto que esse, em razão de seu poder diretivo, está em posição hierárquica superior àquele, que é subordinado às ordens de seu empregador, dentro desse princípio há alguns subprincípios, entre eles o *in dubio pro operário*, que, segundo Godinho (2017, p. 214):

O operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

Logo, é preciso proteger o empregado dos atos praticados pelo empregador, visto que esse é quem dita as regras, tendo que fazê-las respeitando a dignidade e os direitos daquele.

Há, ainda, o princípio da primazia da realidade, que consiste, em suma, em prevalecer a realidade ante o escrito, ou seja, se no contrato de emprego a função praticada pelo empregado é uma, mas a realidade não condiz, basta demonstrar o que de fato ocorre para que essa seja a verdade adotada. Quanto ao princípio da irrenunciabilidade, esse proíbe o empregado de renunciar a seus direitos, isso, pois não haveria lógica protegê-lo se pudesse, a qualquer momento, abrir mão de seus direitos, o que, caso fosse permitido, seria corriqueiro, visto que para manter a relação empregatícia o operário, que a necessita, na maioria das vezes aceitaria condições inimagináveis. Não menos importante, o princípio da irredutibilidade salarial proíbe a redução do salário do empregador sem nenhuma razão explicativa, isso porque é através dele que o trabalhador sobrevive, inclusive

planeja toda a sua vida com a garantia de que aquele montante mantém-se o mesmo, sua redução sem fundamentos seria uma violação aos direitos dos trabalhadores, elencados no artigo 7º da Constituição Federal. Por fim, o princípio da continuidade que é baseado na premissa de que, em regra, o contrato de emprego é indeterminado, isso porque o legislador, dada a necessidade do trabalho para a vida social do homem e sua subsistência, quer garanti-lo a todo custo, por toda a vida do empregado. Há ainda outros princípios que englobam o Direito do Trabalho e devem ser respeitados para que seja caracterizado o trabalho íntegro, os quais já foram objeto de estudo do presente trabalho.

Por derradeiro, tem-se que o trabalho íntegro consiste no trabalho ideal exigido legalmente, que respeita e preenche todos os requisitos exigidos pelo legislador constitucional e infraconstitucional, garantindo todos os direitos dos que o exerce. Diferente do trabalho análogo à escravidão, que será objeto do seguinte tópico.

6.2 Trabalho Análogo à Escravidão

A sociedade atual é movida à base do capitalismo, o qual consiste em um sistema que gira em torno da busca incessante por lucro e acúmulo de capital. Em razão disso, as pessoas utilizam todos os meios existentes para adquirir bens e acumular capital, porém, a desigualdade é clara, como mostra dados disponibilizados pelo Brasil Econômico (2018, s.p.), que utilizou os índices apresentados pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas no ano de 2017:

Em 2017, as pessoas que compuseram o grupo do 1% mais rico da população brasileira obteve rendimento médio mensal de R\$ 27.213, enquanto a metade mais pobre da população chegou à marca de R\$ 754 por mês. A desigualdade social entre os grupos chega a 36,1 vezes (...) ainda segundo o estudo, os 10% da população com os maiores rendimentos detinham 43,3% da massa de rendimentos do País, enquanto que na outra ponta, dos 10% com os menores salários contavam apenas com 0,7% da massa.

Esses dados demonstram que a riqueza é monopolizada, ou seja, concentrada na mão de poucos, em contrapartida à baixa renda, que é a realidade da grande maioria da população brasileira. Referida fonte ainda trouxe dados que demonstram que em algumas regiões do país a desigualdade é ainda mais

alarmante, como no Nordeste, por exemplo, a diferença entre as classes chega a 44,9 vezes, local em que o rendimento mensal por pessoa foi registrado em R\$808,00, em contrapartida a R\$1.429,00 registrado no ano de 2016 (IBGE, 2017, S.P.).

Com isso, nota-se que essa desigualdade só existe, pois aqueles que detêm muito, na maioria das vezes, criam seu patrimônio com base em atos ilegais, como impor àqueles pertencentes à classe baixa, condições de trabalho degradantes e desumanas, negando-lhes seus direitos e, conseqüentemente, melhores condições de vida.

Quem tem muito, sabe da necessidade de quem nada tem, tendo a consciência de que qualquer condição lhes imposta, mesmo que contrária a lei, será aceita. Isso, aliado a onerosidade da concessão de todos os direitos do trabalhador, faz com que muitos empregadores deixem de observar os requisitos legais e passem a submeter seus operários a condições absurdas de trabalho, caracterizando o trabalho análogo à escravidão.

Como o próprio nome diz, o trabalho análogo à escravidão é aquele exercido de maneira semelhante à escravidão clássica, que, embora esteja abolida há 130 anos, ainda existe. Há definições legais e doutrinárias acerca dessa modalidade de trabalho ilegal, mas alguns autores divergem quanto a sua definição. Brito Filho (2004, p.13), por exemplo, define essa modalidade como “o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador”, ao passo que, para Melo (2003, p. 14), a definição é ainda mais específica:

Toda modalidade de exploração do trabalhador em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriado, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação de serviços.

No âmbito legal o trabalho análogo à escravidão é definido pelo Direito Penal, pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), pela Constituição Federal e por convenções internacionais, como a OIT (Organização Internacional do Trabalho).

O Direito Penal definiu referida prática no corpo do texto de seu artigo 149, o qual foi exposto acima, não sendo necessário repeti-lo, bastando saber que a

sua redação trouxe quatro condutas típicas que caracterizam essa analogia à escravidão, quais sejam sujeição a trabalhos forçados, sujeição à jornada exaustiva, sujeição a condições degradantes de trabalho e restrição de locomoção, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com empregador ou preposto e, todas, constituem crimes.

Ainda no âmbito infraconstitucional, a CLT tem como função regulamentar as relações de trabalho e proteger o trabalhador, estipulando regras e princípios a serem seguidos a fim de garantir um trabalho digno a todos. Por essa razão, a Consolidação estipulou que o trabalho deve ser remunerado, com carteira assinada, jornada de trabalho de 8 horas, com direito a descanso semanal e férias anuais, 13º salário, entre outros, todos esses sem retirar a obrigação de um ambiente e condições dignas de trabalho. Logo, a CLT proíbe qualquer prática trabalhista que contrarie suas regras e princípios, o que ocorre no trabalho análogo a escravo, no qual nenhum direito é garantido aos empregados, não há remuneração, descanso, férias, nem sequer respeito à jornada de trabalho, tendo os servidores que laborarem por horas exaustivas, em condições desumanas e degradantes.

No plano constitucional, a constituição da república veda referida prática de maneira indireta, isso porque em seu artigo 1º elenca como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, complementado pelo artigo 5º, que em seu inciso III garante que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante. Ainda, o artigo 7º da Constituição elenca todos os direitos assegurados aos trabalhadores, os quais, indiretamente, proíbem o trabalho que os contrarie, sendo esse assim caracterizado o trabalho análogo à escravidão. Bem como, no âmbito constitucional, há o artigo 170 que traz como fundamento da ordem econômica a valorização do trabalho, com o fim de garantir a todos uma existência digna e justa.

Já de maneira direta, a Constituição Federal dispõe em seu artigo 243 que:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

Esse artigo foi alterado pela Emenda Constitucional nº81, que incluiu a expressão “exploração de trabalho escravo na forma da lei” como uma forma de expropriar sem qualquer indenização quem a praticar. Além disso, anteriormente à emenda, somente as glebas seriam expropriadas, essas, por sua vez, segundo o STF (RE, Min. Eros Grau, 2009) consistem na “propriedade na qual sejam localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas. O preceito não refere áreas em que sejam cultivadas plantas psicotrópicas, mas as glebas, no seu todo”, o que foi expandido para “propriedades rurais e urbanas”, não se excluindo as glebas. A destinação do bem expropriado também foi ampliada, visto que antes eram destinadas especificamente para “assentamento de colonos, para o cultivo de produtos alimentícios e medicamentosos”, o que dificultava essa destinação e utilização, pois muitas não eram vocacionadas para tal, tornando-se inúteis à visão da lei. Em razão disso, hoje as propriedades são destinadas à reforma agrária e programas de habitação popular, o que faz com que todas consigam ser úteis (JÚNIOR, 2014, S.P.).

Porém, não só as legislações constitucional e infraconstitucional abordam referido tema, mas também, ou principalmente, a internacional. Antes mesmo da promulgação da Constituição Federal do Brasil, tratados e convenções internacionais já versavam sobre o trabalho análogo à escravidão. Em 1926 a Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura versou exclusivamente sobre a proibição da escravidão, como mostra em seu artigo 1º:

Artigo 1º Para os fins da Presente Convenção, fica entendido que:

1º A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade;

2º O tráfico de escravos compreende todo ato de captura, aquisição ou cessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por meio de venda ou troca, de um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como em geral todo ato de comércio ou de transportes de escravos.

Referida convenção foi assinada pelo Brasil e passou a vigorar no país em janeiro de 1966, o que o obriga a seguir seus ditames, por meio do Decreto 58.563.

Trinta e seis anos antes a Organização Internacional do Trabalho criou a Convenção nº 29, que tratou sobre o trabalho forçado ou obrigatório, exigindo, em seu artigo 1º, que “todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.”, bem como definiu em seu artigo 2º que “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 Brasil tornou-se adotante dessa Organização em abril de 1958, pelo Decreto nº 41.721/57, sendo obrigado a respeitar o que essa impõe. A OIT complementou referida convenção com a Convenção nº 105, ampliando ainda mais seus efeitos.

Dez anos antes da referida adoção, a Declaração Universal dos Direitos Humanos definiu, em seu artigo 4º, que ninguém, em hipótese alguma, será submetido a regime de escravidão ou servidão, porém, também abordou referido tema nos artigos 3º e 5º, que destacam a liberdade e dignidade do ser humano, como se vê a seguir (Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948) :

Artigo 3. Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo 4. Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 5. Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Essa Declaração foi promulgada pela Organização das Nações Unidas, o que obriga todos seus estados-membros a respeitarem mencionadas normas.

Ainda, em 1956, a chamada “Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura” alterou a já abordada Convenções das Nações Unidas sobre a Escravatura, com o objetivo de tornar ainda mais intenso o combate à escravidão no mundo. Aquela descreveu a servidão de maneira ainda mais completa, em seu artigo 1º, §1º (Organização das Nações Unidas, 1965):

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 da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida .

Não menos importante, há o Protocolo de Palermo, instrumento legal com foco no tráfico de pessoas, que é uma das modalidades utilizadas por empregadores que gozam da atividade escravista, e foi adotado pelo Brasil pelo Decreto nº5.077/2004, bem como está em consenso com a Lei 13.344/2016 que previne e repreende ainda mais o tráfico de pessoas, e introduziu o artigo 149-A no rol de crimes do Código Penal, exposto anteriormente.

A jurisprudência atual também não deixa de definir o trabalho escravo contemporâneo, como mostra a sensível sentença proferida pelo Juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota, nos autos de processo tramitado na 3ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, número 1550- 03.2012.5.10.003, definiu as formas como o "trabalho escravo" atualmente se apresenta:

Hoje temos as formas modernas de escravidão, operadas de maneira mais sutil, mais dissimuladas, em que a privação da liberdade se dá por outros meios, mediante a coação econômica, psicológica e, em alguns casos, até mesmo física. Não há senzala, mas existe o alojamento sem a mínima condição de conforto e de higiene; não há o pelourinho, mas o trabalhador se acorrenta pelas dívidas que contrai compulsoriamente; não há o chicote, mas há dor pela indignidade submetida.

Assim, nota-se que embora juridicamente extinto, o trabalho escravo ainda faz parte da realidade do Brasil e do mundo, como leciona Livia Mendes Moreira Miraglia (2008, p. 144):

Ainda que tal situação seja vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro, encontrando-se seus proibitivos em diversos artigos da Carta Magna (ver arts. 1º, *caput*, e incisos III e IV; 3º; 4º; 5º, *caput*, e incisos III, X, XIII, XV, LXVII e parágrafo 2º; 170) e em inúmeros tratados e convenções internacionais (Ex: *Convenções* 29, ratificada em 1930, e 105, ratificada em 1957, ambas da OIT), sendo tipificada como crime pelo art. 149 do Código Penal, empregadores obstinados pelo lucro insistem em dar sobrevida à prática do trabalho escravo no país.

Por derradeiro, além das normas aqui expostas, há diversas leis que abominam o trabalho análogo à escravidão, mas que não são suficientes para impedir referida prática, visto que essa modalidade ainda é constante no país e no mundo, ocorrendo tanto nos centros urbanos, quanto no campo, como será analisado a seguir.

6.2.1 Trabalho escravo rural

Dentro do gênero trabalho análogo à escravidão há algumas espécies que merecem maior enfoque. O trabalho escravo pode ser realizado tanto nos polos

rurais, quanto urbanos, bem como assim são denominados os trabalhos forçados ou degradantes.

O trabalho escravo rural está diretamente ligado ao direito agrário, o qual engloba os princípios e normas ligados às relações oriundas do contato do homem com a terra e das atividades humanas no campo, como versa Arthur Ramos do Nascimento (2015, p. 3). Esse direito está intimamente relacionado ao direito do trabalho, pois o trabalho exercido no campo, embora tenha suas particularidades, devem seguir os direitos humanos trabalhistas.

Logo, há que se analisar o direito agrário em constante relação com o direito do trabalho e, principalmente, o direito penal, bem como entender como o crescimento dos centros urbanos afeta, negativamente, os campos, aumentando a violência e desordem desse.

A violência nas zonas rurais tem crescido drasticamente, o que fez com que o Direito Penal passasse a olhar com mais cuidado para referida área, reconhecendo delitos específicos que nela são praticados, como crimes ambientais, bem como peculiaridades em crimes comuns, como a violência doméstica, que não ocorre da mesma maneira que nos centros urbanos, bem como o trabalho escravo contemporâneo, que recebe o nome de “trabalho escravo rural contemporâneo”, que, segundo Nascimento (2015, p.6):

Trata-se de uma realidade já exposta pelos órgãos de proteção ao trabalhador, pelos movimentos sociais, pela Comissão Pastoral da Terra, entre outros. O trabalho escravo contemporâneo é um problema que não se resume a situação de uma prática criminosa, vemos que se configura como o fruto de um país de desigualdades, e cuja existência reflete negativamente em diversas esferas, e que, urgentemente, precisa habitar no palco dos debates jurídicos do Brasil e do Mundo.

Assim, percebe-se que essa prática decorre de fatores exclusivamente econômicos e morais, visto que a pobreza, violência e marginalização alcançam índices alarmantes na sociedade atual, informação que pode ser extraída pelo fato de que a “fonte” dos escravos são regiões pobres e subdesenvolvidas, onde seus habitantes sobrevivem em condições degradantes, fazendo com que aceitem qualquer trabalho oferecido, com a esperança de melhores condições de vida, o que não acontece.

Inúmeras pesquisas mostram que as regiões Norte e Nordeste são as que mais abrigam e exportam escravos contemporâneos, isso porque são delas os

maiores índices de agronegócio do Brasil, atividade que mais recruta trabalhadores no mencionado regime. Uma pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2011, p.20) revelou que:

Informações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de 1995 a 2008 destacam os estados do Pará e Mato Grosso como campeões em resgates de trabalhadores. Dados dos últimos anos indicam um crescimento significativo de trabalhadores libertados nos estados da Bahia, Tocantins e Maranhão.

Isso porque as condições dessas regiões refletem, muitas vezes, na educação de seus moradores, visto que muitos não conseguem estudar, nem frequentar escolas, seja pela necessidade de auxiliar na manutenção de suas residências desde pouca idade, seja pela dificuldade de chegar até as unidades escolares, visto que muitos moram em regiões afastadas, não civilizadas, e não possuem renda para condução, ressaltado os casos em que essa não há na região. A dificuldade faz com que as pessoas frequentem e priorizem cada vez menos a educação, o que reflete na não qualificação dos trabalhadores, que acabam obrigados a prestar serviços manuais, oferecidos de maneira exaustiva e degradante. Isso, pois, como alega Nascimento (2015, p. 6), “esse cenário se mostra “convitativo” para a prática do aliciamento de mão de obra”.

Promessas de salário, emprego fixo, melhores condições de vida, retorno financeiro, faz com que o empregado, que nunca teve oportunidades semelhantes, se encante com a possibilidade de deixar a zona da pobreza e poder oferecer uma vida melhor a sua família e a si próprio, aceitando as propostas dos empregadores, que os levam para lugares ainda mais afastados, e os submetem a situações e condições degradantes de trabalho e de vida, além de muitas vezes os impedirem de deixar os locais, os ameaçando de morte caso o façam. Está caracterizado o trabalho escravo rural contemporâneo, do qual muitos trabalhadores não conseguem escapar, ficando sujeitos até o cessar de suas vidas.

Outro reflexo é que muitas vezes os trabalhadores são enviados para as grandes cidades, o que faz com que suas cidades natais percam ainda mais força de trabalho e habitantes, sendo impossível o seu desenvolvimento, gerando ainda mais pobreza e miséria, tornando-se regiões invisíveis ao Estado, passando a não mais existir com o passar do tempo. Em contrapartida, as grandes cidades passam a superlotar, e ante às falsas promessas de emprego, os empregados acabam marginalizados, ocupando as periferias ou, até mesmo, as ruas, como

afirma Nascimento (2015, p.6), “muitos nordestinos “desceram” o mapa nacional buscando melhores condições de vida em São Paulo e Rio de Janeiro. Inflaram as cidades, não conseguiram seu intento e acabaram marginalizados”.

Por isso, pesquisas revelaram que, com o passar dos anos, o foco deixou de ser as regiões do Norte e Nordeste, passando a se concentrar, também, no Sul e Sudeste do país. A OIT (2011, p.20) revelou em uma pesquisa que:

No período 2008 a 2010, um aumento significativo de trabalhadores libertados na região Sul do país, principalmente nos estados de Paraná e Santa Catarina, a partir do o aumento das ações fiscais do GEFM e dos Grupo Rurais das Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego (SRTEs). Em 2010, os trabalhadores libertados na região Sul corresponderam a cerca de 15% do total dos trabalhadores libertados no Brasil, enquanto em 2007 haviam correspondido a menos de 4% desse total.

Pesquisas ainda mais atuais revelam que a escravidão contemporânea é realidade em todos os cantos do Brasil. O Ministério do Trabalho disponibilizou no início de 2018, dados que comprovam essa afirmativa:

O Pará foi o estado líder das libertações no país, com 72 resgatados em 17 cidades - o que representa 21% do total de resgates do país. Minas Gerais, que liderou a lista nos últimos quatro anos, aparece em segundo lugar, com 60 resgatados em 13 cidades. Em seguida, estão Mato Grosso (55) e Maranhão (26).

Assim, nota-se que o trabalho escravo contemporâneo não se limita apenas às zonas rurais, existindo, também, o trabalho escravo urbano contemporâneo, abordado a seguir.

6.2.2 Trabalho escravo urbano

O conceito e formas de escravidão mudaram com o decorrer do tempo. Em razão da estrutura fundiária e economia voltada para o setor agropecuário, a escravidão contemporânea prevalecia nas zonas rurais, porém, dados da Comissão Pastoral da Terra (CPT), demonstram que essa afirmação não condiz com a atual realidade do trabalho escravo no Brasil, o que foi possível analisar com base no aumento do número de resgates nas zonas urbanas, resultantes de uma maior fiscalização:

Os dados da Comissão Pastoral da Terra revelam que uma em cada quatro libertações ocorreu em São Paulo (24%). São 538 pessoas resgatadas, o que representa um aumento de 125% no estado em comparação com 2012. Logo atrás estão Minas Gerais (440), Bahia (149) e Pará (141). Em relação

às regiões, o Sudeste lidera, com 1.147 libertações. O Nordeste (com 330) e o Centro-Oeste (309) aparecem em seguida.

Mas em que consiste o trabalho escravo urbano? Erroneamente, muitas pessoas acreditam que a escravidão contemporânea se concentra apenas nas zonas mais afastadas, isoladas, o que é inverídico, visto que, como versa José Guerra (2017, s.p.), Coordenador da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) “o trabalho escravo pode ocorrer em qualquer lugar, tanto no campo, quanto no meio urbano, como resultado da precarização das relações de trabalho”. Logo, é preciso desmistificar esse conceito, o que contribuirá diretamente para uma maior fiscalização e possível erradicação da escravidão contemporânea.

Quanto a seu conceito, Rodrigo Garcia Schwarz (2008, p.112) versa que:

(...) As expressões contemporâneas da escravidão são encontradas em situações em que o empregador é coibido à prestação de trabalho em condições destinadas à frustração dos direitos básicos que lhe são assegurados por lei, permanecendo vinculado de forma compulsória à prestação mediante quaisquer meios de coerção, inclusive fraudes, violência física ou psicológica ou ameaças.

Nota-se que não há menção de especificidade do local onde o trabalho escravo ocorre, mas sim da forma como esse é exercido. É fato que o fator que mais influência no aliciamento de trabalhadores para o trabalho escravo é a ignorância que os cerca, a falta de informação, de estudo e de recursos, o que os forçam a aceitar e acreditar em propostas que a princípio parecem ser vantajosas, mas, na verdade, são “armadilhas” daqueles que detém poder.

Ramos Filho (2008, p.03) divide a escravidão urbana contemporânea em dois diferentes tipos: “a) aquele prestado nas cidades em condições análogas à de escravo sem suporte contratual válido; e, b) outro com suporte contratual válido, também denominado neoescravidão”. Assim, os conceitua como:

A primeira hipótese, tem-se como exemplo os trabalhadores imigrantes nas grandes metrópoles que por reconhecerem sua condição de clandestinos ou ilegais se sujeitam à exploração, muitas vezes abdicando do direito inalienável de ir e vir. A segunda hipótese geralmente não implica restrição do direito de ir e vir, mas se impõe ao indivíduo o trabalho degradante ou o trabalho prestado em jornadas exaustivas.

Na mesma senda seguiu Maristela Coppini (2012, p. 232)

Quanto ao trabalho escravo urbano, as grandes empresas varejistas estão presentes nessa corrente de exploração, para produzir o ritmo alucinante da

moda para consumo rápido; terceirizar a produção é também uma forma de fugir das responsabilidades trabalhistas. Geralmente o sweat system se aproveita da condição de imigrante ilegal do cativo. A escravidão contemporânea torna-se mais fácil de ser praticada, pois não mais se restringe às etnias, mas à força de trabalho disponível, se atém à brevidade da relação uma vez que a propriedade não é aceita no ordenamento jurídico e o valor da mão de obra é baixíssimo.

O capitalismo e a globalização estão intimamente ligados à escravidão contemporânea. Isso porque referido sistema exige que todos tenham poder aquisitivo para que se possa ter vida digna, conseqüentemente, os menos favorecidos aceitam condições degradantes de trabalho, com a simples pretensão de ascenderem na sociedade capitalista.

No que diz respeito à globalização, vale ressaltar que essa atinge o trabalho escravo contemporâneo em duas vertentes: a) imigrantes que se tornam vítimas do trabalho escravo e; b) empresas que importam matéria-prima e exportam produtos produzidos por mão de obra escrava.

A primeira delas consiste no fato de que a interligação entre países permite com que as pessoas migrem entre eles em busca de melhores condições de vida, o que, devido à menor fiscalização no Brasil, faz com que o país receba inúmeros imigrantes a cada ano. Dados disponibilizados pela Polícia Federal¹¹ revelaram que nos últimos dez anos houve um aumento de 160% no número de imigrantes em relação à década anterior, tendo somente no ano de 2015 mais de 120 mil estrangeiros adentrado no país.

Esses chegam ao Brasil com esperança de conquistar uma vida melhor, porém na maioria das vezes não possuem conhecidos, indicações de trabalho e nem mesmo falam o idioma nacional. Passam, então, a procurar empregos, não obtendo, em sua grande maioria, êxito, visto que muitos não possuem formação acadêmica ou qualquer qualificação.

Ante a falta de emprego muitos imigrantes se veem nas ruas, passando por necessidades e desesperados por qualquer oportunidade, o que os torna alvo dos “gatos”, como são popularmente conhecidos os contratadores de mão de obra escrava, que buscam sempre pessoas nessas características, lhes apresentam propostas de emprego animadoras, com excelente remuneração, moradia, ótimas condições de trabalho, carteira assinada e todos direitos garantidos,

¹¹ Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/06/em-10-anos-numero-de-imigrantes-aumenta-160-no-brasil-diz-pf.html>>

eles, iludidos com a possibilidade de vida digna, aceitam referidas propostas, entregam seus documentos aos empregadores e são levados para os locais de trabalho, os quais apresentam condições degradantes, sem o mínimo de higienização, sem água potável, exercendo a mesma ou diversas funções por jornadas abusivas de trabalho, sem qualquer comunicação ou remuneração, locais da onde dificilmente conseguirão sair (ESCRAVO, NEM PENSAR, 2014, S.P.).

Essa dificuldade diz respeito ao fato de que os empregados análogos a escravos, embora muitas vezes não tenham sua liberdade de ir e vir expressamente privada, têm seus documentos confiscados, sofrem ameaças de morte, bem como adquirem dívidas baseadas nas concessões das necessidades básicas de cada, seja a moradia, seja a alimentação fornecida, ou até mesmo o transporte que o leva até o local de trabalho e as ferramentas utilizadas para tal. Assim vivem em tais condições até que consigam denunciá-las às autoridades trabalhistas, que realizam fiscalizações e resgatam os trabalhadores.

Já a segunda vertente da globalização ligada ao trabalho escravo contemporâneo diz respeito a facilidade que as empresas, visando sempre maior lucro, têm de importar matéria prima de outros países, por preços inferiores, as quais serão utilizadas na produção de grandes quantidades de produtos, que serão novamente exportados por valores exorbitantemente maiores do que gastos para produzi-lo, isso porque são produzidos por mão de obra escrava, logo, as empresas não arcam com o custo da mão de obra, com os direitos dos trabalhadores, com a manutenção do local de trabalho, que normalmente são precários, fatos que contrariam toda a legislação constitucional e trabalhista, bem como viola os direitos humanos e fundamentais dos que são submetidos ao trabalho escravo (HARRES, 2013).

Anita Martos Harres (2013, p. 7) ainda completa:

A pobreza estrutural pode motivar fluxos de migração de indivíduos vulneráveis. Neste contexto, o tráfico de pessoas e o trabalho escravo é uma triste realidade ainda presente nos dias atuais. No Brasil, imigrantes, frequentemente de origem boliviana, são encontrados trabalhando em condições análogas à de escravo no meio urbano, produzindo *no sweating system* em plena cidade de São Paulo

Vale ressaltar que não só da relação entre o Brasil e outros países é que resulta no trabalho escravo atual, mas também a imigração dentre os estados da federação, que ocorre quando moradores de regiões precárias e com baixo

índice de desenvolvimento, deslocam para os polos mais desenvolvidos do país, quais sejam a região sudeste e sul.

Assim, nota-se que o excesso de pessoas e a falta de empregos nas zonas urbanas, as leva a aceitar e se submeter a condições absurdas de trabalho. Em sua maioria imigrantes, sejam de outras regiões do Brasil, ou estrangeiros, reconhecendo sua posição inferior em que a sociedade os coloca, se rendem à ilusão praticada pelos empregadores, e pela esperança de melhores condições de vida, passando a exercer e tornarem-se reféns do trabalho escravo.

Essa prática está intimamente ligada ao crescimento mercantil, muitas empresas geram quase todo seu capital dessa maneira, pois não arcam com todas as verbas trabalhistas que deveriam. Os ramos em que mais se registram casos de trabalho escravo são a pecuária, produção de carvão, cultivo de cana de açúcar, indústria têxtil e construção civil, há, inclusive, a chamada “Lista Suja do Trabalho Escravo”, que consiste em um cadastro criada em 2003 pelo Ministério do Trabalho, dos empregadores que submeteram seus empregados a condições análogas à escravidão (CONFORTI, 2014, S.P.).

A “Lista Suja”, como já dito, foi criada pelo Ministério do Trabalho no ano de 2003, com a intenção de expor empresas que praticam e aliciam o trabalho escravo contemporâneo, a fim de evitar que essas continuem no mercado, bem como influenciar os consumidores a deixarem de utilizá-la.

Normalmente as empresas membros da lista suja são muito conhecidas e de alto nível, as quais costumam cobrar valores absurdos em seus produtos, obtendo lucros ainda maiores, visto que não arcaram com as custas necessárias para a produção. Maria Daniele Silva (2015, p.65) menciona empresas que fazem parte dessa lista, bem como ressalta a ligação do capitalismo e da globalização com o trabalho escravo, isso porque todas as empresas mencionadas são popularmente conhecidas e muito consumidas no país:

Zara, Marisa, Pernambucanas, Sete Sete Cinco, Renner, M. Officer, Le Lis Blanc, Bo.Bô, John John são empresas que podem ser citadas como exploradoras do trabalho escravo, levantando uma questão de como a globalização e o sistema de produção capitalista também corroboram para que o trabalho escravo contemporâneo prospere.

Maria (2015, p.78) ainda segue abordando casos como o de trabalhadores resgatados em uma construção civil em Macaé-RJ, na qual “118 trabalhadores estavam submetidos a tais violações e foram resgatados da

escravidão em uma obra da construtora MRV em Macaé (RJ). Destes, 108 eram contratados da MRV e 10 eram funcionários de empresas terceirizadas.”. Versa, também, sobre o emblemático caso da empresa espanhola Zara, ocorrido em 2011:

No setor têxtil, o caso Zara é emblemático. Em 2011, a grife espanhola ganhou as manchetes não pelo sucesso da nova coleção de roupas caras, mas pelo trabalho análogo à escravidão flagrado por fiscais na cadeia produtiva. Em São Paulo, bolivianos ganhavam R\$ 2 por peça produzida em oficinas de costura terceirizadas para a AHA, que por sua vez prestava serviços para a Zara no Brasil.

Dados ainda mais recentes, mais especificamente em 05 de outubro de 2018, demonstram que referida lista cresce a todo momento, tendo, segundo Letycia Bond, repórter da Agência Brasil (2018, s.p.), o Ministério do Trabalho divulgado na mencionada data uma atualização da lista suja, hoje com 209 nomes, 50 a mais do que no cadastro anterior. Segundo Mauricio Krepsky Fagundes, chefe da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) (2018, s.p.):

Entre as companhias flagradas pelas equipes de auditores fiscais do trabalho encontram-se a Spal Indústria Brasileira de Bebidas S.A, fabricante da Coca-Cola, e o grupo empresarial do setor têxtil Via Veneto, detentor de marcas de grife como a Brookfield e a Harry's e que possui uma rede de lojas presente em todo o país.

Assim é fácil notar que as empresas fichadas como sujas são, em sua grande maioria, popularmente conhecidas e consumidas, fato que demonstra que o trabalho escravo está mais próximo do que se imagina, bem como sua erradicação depende não somente da atuação dos órgãos públicos, mas também da sociedade que consomem os produtos produzidos por mão de obra escrava, para que, ao terem conhecimento dessa relação, deixem de consumi-los, o que ocasionará uma queda na produção e, conseqüentemente, queda (e até o fim) do trabalho escravo contemporâneo.

A portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº4 de 11 de maio de 2016 regulamentava a Lista Suja, mas no ano de 2017 a portaria MTB nº1129 de 13 de outubro de 2017 revogou grande parte de seus artigos, o que foi considerado um retrocesso no combate à escravidão contemporânea, o que será objeto de debate nos próximos capítulos.

6.2.3 Trabalho forçado

O trabalho escravo contemporâneo, como já mencionado anteriormente e tipificado no artigo 149 do Código Penal, se apresenta de várias formas, entre elas a de trabalho forçado e sujeição a condições degradantes de trabalho.

Embora muitos pensem que o trabalho forçado tenha deixado de existir, esse está em todo lugar. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) (2005, p.4 a 6), em recente estudo denominado “A global alliance against forced labour”, declarou que:

O trabalho forçado se encontra em todos os âmbitos. Ainda que se concentre na agricultura, na construção, no trabalho doméstico, na fabricação de ladrilhos, nas oficinas clandestinas e no comércio sexual, dá-se em todos os continentes, em todas as economias e em quase todos os países.

Essa forma ilegal de trabalho consiste em obrigar, coagir o trabalhador a exercer determinada atividade, através de violência, ameaça ou, até mesmo, pagamento de dívidas criadas pelo empregador com o único propósito de evitar que os empregados deixem o local de trabalho e continuem a lhe prestar serviços, mesmo que obrigados.

Segundo a Convenção nº 29 da OIT, de 1930, em seu artigo 2º - 1, o trabalho forçado “é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente”. Essa convenção aborda exclusivamente o trabalho forçado ou obrigatório, trazendo conceitos para reconhecê-los e formas de erradicá-lo, agindo em conjunto com a Convenção nº 105, que obriga os Estados a abolirem qualquer tipo de trabalho considerado forçado.

Não estar sujeito ao trabalho forçado é muito mais que uma regra, é um direito humano. Ninguém deve ser obrigado a exercer nenhuma atividade laboral, devendo ser livre para escolher ficar ou não no emprego, bem como tem direito a boas condições de trabalho.

Ainda segundo a OIT:

O trabalho forçado é diferente de uma mera irregularidade trabalhista. Vários indicadores podem ser usados para determinar quando uma situação equivale a trabalho forçado, como restrições à liberdade de circulação,

retenção de salários ou de documentos de identidade, violência física ou sexual, ameaças e intimidações, dívidas fraudulentas que os trabalhadores não conseguem pagar, entre outros.

Logo, nota-se que o trabalho forçado é uma modalidade do trabalho escravo, consistente em obrigar o empregado a laborar em péssimas condições e em jornadas abusivas, seja mediante violência, seja mediante ameaças, ou até mesmo pela retenção de documentos e criação de dívidas entre o empregado e o empregador. Com isso, há uma clara violação dos direitos fundamentais do ser humano, qual seja o direito à liberdade e a Dignidade da Pessoa Humana.

6.2.4 Trabalho degradante

No que tange ao trabalho degradante, o qual também caracteriza forma de trabalho escravo contemporâneo, esse não diz respeito à privação do direito de ir e vir do empregado, nem mesmo a obrigá-lo a exercer determinada função, mas sim ao fato de submetê-lo a condições desumanas de trabalho, mesmo que com seu consentimento, como aborda Shirley Silveira Andrade, (2015, p.832), ao dizer que o trabalho degradante “é aquele que desrespeita, de forma grave, a dignidade da pessoa humana, porque fere direitos básicos constitucionais”.

Degradante é uma palavra sinônimo de desonroso, deteriorante, as quais significam, segundo o dicionário, “aquilo que fere a moral ou a honra de; que humilha, desonra; aviltante: a lei procura afastar o vexame, a situação degradante”. Assim, nota-se que o trabalho degradante consiste em expor o empregado a situações que firam sua honra, sua dignidade, é colocá-lo em um ambiente sem higiene básica, não fornecer alimentos, meios de transporte, água potável, energia elétrica, nos casos em que oferecem moradia, apresentar locais sem estrutura digna de se abrigar um ser humano.

Maria Daniele Silva (2015, p.17) deixa claro que:

(...) hoje, entende-se que a escravidão contemporânea, não atinge somente os casos em que o trabalhador é privado de sua liberdade, mas todas aqueles em que o trabalho é exercido em situações degradantes, em ambiente de trabalho inadequado e perigoso, exercido de maneira forçada, com o pagamento de baixíssimos salários e sem respeito à legislação trabalhista e às suas próprias limitações corporais e de saúde, enfim, em condições de total desrespeito ao ser humano e sem o mínimo de valorização do seu trabalho.

Um julgado do ano de 2016, proveniente do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho definiu o trabalho degradante, bem como obrigou aquele que submeteu seus empregadores a dada situação ao pagamento de indenizações por dano moral, como se vê a seguir:

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 oferece voluntariamente (art. 2º, 1, da Convenção no 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 – 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. III – 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.

Como dito, a exposição ao trabalho degradante é grave violação à Dignidade da Pessoa Humana, bem como diversos outros direitos concedidos ao trabalhador, tais como a segurança e higiene, direitos fundamentais assegurados a todos os trabalhadores, por força do disposto nos arts. 1º, III, 7º, XXII, 200, VIII, e 225, caput, todos da Constituição Federal. Os valores sociais do trabalho são totalmente distorcidos, visto que esse é destinado a garantir ao homem uma vida digna, fazer sentir-se útil à sociedade, o que não ocorre quando exercido mediante condições degradantes de trabalho.

Por fim, vale ressaltar que as definições acima expostas de trabalho degradante contribuem para uma maior fiscalização e erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Porém, no ano de 2017 o MTB, criou a portaria nº 1129/2017, a qual foi considerada um retrocesso no combate à escravidão contemporânea, isso porque trazia novas definições de trabalho escravo, trabalho forçado e degradante, o que restringia os casos em alarmante quantidade, deixando muitos casos onde há nítido descaso e desrespeito ao trabalhador, de ser considerado trabalho escravo. Essa portaria será objeto de discussão do tópico seguinte.

Assim, apresentadas tais modalidades de trabalho, em suma, considera-se trabalho escravo aquelas em que o trabalhador é submetido a condições degradantes e humilhantes, bem como exerce trabalho de maneira forçada, por jornadas absurdas, sob ameaça do empregador ou como forma de pagamento a dívidas adquiridas referentes ao fornecimento do básico necessário e, inclusive, instrumentos de trabalho. Essas dívidas são pagas com a pouca remuneração que recebem, isso quando o trabalho exercido é remunerado, o que não acontece na maioria dos casos.

7 PORTARIA MTB 1129/2017 E O RETROCESSO NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

Em 16 de outubro de 2017 o Diário Oficial da União publicou a Portaria 1129/2017 criada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social em 13 de outubro do mesmo ano. Essa portaria foi criada para estipular nova definição de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à escravidão, o que já era definido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11/05/2016.

Desde sua publicação, referida portaria trouxe consigo diversas críticas, isso porque foi considerada uma violação à Dignidade da Pessoa Humana e um retrocesso no combate à escravidão contemporânea, pois ao invés de aumentar ainda mais as hipóteses consideradas análogas à escravidão, a nova definição restringiu ainda mais seu conceito. Para Luiz Fernando Callegari (2017, s.p.) diz que essa portaria fez foi “engessar as regras para a fiscalização da exploração dos trabalhadores, flexibilizando conceitos já consolidados há muito, marchando exatamente na contramão das necessidades da sociedade.”.

7.1 O Retrocesso no Combate ao Trabalho Escravo

Dizer que a Portaria 1129/2017 é considerada um retrocesso do combate à escravidão contemporânea, diz respeito ao fato de que essa, no corpo de seu texto, limita as características do trabalho análogo à escravidão, bem como deixa ainda mais severo e limitado seu conceito, havendo, inclusive, controvérsias entre a legislação constitucional e infraconstitucional acerca do tema.

Como exemplo desse retrocesso temos a comparação entre o artigo 149, do Código Penal, que versa e pune o trabalho análogo ao de escravo, bem como estipula os requisitos básicos para sua caracterização, quais sejam submissão a trabalhos forçados, jornada exaustiva, exposição do trabalhador a condições degradantes e restrição da liberdade por conta da servidão por dívida. Em contrapartida, a portaria em comento em seu artigo 1º, incisos II e III trouxe nova definição ao que seria considerado trabalho escravo:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de

empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade [...].

Ainda, em seu artigo 3º, §1º, inciso IV, alíneas “a” e “b”, especifica ainda mais esse conceito, dizendo que durante o processo de verificação do trabalho análogo à escravidão o empregador terá direito ao contraditório e ampla defesa em relação ao auto de infração lavrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, auto que deverá constar os quatro itens a seguir:

IV - descrição detalhada da situação encontrada, com abordagem obrigatória aos seguintes itens, nos termos da Portaria MTE 1.153, de 14 de outubro de 2003:

- a) existência de segurança armada diversa da proteção ao imóvel;
- b) impedimento de deslocamento do trabalhador;
- c) servidão por dívida;
- d) existência de trabalho forçado e involuntário pelo trabalhador.

Nota-se, então, que essa portaria trouxe a exigência da proibição do direito de ir e vir para que uma jornada seja considerada exaustiva ou o trabalho seja considerado degradantes, para somente assim caracterizar o trabalho análogo à escravidão. Logo, mesmo que a pessoa trabalhasse por 18 horas diárias, por exemplo, em lugares sem higiene, saneamento básico, água potável, uniforme de segurança, entre outros, mas não tivesse o seu direito de ir e vir proibido, podendo voltar para sua residência, deixar o local, e etc., não seria considerado trabalho análogo à escravidão. Assim, os casos em que se enquadrariam a nova definição diminuiria drasticamente, desprotegendo grande parte dos trabalhadores que são vítimas dessa prática.

Vê-se que o artigo 3º, §1º, inciso IV acima exposto, ainda versa sobre a necessidade de demonstrar que o trabalho exercido é forçado e involuntário, bem como somente é exercido como pagamento de dívida adquirida com o empregador. Todos os quatro requisitos são cumulativos, ou seja, basta um para que não se caracterize o trabalho análogo à escravidão, fato que demonstra o grave retrocesso no combate ao trabalho escravo, sem mencionar na violação da Dignidade da Pessoa Humana, que quase foi desconsiderada com o texto da Portaria 1129/2017.

7.2 A Grave Violação da Dignidade da Pessoa Humana

O trabalho escravo contemporâneo não consiste em apenas privar o empregado de sua liberdade, mas sim, e principalmente, expor esse a condições degradantes, humilhantes, que violem a sua dignidade.

Como já abordado anteriormente, a Dignidade da Pessoa Humana é um dos princípios basilares da Constituição Federal devendo ser garantida pelo Estado e pela sociedade em geral, em todas as relações existentes, inclusive no trabalho. O trabalho está intimamente ligado à dignidade, isso porque aquele dignifica o homem, o faz sentir útil à sociedade e seu desenvolvimento, bem como o permite conquistar bens como moradia, alimentos, vestimentas, além de poder gozar de sua liberdade, conhecendo novos lugares, novas pessoas, aumentando ainda mais seus horizontes e conhecimentos.

O atual conceito de trabalho escravo contemporâneo visa exclusivamente impedir que trabalhadores sejam submetidos a condições que o impeçam de viver dignamente, sem remuneração, moradia, condições básicas de saúde, de higiene, vestimentas, entre outros. Mesmo que sua liberdade não seja afetada diretamente, viver e trabalhar em meio às condições descritas faz com que, na realidade, o empregado não viva, pois não consegue sentir-se digno de tal, acredita que sua função é única e exclusivamente trabalhar nas maneiras lhe fornecidas, acreditando ser merecedor daquilo, e, embora anseie viver dignamente, ante às dificuldades e obstáculos implantados pelo empregador, se vê desmotivado e sem saída.

A Procuradora-Geral da República do Brasil, Raquel Dodge, em entrevista ao Estadão (2017, s.p.) declarou que:

É por esta razão que, ao adotar um conceito de trabalho escravo restrito à proteção da liberdade e não da dignidade humana, a Portaria nº 1129 fere a Constituição, que a garante em seus artigos 1º-III (ao estabelecer que a República tem por fundamento a dignidade da pessoa humana) e 170-caput (ao estabelecer que a ordem econômica tem por finalidade assegurar a todos existência digna e é fundada na valorização do trabalho humano).

Alterar o conceito de trabalho escravo para situações que vão além do ferimento à dignidade da pessoa humana, é desconsiderá-la. É dar a ela menor importância do que merece, é como dizer que feri-la não basta, não é tão grave, sendo necessário violar também a liberdade, registrar boletins de ocorrência, ter o

empregado não consentido, entre outras novas regras, que dificultam e tornam quase impossível erradicar essa prática vexatória.

Diversos órgãos se mostraram indignados com o disposto na Portaria 1129/2017, como por exemplo a ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, que escreveu uma nota de repúdio à Portaria¹², demonstrando considerá-la uma violação e total descaso com todas as políticas criadas a fim de erradicar a escravidão desde sua abolição, como mostra em seu trecho final:

Pouco mais de seis meses nos separam dos 130 anos da abolição da escravatura e, considerando o atual cenário, não temos muitos motivos para celebrar. Por isso, a ANAMT repudia a publicação da Portaria Nº 1.129 e conclama toda a sociedade a se posicionar contra os interesses econômicos que dificultam o combate a essa nefasta prática em nosso país. Mais do que um retrocesso na luta histórica pela erradicação do trabalho escravo, a Portaria Nº 1.129 é um insulto a todos os brasileiros que defendem o trabalho digno e decente.

O órgão mais influente do trabalho em todo o mundo não deixou de se manifestar, a OIT declarou em nota¹³ que as mudanças elencadas pela Portaria 1129/2017 poderiam “interromper a trajetória de sucesso” que o Brasil vem criando nos últimos tempos, em busca do fim da escravidão contemporânea:

Vinte anos de trajetória no combate à escravidão contemporânea tornaram o Brasil uma referência mundial no tema. Instrumentos e mecanismos foram criados para lidar com a gravidade e complexidade do problema: Comissões Nacional e estaduais, “Lista Suja”, Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, Pacto Nacional, indenizações por danos morais coletivos e uma definição conceitual de trabalho escravo moderna e alinhada às Convenções internacionais da OIT n. 29 e 105. Essas conquistas foram reiteradamente reconhecidas pela comunidade internacional e pela Organização das Nações Unidas (ONU) como exemplos de boas práticas, tendo sido inclusive objetos de intercâmbio de experiências em ações de Cooperação Sul-Sul. Além disso, é importante ressaltar que a atitude proativa e transparente do Brasil tem sido um elemento importante para as relações de comércio exterior. No entanto, com a edição da Portaria n. 1129, de 13/10/2017, o Brasil corre o risco de interromper essa trajetória de sucesso que o tornou um modelo de liderança no combate ao trabalho escravo para a região e para o mundo.

¹² Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2017/10/17/nota-de-repudio-portaria-no-1-129-de-13102017/>>. Nota de repúdio criada pela ANAMT, a fim de demonstrar sua indignação ante à Portaria 1129/2017, bem como conscientizar a sociedade a se posicionar contra essa grande violação à Dignidade dos trabalhadores vítimas dessa política escravagista.

¹³ Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-diz-que-portaria-sobre-trabalho-escravo-podera-provocar-retrocessos-lamentaveis/>>. Nota divulgada pela Organização Internacional do Trabalho, em 19 de outubro de 2017, demonstrando o retrocesso do Brasil em ditar e divulgar a Portaria 1129/2017. Alega que o Brasil, que é exemplo no combate à escravidão, ao aceitar e implantar referida Portaria, estaria retroagindo em toda a luta já vencida até o momento.

Logo, nota-se que os únicos interessados e apoiadores da Portaria MTB 1129/2017 são os empregadores, financiadores da escravidão contemporânea, o quais serão beneficiados pela maior dificuldade em caracterizar o trabalho escravo, bem como poderão continuar exercendo referida modalidade de trabalho, explorando o ser humano, obtendo lucros incessantes e agredindo, cada vez mais, a Dignidade da Pessoa Humana como um todo.

7.3 Alterações da Portaria MTB 1129/2017

Além das mudanças já apresentadas no presente trabalho, a Portaria 1129/2017 alterou não só os requisitos caracterizadores do trabalho escravo, mas também a forma como deve proceder a fiscalização e como uma empresa integraria a chamada “Lista Suja”, já abordada.

No que diz respeito aos requisitos caracterizadores da escravidão contemporânea, a redação na Portaria em comento passou a exigir quatro novos requisitos, como mostra o corpo do texto de seu artigo 1º, inciso IV:

IV - condição análoga à de escravo:

- a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;
- b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;
- c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;
- d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

A alínea “a)” exige que o empregado seja submisso ao empregador, mas não basta a simples submissão, a qual ocorre com frequência nas comuns relações de emprego, visto que o empregador está em situação de superioridade hierárquica em relação ao empregado. A submissão aqui exigida deve estar interligada a ameaças de punição e coação, ou seja, o trabalhador deve exercer sua função por temer as ameaças feitas pelo empregador ou por seu representante, bem como pelas coações feitas por esses. Não havendo ameaça ou coação, para a Portaria, não estaria caracterizado o trabalho análogo à escravidão, visto que os quatro requisitos acima expostos são cumulativos, e devem coexistir.

Já na alínea “b” a exigência diz respeito ao fato do trabalhador estar proibido de utilizar meios de transporte que permitam que ele deixe o local de trabalho, mesmo que temporariamente, isso por ter adquirido dívidas com o empregador, devendo pagá-las com o serviço prestado, o que gera, claramente, uma dívida ainda maior e eterna, pois quanto mais permanece no local de trabalho, mais dívidas são contraídas, gerando um ciclo vicioso e incessante. Assim, diante a sua privação de locomoção, o empregado passa a ser um ser isolado de toda a sociedade, sem informações ou qualquer possibilidade de comunicação com o mundo externo. A fim de cumprir esse requisito, a Portaria trouxe a alínea “c”, que funciona como uma fiscalização desse isolamento que o empregado é submetido.

Para que o empregado não possa deixar o local de trabalho há uma fiscalização realizada por pessoas fortemente armadas, que vigiam o operário escravizado, como quem protege um bem, o que demonstra a visão do empregador, que considera o trabalhador sua propriedade, não temendo em submetê-los a condições degradantes e desumanas.

Por fim, a alínea “d” complementa ainda mais a privação de liberdade em que o empregado deve ser submetido, pois exige que todos seus documentos tenham sido retidos pelo empregador ou preposto, a fim de impedi-lo de deixar o local de trabalho, pois sem seus documentos, passa a ser considerado indigente, ou seja, pessoa desconhecida ante à sociedade e ao Estado, o que dificultaria sua tentativa de nova vida, longe da escravidão a que fora submetido, logo, a retenção de documentos funciona como as antigas correntes que costumavam prender os escravos na antiguidade. Referida retenção são correntes invisíveis, que obrigam o empregado a continuar nas condições em que se encontra, com a única esperança de que um dia seja resgatado, o que se torna ainda mais difícil com a criação da Portaria MTB 1129/2017.

Não bastasse a alteração nos elementos caracterizadores do trabalho análogo à escravidão, a Portaria tornou ainda mais rigorosa a fiscalização e enquadramento do empregador como escravagista, como mostra seu artigo 3º, §1º, que passou a exigir que o auto de infração lavrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho conste todos os requisitos trazidos no artigo 1º, quais sejam: trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante e submissão à condição análoga à escravidão, bem como fotos que comprovem toda irregularidade encontrada, e sua

descrição detalhada, com enfoque em quatro pontos essenciais, elencados no inciso IV do artigo 3º, §1º:

IV - descrição detalhada da situação encontrada, com abordagem obrigatória aos seguintes itens, nos termos da Portaria MTE 1.153, de 14 de outubro de 2003:

- a) existência de segurança armada diversa da proteção ao imóvel;
- b) impedimento de deslocamento do trabalhador;
- c) servidão por dívida;
- d) existência de trabalho forçado e involuntário pelo trabalhador.

Como visto, todos os quatro elementos que devem obrigatoriamente ser comprovados, remetem aos quatro requisitos caracterizadores do trabalho análogo à escravidão, deixando evidente que a privação da liberdade do trabalhador deve existir e ser comprovada, pois caso contrário não seria possível enquadrar sua situação à de escravidão contemporânea, o que acarretaria na desconsideração de todos os outros, logo, por mais degradante, humilhante, desonroso que fosse a atividade exercida, não seria considerada escravagista se não houvesse privação do direito de ir e vir.

A fiscalização se torna ainda mais difícil com a exigência de medidas administrativas a serem seguidas durante o processo administrativo que determinará se os atos dos empregadores são ou não considerados análogos à escravidão. O artigo 4º da Portaria 1129/2017 passou a exigir quatro documentos essenciais que deverão ser apresentados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho durante o processo administrativo que visa inserir o empregador no Cadastro de Empregadores previsto na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, a popularmente conhecida “Lista Suja”. Os quatro requisitos estão elencados no §3º do artigo 4º, em quatro diferentes incisos:

§ 3º Para o recebimento do processo pelo órgão julgador, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá promover a juntada dos seguintes documentos:

- I - Relatório de Fiscalização assinado pelo grupo responsável pela fiscalização em que foi identificada a prática de trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes ou condições análogas à escravidão, detalhando o objeto da fiscalização e contendo, obrigatoriamente, registro fotográfico da ação e identificação dos envolvidos no local;
- II - Boletim de Ocorrência lavrado pela autoridade policial que participou da fiscalização;
- III - Comprovação de recebimento do Relatório de Fiscalização pelo empregador autuado;
- IV - Envio de ofício à Delegacia de Polícia Federal competente comunicando o fato para fins de instauração.

Ainda, o §4º ressalta que a ausência de qualquer desses documentos implicará no não prosseguimento do processo, que será devolvido para que o Auditor-Fiscal os providencie. Assim, nota-se a dificuldade em que seria realizada uma fiscalização, pois ao presenciar as condições caracterizantes do trabalho análogo ao de escravo, seria necessário escrever um relatório acompanhado de registros fotográficos e identificação dos envolvidos, posteriormente registrar um boletim de ocorrência lavrado pela autoridade policial que acompanhou a fiscalização, em seguida notificar o empregador sobre as acusações que lhe são feitas e, por fim, encaminhar o ofício à Delegacia da Polícia Federal, para que nela, finalmente, seja instaurado o processo administrativo.

Vê-se que, não bastasse dificultar sua caracterização, foi necessário piorar ainda mais os meios de fiscalização, o que demonstra o enorme descaso dos criadores da Portaria MTB 1129/2017, para com os trabalhadores escravizados, visando única e exclusivamente proteger os empregadores escravagistas, bem como contribuir para que continuem a exercer essa prática desumana que assombra grande parte da população brasileira e mundial.

No entanto, respeitando o princípio basilar da Constituição Federal, bem como todos os demais princípios que visam assegurar uma vida digna a todos, a Portaria MTB 1129/2017 teve seus efeitos suspensos em 24 de Outubro de 2017, por liminar concedida pela Ministra do STF, Rosa Weber¹⁴, com o fundamento de que “as formas contemporâneas de escravidão não se limitam ao cerceamento de liberdade, mas também são configuradas pela negação da dignidade do trabalhador”, o que demonstra sua indignação em limitar o trabalho análogo à escravidão no impedimento do direito de liberdade do trabalhador, devendo sempre ser preservada sua Dignidade como Pessoa Humana, sua saúde, educação, higiene, e, não menos importante, sua vida.

Tamanha foi a indignação das autoridades que, em 29 de dezembro de 2017, foi publicada a Portaria 1293/2017, que substituiu a polêmica Portaria 1129/2017. Essa, por sua vez, reforça o conceito legal de trabalho análogo à escravidão, o definindo como toda prestação de serviço em que o trabalhador seja

¹⁴ Disponível em: <<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2017/12/29/governo-volta-atras-e-muda-portaria-que-dificultava-libertacao-de-escravos/>>. Leonardo Sakamoto trás a informação de que apenas duas semanas após a publicação da Portaria 1129/2017, essa fora suspensa por liminar concedida pela Ministra do STF Rosa Weber, o que demonstra a indignação das autoridades ante às barbáries expostas pela Portaria em comento.

exposto a trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante de trabalho, restrição da locomoção por dívida com o empregador, e retenção no local de trabalho, bastando apenas um desses requisitos para que o enquadramento seja feito, diferente da Portaria 1129/2017, a qual exigia o cerceamento da liberdade de ir e vir para que fosse caracterizado o trabalho análogo ao de escravo.

A Portaria 1293/2017 ainda abordou o tráfico de pessoas, flexibilizou a fiscalização e garantiu ao trabalhador resgatado acompanhamento psicossocial e acesso a políticas públicas, demonstrando que a Dignidade da Pessoa Humana deve sempre ser respeitada e garantida a todos, bem como a liberdade de ir e vir e o direito à vida, sendo um dever do Estado e de todos impedir a escravização de qualquer ser humano, devendo sempre facilitar sua erradicação, a fim de que um dia a abolição deixe de ser apenas legal e se torne uma realidade em todos os aspectos, mas para isso, ainda há muito que melhorar no combate à escravidão contemporânea no Brasil.

8 POSSÍVEIS AÇÕES PARA A AMPLIAÇÃO DO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

Embora a fiscalização realizada pelos órgãos competentes tenha resgatado grandes quantidades de trabalhadores em condições análogas as de escravo, ainda há muito que ser feito para que essa prática seja erradicada. Segundo o programa educacional “Escravo, nem pensar”, criado pela ONG Repórter Brasil, que visa prevenir e erradicar o trabalho escravo contemporâneo, dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016, s.p.) desde 1995, 52 mil trabalhadores escravizados foram resgatados, quase 17.000 se encontravam exercendo atividade pecuária, ao passo que quase 12.000 eram explorados no cultivo de cana-de-açúcar.

O Ministério do Trabalho também disponibilizou um gráfico que mostra como o número de operações no combate ao trabalho escravo reduziu com o passar dos anos, isso porque em 2013, 189 operações foram realizadas, ao passo que em 2017 apenas 88, 101 a menos do que no ano de maior registro de operações. Conseqüentemente, o número de trabalhadores resgatados também reduziu de maneira drástica, visto que, em 2007, ano com maior número de resgates, quase 6 mil trabalhadores análogos a escravos foram resgatados, mas, 10 anos depois, em 2017, apenas 341 foram libertos. Esses dados são um reflexo da falta de funcionários competentes para realizar as operações, como mostra o trecho retirado do Jornal Nexo, em coluna escrita por Ana Freitas (2016, s.p.):

O número de fiscais também caiu nos últimos 20 anos. Em 1996, eram 3,5 mil promotores do Ministério Público do Trabalho. Em 2015, o Estado tinha só 2,6 mil. O quadro é pior do que parece, já que isso é só pouco mais de 30% do que a Organização Internacional de Trabalho sugere para o Brasil: de acordo com o órgão, deveríamos ter 8 mil promotores do Ministério Público do Trabalho para fiscalizar situações de trabalho escravo, por exemplo.

Seria de imensa alegria pensar que a queda no número de fiscalizações e resgates se deu pela menor ocorrência da escravidão contemporânea, mas essa afirmação é inverídica. O problema atual tem sido a falta de recursos das autoridades para realizar as operações, isso porque faltam funcionários competentes para tal, bem como cada operação demanda tempo e preparação, local de repouso, dias no local, transporte para os fiscalizadores e

empregados que eventualmente sejam resgatados, alimentação, entre outros, como mostra Clara Velasco e Thiago Reis, repórteres do G1 (2018, s.p.):

Segundo o Ministério do Trabalho, as unidades regionais da pasta tiveram corte orçamentário nas atividades rotineiras de fiscalização, o que afetou o combate ao trabalho escravo. Quando denúncias de casos graves foram recebidas, o ministério afirma que providenciou recursos orçamentários de outras fontes para atendimento das denúncias.

Assim, nota-se que sem o devido investimento do Estado não é possível realizar as operações fiscalizadoras capazes de encontrar trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, portanto, necessário um investimento totalmente destinado a essa prática, mas essa não é a única solução para erradicar o trabalho escravo, devendo, primeiro, criar uma conscientização de toda a sociedade.

Além de investir, o Estado goza de instrumentos processuais que lhe permitem pleitear tanto interesses individuais, quanto coletivos. A Constituição Federal e a legislação infraconstitucional – Lei da Ação Civil Pública (Lei 7.347/85) concedem, respectivamente em seu artigo 129 e 1º, ao Ministério Público e outras entidades legitimadas para a defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, que são aqueles que interessam a grupos, classes ou categorias de pessoas na mesma situação, a ação civil pública, que é um instrumento processual.

Antes de abordar, ainda que brevemente sobre a ação civil pública como instrumento para o combate do trabalho escravo, faz-se necessário discutir sobre os direitos difusos e coletivos, como faz Rodolfo de Camargo Mancuso (2003, p. 55):

Não se trata da defesa do interesse pessoal do grupo; não se trata, tampouco, de mera soma ou justaposição de interesse dos integrantes do grupo; trata-se de interesses que deparam estes dois limites, ficando afetados a um ente coletivo, nascido a partir do momento em que certos valores individuais atraídos por semelhança e harmonizados pelo fim comum, se amalgamam no grupo.

Bem como Cristiano Lourenço (2016, p. 173), que os classifica da seguinte forma:

Os interesses e direitos de natureza difusa são absolutamente transindividuais, imprescritíveis, cujos sujeitos titulares são pessoas indeterminadas ligadas por circunstâncias de fato”, o que demonstra que a todo momento devem ser protegidos.

Isto posto, nota-se que essa ação é perfeitamente cabível no âmbito trabalhista, como mostra e permite o artigo 769, CLT isso porque, muitas vezes, os

direitos dos trabalhadores são violados, fato que não se isola apenas a um deles, mas atinge grandes classes e categorias, bem como nos casos em que apenas um trabalhador é diretamente afetado, mas o direito violado diz respeito a todos, caso em que também se deve interpor essa ação civil pública trabalhista, isso porque a sentença dessas ações possuem efeitos *erga omnes*, quando tratam de interesses difusos, o que faz coisa julgada em relação a todos que tenham sido afetados pela violação de determinado direito coletivo, o que evita inúmeras ações individuais, pleiteando a mesma violação, surtindo maiores efeitos e de maneira mais célere.

Nos casos em que se caracteriza a escravidão contemporânea é dever do Estado, mediante a ação civil pública ambiental trabalhista, analisar e defender os direitos do trabalhador, isso porque são casos em que há clara violação de direitos garantidos no âmbito constitucional e infraconstitucional, que não dizem respeito a apenas uma pessoa, mas sim a toda coletividade, como a Dignidade da Pessoa Humana, um dos maiores direitos violados com essa prática.

A ação civil pública ambiental trabalhista, portanto, é instrumento apto a verificar o ambiente de trabalho, de modo a conferir se esse segue as normas de saúde e segurança do trabalho, bem como analisa questões internas, como a integridade psicofísica dos prestadores de serviço, devendo, sempre, preservar o trabalho digno, logo, se encaixa perfeitamente no trabalho análogo ao de escravo, visto que nesse o ambiente de trabalho desrespeita, se não todas, grande maioria das normas do trabalho, bem como fere a integridade do trabalhador, seja física ou psíquica, o que se faz devido às ameaças constantes, não concessão de alimentos, higiene, segurança, remuneração, entre outros direitos lhes garantido (LOTTO, 2015, P. 87).

A conduta do empregador que compactua e utiliza da mão de obra escrava claramente viola esses interesses difusos, o que deve ser discutido e litigado de maneira pública, englobando não só um trabalhador escravizado específico, mas sim todos aqueles que são submetidos ao trabalho análogo à escravidão.

Ante o exposto, tem se que a ação civil pública está intimamente ligada aos direitos humanos e fundamentais, visto que é meio para a concretização desses, logo, como o trabalho análogo à escravidão é uma grave violação desses direitos, faz-se necessário interpor ações civis públicas trabalhistas, a fim de proteger os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores escravizados,

devendo por meio delas punir os responsáveis e garantir eventual ressarcimento e indenização por todos os danos causados aos operários, bem como impedir que essa prática desumana continue a acontecer (MANCUSO, 2003, P. 62).

Ainda, sabe-se que é por meio da educação que as pessoas se posicionam ante aos fatos que ocorrem no dia-a-dia. Quem tem uma base formada acerca de determinado assunto consegue se posicionar acerca dele, e essa base se constrói através de informações fornecidas nas escolas e outras instituições, como afirma Magalhães (1996, p.10):

Como ponto de partida, uma cronologia do fenômeno escolar, desenvolvida na longa duração e centrada nas sociedades ocidentais, não deixará de compreender as seguintes fases: uma educação sem escola; uma educação pela escola; uma educação fora da escola. É nos dois últimos séculos que se observa uma expansão e uma universalização dos processos escolares, no entanto, desde os finais da Idade Média que o modelo escolar se vem firmando como principal meio de informação e formação das novas gerações.

Importância que também é defendida por Hannah Arendt (1972, p.234):

a educação está entre as atividades mais elementares e necessárias da sociedade humana, que jamais permanece tal qual é, porém se renova continuamente através do nascimento, da vinda de novos seres humanos.

Embora o trabalho escravo seja muito conhecido em algumas regiões, em outras o assunto é coisa do passado, que deixou de existir desde a abolição em 1888, isso diz respeito ao fato de que não há a conscientização das pessoas acerca da realidade existente em diversos cantos do Brasil, logo é necessário investir em uma educação adequada, que conscientize as pessoas, desde pouca idade, sobre o que é o trabalho escravo, sobre seus elementos e medidas que devem ser tomadas quando vítimas, ou quando avistarem situações que pareçam ser escravagista. Além disso, uma boa educação qualifica as pessoas, para que essas consigam trabalhos dignos e que não violem nenhum de seus direitos.

Com a informação adequada, as pessoas que não tinham ciência da situação do trabalho escravo no Brasil, passariam a procurar meios de erradicá-lo, olhariam mais para o próximo, e não se deixariam cair nas propostas dos “gatos”. Bem como as informações poderiam fazer com que as pessoas deixem de comprar produtos fabricados com mão de obra escrava, o que, indiretamente deixaria de financiar o trabalho escravo, fazendo-o cessar, devido à desnecessidade de produzir. De se ressaltar que não basta criar propagandas e distribuir informativos

acerca do tema, é necessário implantar nas escolas, nos trabalhos, ministrar palestras, criar programas, debates, entre outros métodos que exponham e, por consequência, erradiquem essa prática desumana (FONSECA, 2002).

Além de maior investimento, ações públicas e informação é preciso analisar as áreas mais afetadas pelo trabalho escravo e nelas implantar políticas de desenvolvimento social, ou seja, criar empregos dignos, promover concursos públicos, programas que forneçam melhores condições de vida, pois é a falta de emprego, a falta do mínimo necessário para sua subsistência que o trabalhador se ilude e aceita servir o empregador em condições degradantes, logo, havendo um melhor desenvolvimento nessas áreas, a necessidade diminuiria, e as pessoas não mais seriam vítimas do trabalho escravo contemporâneo.

Nesse sentido versa Ana Freitas, colunista do Jornal Nexo (2016, s.p.):

A erradicação do trabalho escravo demanda políticas públicas sociais que garantam educação formal e cidadã, qualificação profissional e habitação, por exemplo. Se o trabalhador libertado voltar para a mesma situação de miséria em que se encontrava antes, tem altas chances de entrar de novo no ciclo do trabalho escravo.

Vê-se que de nada adianta libertar os escravos e os largarem à margem da sorte, é preciso fornecer amparo estatal, psicológico e financeiro, para que consigam se reerguer e não mais se submeterem a situações semelhantes pela necessidade de sobreviver.

Não se pode esquecer de que a punição para quem comete tais atrocidades não os intimida, o que se afirma tendo por base que continuam escravizando diversos trabalhadores, logo é necessário tornar ainda mais rigorosa a punição para aqueles que utilizam do trabalho escravo contemporâneo, aplicando ainda mais sanções econômicas, como multas e indenizações reforçadas, bem como penas mais rigorosas e efetivação no cumprimento delas. A punição é tão branda que (FREITAS, 2016, s.p.) “desde 1997, cerca de 2.500 empresários foram flagrados cometendo esse crime. No entanto, até 2016, nenhum deles cumpriu pena até o fim. Hoje (2016), no Brasil, ninguém está preso por submeter empregados a um regime análogo à escravidão”.

A falta de punição potencializa a escravidão, isso porque, sabendo que não tem nada a perder, o empregador continuará a praticá-la, aliciando ainda mais trabalhadores e os submetendo a condições análogas à escravidão.

Por fim, o essencial é não fechar os olhos ante a realidade em que se vive. Não se pode viver olhando somente à frente, deve-se olhar ao redor, olhar aos menos favorecidos e fornecer-lhes ajuda, seja intelectual, transmitindo informações e educação, seja financeira, criando ainda mais políticas que garantam ao menos o mínimo para cada cidadão, ou, seja pessoal, visto que uma das maiores causas da submissão ao trabalho escravo é o preconceito que os imigrantes, pobres, negros, sofrem em meio à sociedade, é pela invisibilidade que cada um deles se veem obrigados a aceitar qualquer proposta que lhe pareça ser propícia a fornecer o mínimo necessário para viver. A empatia é necessária, a empatia salva e erradica o trabalho escravo contemporâneo.

9 CONCLUSÃO

Após estudos sobre o tema em tela, é possível enxergar a importância do Direito do Trabalho na vida do homem. Consistente em uma ciência jurídica regida por regras e princípios constitucionais e infraconstitucionais, o Direito do Trabalho regulamenta aquilo que, atualmente, dignifica o homem, o trabalho.

O capitalismo movimentou o mundo, visto que tudo precisa ser comprado, até mesmo a satisfação dos mais básicos direitos. Logo, é através do trabalho que o homem adquire os recursos necessários para sua subsistência, bem como a de sua família.

Mas nem sempre foi assim, por muito tempo o trabalho foi visto como servidão, não merecendo ser tutelado, visto que os trabalhadores (ora escravos e servos) apenas deveriam seguir as regras impostas por seus senhores. Com o tempo a vida em sociedade começou a se instalar, sendo necessário criar normas para que fosse possível referida convivência, com isso o homem passou a reivindicar uma melhor condição de vida e, conseqüentemente, de trabalho, atingindo, após inúmeras revoluções, o nível constitucional hoje existente.

Em razão dessa importância o trabalho passou a ser tutelado em esfera constitucional e infraconstitucional, sendo abordado como um Direito Humano e fundamental, isto porque é por meio do trabalho que o homem garante os demais direitos lhe concedidos, seja economicamente ou dignamente. O homem precisa se sentir útil em meio à sociedade, precisa saber que é produtivo, e o faz por meio do trabalho.

Também foi possível verificar que há diversas espécies de trabalho, as quais pertencem ao gênero relação de trabalho. Uma das espécies de relação de trabalho é a relação de emprego, a qual assim é caracterizada, pois é composta por alguns requisitos essenciais, entre eles a pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e a não-eventualidade. A presença desses requisitos caracteriza a relação de emprego, a qual é tutelada não só pela Constituição Federal, mas também por diversas leis infraconstitucionais.

Além de tutelado por regras, a relação de emprego é também protegida por princípios, os quais são considerados normas jurídicas que representam um ideal a ser atingido, um dever ser. Esses se dividem em constitucionais e infraconstitucionais, aqueles não dizem respeito apenas ao trabalho, mas sim a

todos os direitos sociais existentes, como a igualdade, legalidade e dignidade da pessoa humana, esse considerado a base do Ordenamento Jurídico brasileiro. Enquanto os princípios infraconstitucionais são específicos à relação de trabalho, por exemplo, primazia da realidade, continuidade da relação de emprego, condição mais benéfica, etc. Todos com a única finalidade de tutelar a relação de emprego. Assim nota-se que o trabalho é composto de inúmeras normas, a fim de evitar qualquer abuso pelas partes, bem como têm como principal objetivo garantir que todos os cidadãos gozem desse direito, pois, somente assim, poderão, indiretamente, garantir os demais direitos inerentes ao homem.

Embora garantido em todos os ramos do direito brasileiro, a realidade é diferente. Isso porque o número de trabalhadores escravizados cresce a cada ano. A escravidão atual difere da historicamente conhecida, visto que o empregado não é adquirido como propriedade, mas sim aliciado; não é acorrentado, mas tem seus documentos retidos e dívidas absurdas criadas pelo empregador; não é agredido com chibatadas, mas é vigiado por pessoas fortemente armadas e sofre constantes ameaças de morte.

Os mais atingidos pela escravidão contemporânea são os imigrantes e pessoas de baixa renda, aqueles porque chegam ao país sem qualquer instrução ou renda capaz de garantir sua subsistência, o que, com o preconceito sofrido e falta de qualificação dificultam ainda mais eventual contratação e, conseqüentemente, aquisição de moradia, alimentação, entre outros elementos básicos à vida humana. O mesmo ocorre com as pessoas de baixa renda, que habitam em lugares sem qualquer tipo de infraestrutura e saneamento básico, sendo impossível sobreviver dignamente, por isso, se iludem com propostas feitas pelos “gatos”, aliciadores de trabalhadores escravizados, se afastam de suas famílias e passam a ser vítimas do trabalho escravo.

Embora a legislação nacional e internacional em sua maioria tentem tornar a abolição da escravidão uma realidade de fato, não apenas legal, uma minoria esmagadora, representada por aqueles que mais se beneficiam dessa prática, criaram a Portaria MTB 1129//2017 voltada em alterar o conceito de escravidão contemporânea, a fim de tornar ainda mais difícil sua caracterização, sendo necessário demonstrar a privação de liberdade do empregado, o seu não consentimento, entre outros requisitos.

Essa Portaria foi considerada um retrocesso no combate à escravidão contemporânea, bem como uma grave violação à Dignidade da Pessoa Humana, que deixou de ser o foco da erradicação do trabalho escravo, tais violações levaram à suspensão dos efeitos por ela produzidos, bem como criaram uma nova Portaria MTB 1293/2017 que manteve o conceito atual de trabalho análogo à escravidão, mantendo o foco em impedir a simples violação à Dignidade da Pessoa Humana, não se limitando apenas à privação da liberdade do trabalhador.

Embora suspensa, ainda é necessário adotar medidas que erradiquem o trabalho escravo contemporâneo, por parte das autoridades estatais é preciso intensificar ainda mais as fiscalizações, ingressar com ações civis públicas trabalhistas, fornecer informações acerca do trabalho escravo contemporâneo nas instituições de ensino, ambientes de trabalho, áreas mais afetadas, tornar mais rigorosas as punições àqueles que praticam essa modalidade de trabalho e, não menos importante, criem políticas públicas que garantam o mínimo necessário àqueles que vivem abaixo da linha da pobreza e são propícios a se submeter ao trabalho escravo, visando melhor condições de vida.

Por derradeiro, insta dizer que cabe aos demais cidadãos contribuírem para essa erradicação, seja deixando de consumir produtos produzidos por mão de obra escrava, o que cessaria a cadeia produtiva e, conseqüentemente, o trabalho escravo, seja acolhendo aqueles que se submetem a essa prática, passando a enxergar os mais vulneráveis com olhos empáticos, deixando de julgá-los e classificá-los como inferiores. É necessário visualizar os que são considerados invisíveis em meio à sociedade, pois só assim se sentirão merecedores de dignidade e de respeito, não mais se deixando levar pela escravidão contemporânea.

REFERÊNCIAS

- AFFONSO, Júlia. **Raquel diz que portaria que dificulta punição de trabalho escravo é retrocesso**. 2017. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/raquel-diz-que-portaria-que-dificulta-punicao-de-trabalho-escravo-e-retrocesso/>>. Acesso em: 25 de setembro de 2018.
- ALBUQUERQUE, Luís A. S. **Independência ou Morte - a emancipação política do Brasil (coleção História em Documentos)**. Editora: Atual Editora. 1991.
- ALEXY, Robert. **Teoria da Argumentação Jurídica**. Tradução Zilda Hutchinson Schikd Silva, Rio de Janeiro. Forense, 3ª edição, 2011.
- ANDRADE, Shirley Silveira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: análise do debate conceitual realizado pelos ministros do Supremo Tribunal Federal**. Vitória –ES, 2015.
- ANTONIL, André João. **Cultura e opulência do Brasil**. Salvador, Progresso, 1950.
- ARENDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**. 4. ed. São Paulo: Perspectiva. 1972.
- ARRUDA, José Jobson de Andrade; PILETTI, Nelson. **Toda história: história geral e história do Brasil**. 8. ed. São Paulo: Ática, 1999.
- AUGUSTO, Lucyana Yoshiko Shimada. **O Trabalho Escravo Contemporâneo Urbano**. 2014. Disponível em: <<https://lucyanayoshiko.jusbrasil.com.br/artigos/161175601/o-trabalho-escravo-contemporaneo-urbano>>. Acesso em: 01 de outubro de 2018.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**. Editora Fórum, Belo Horizonte, 2014, p.62.
- BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes. **Princípios de Direito Administrativo Brasileiro**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional. Capítulo 8: Dos princípios gerais aos princípios constitucionais**. 15ed. Editora Malheiros, São Paulo, 2003.
- BOND, Letycia. **Nova Lista Suja de trabalho escravo denuncia 209 empresas**. 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-10/nova-lista-suja-de-trabalho-escravo-denuncia-209-empresas>>. Acesso em: 07 de outubro de 2018.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex-Coletânea de Legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.

CAMPOS, Andrelino. **Do Quilombo à Favela: A Produção do "Espaço Criminalizado" no Rio de Janeiro**. Editora Bertrand Brasil. 2005.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**, 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CONFORTI, Luciana Paula. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: um olhar além da restrição da liberdade**. Em: <<https://www.trabalhoescravo.org.br/noticia/79>>. Acesso em 18 de outubro de 2018.

COPPINI, Maristela. **Ações legais no combate ao Trabalho Escravo e seus reflexos jurídicos e sociais**. Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito, São Paulo, 2012. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/3557/3206>>. Acesso em: 09 de outubro de 2018.

CUEVA, Mario de La. *Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa, 1959. (tradução efetuada).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. — São Paulo: LTr, 2017.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DUFAUR, Luis. **De escravos antigos a servos da gleba: transição para o homem livre**. 2017. Disponível em: <<https://gloriadaidademedial.blogspot.com/2017/05/de-escravos-antigos-servos-da-gleba.html>>. Acesso em 13 de outubro de 2018.

ETZEL, Eduardo. **Escravidão negra e branca: o passado através do presente**. São Paulo: Global, 1976.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. **Trabalho Com Redução Do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <[http://pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade trabalhosescravo.pdf](http://pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade%20trabalhoescravo.pdf)>. 2004.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. - Curitiba: Positivo, 2010.

FERREIRA, Francisco Gilney Bezerra de Carvalho. **Direitos e Garantias fundamentais – já podemos falar em quarta e quinta dimensões?** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26078/direitos-e-garantias-fundamentais-ja-podemos-falar-em-quarta-e-quinta-dimensoes/2>>. Acesso em: 19 de maio de 2018.

FLORENTINO, Manolo. **Em costas negras**. In: JUNIOR, Roberto Catelli. **História. Texto e Contexto**. Volume único. Ensino Médio. São Paulo: Editora Scipione, 2006.

FONSECA, Marcus Vinicius. **Educação e escravidão: um desafio para a análise historiográfica**. 2002. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4111129/mod_resource/content/1/educa%C3%A7%C3%A3o%20e%20escravid%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2018.

FREITAS, Ana. 2016. **O trabalho escravo é realidade. Mas as punições, não**. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/explicado/2016/04/12/O-trabalho-escravo-%C3%A9-uma-realidade.-Mas-as-puni%C3%A7%C3%B5es-n%C3%A3o>>. Acesso em: 20 de outubro de 2018.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm>. Acesso em: 27 de abril de 2018.

GOMES, Laurentino. **1808: como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a história de Portugal e do Brasil**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **Ensaio e Discurso sobre a Interpretação/Aplicação do Direito**. Cf., no mesmo sentido, PONTES, Helenilson Cunha. **O princípio da proporcionalidade e o Direito Tributário**, São Paulo: Dialética, 2000, e ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**, 2018.

HARRES, Anita Martos. **Globalização e trabalho análogo ao escravo: reflexões contemporâneas sobre imigrantes (i)legais**. 2013. Disponível em: <<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/35487/7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 20 de outubro de 2018.

HEYWOOD, Andrew. **Ideologias Políticas: do liberalismo ao fascismo**. São Paulo: Ática, 2010. Vol. I.

JÚNIOR, Joel Dias Figueira. **Código Civil Comentado**. 7ª ed. São Paulo; Saraiva, 2010.

JÚNIOR, Valdenor. **Sobre escravos e terras**. 2014. Disponível em: <<http://c4ss.org/content/27924>>. Acesso em: 20 de outubro de 2018.

KAUFMAN, Leonardo et al. **O trabalho escravo contemporâneo**. 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI201403,91041-O+Trabalho+Escravo+Contemporaneo>>. Acesso em: 29 de setembro de 2018.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. 6. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

LANZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 17. Ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo, Saraiva, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do Trabalho**. 8ª ed. - São Paulo; Saraiva, 2017.

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

LUNGARETTI, Celso. **Escravidão no Brasil é tema de um documentário exemplar**. 2017. Disponível em: <<http://www.correiodocidadania.com.br/cultura-esporte/12938-escravidao-no-brasil-e-tema-de-um-documentario-exemplar>>. Acesso em: 13 de agosto de 2018.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimidade para agir**. 6ª ed. São Paulo: Editora RT, 2003.

MARINGONI, Gilberto. **O destino dos negros após a abolição**. Disponível em: <www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 22 de agosto de 2018.

MARTINS, Lara Caxico; KEMPFER, Marlene. **Trabalho escravo urbano contemporâneo: o trabalho de bolivianos nas oficinas de costura em São Paulo**. 2013. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/16591/13746>>. Acesso em: 04 de outubro de 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo - Dialética, 2011.

MAGALHÃES, Justino. **Um contributo para a história do processo de escolarização da sociedade portuguesa na transição do Antigo Regime**. Educação Sociedades & Culturas, Porto Alegre, 5. Ed. 1996.

MAHOMMAH, Gardo Baquaqua. **Biography of Mahommah G. Baquaqua. A native of Zoogoo, in the interior of Africa**. Edited by Samuel Moore. Detroit, George E. Pomery and Co., Tribune Office. 1854. Tradução: Sônia Nussenzweig.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2001.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: Conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2008. Disponível em: <http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf>. Acesso em: 08 de outubro de 2018.

MIRANDA, Lara Caxico Martins. **Trabalho escravo contemporâneo urbano**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 02 abr. 2016. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55546&seo=1>>. Acesso em: 15 out. 2018.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Coimbra Editora, 2000, t. 4.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat, baron de; **Do Espírito das Leis**. Traduzido por Jean Melville. São Paulo: Martin Claret, 2006.

MORAES, Alexandre. **Os 10 anos da Constituição Federal**. São Paulo: Atlas, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. – São Paulo; Saraiva, 2014.

NACIMENTO, Arthur Ramos do. **Trabalho escravo rural contemporâneo e o crime de redução à condição análoga a de escravo: aspectos jurídicos penais e a dignidade do trabalhador**. Revista de Estudos Jurídicos UNESP, Franca, ano 19, ed.30, 2015. Disponível em:

<<https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/1605/1884>>.

NARLOCH, **Leandro**. **Abolição da escravidão: A luz que veio da Inglaterra**. 2007. Disponível em:

<<https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/acervo/abolicao-escravidao-luz-veio-ingles-435570.phtml>>.

NERY JÚNIOR, Nélon. **Princípios do processo na Constituição Federal**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 12ª Ed. 2016.

NINA, Carlos Homero Vieira. **Escravidão, ontem e hoje: aspectos jurídicos e econômicos de uma atividade indelével sem fronteira**. Brasília: 2010.

NOGUEIRA, Luiz Fernando Veloso. **Ouro e Fé: as origens do município de Lamim – MG**. História e-História, Campinas, 2010.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 3. ed. São Paulo, Método, 2009.

NETO, Francisco Jorge Neto; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, tomo I/. 7.ed.- São Paulo: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo Maia de. **Escravidão: Uma mancha indelével na história do Brasil**. 2017. Disponível em: <<http://oextra.net/materias/4280/escravidao-uma-mancha-indelvel-na-historia-do-brasil>>. Acesso em: 03 de outubro de 2018.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ática, 1998.

OLIVEIRA, Mailson Rodrigues. **O Que é a Justiça Social?** Disponível em: <<http://www.politize.com.br/justica-social-o-que-e/>>. Acesso em: 25 de abril de 2018.

OLIVEIRA, Graciela Peripolli; ANDRADE, Marcelo Lasperg de. **A Igualdade Aristotélica na Ordem Constitucional Brasileira**. Disponível em: artigo, <<http://www.santacruz.br/ojs/index.php/JICEX/article/download/501/691>>. Acesso em: 26 de abril de 2018.

OLIVEIRA, Ronaldo Nogueira de. **Portaria MTB nº 1129 de 13/10/2017**. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Brasília, 1998. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 13 de setembro de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **O Que São os Direitos Humanos?** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>>. Acesso em: 20 de março de 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, Genebra, 1926. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao_escravatura_genebra_1926.pdf>. Acesso em 15 de setembro de 2018.

PENSAR, Escravo Nem. **Ciclo do Trabalho Escravo Contemporâneo**. 2014. Disponível em: <<http://escravonempensar.org.br/biblioteca/ciclo-do-trabalho-escravo-contemporaneo/>>>. Acesso em: 02 de outubro de 2018.

PEREIRA, Ronaud. **O Trabalho dignifica o homem?** Disponível em: <<https://www.ronaud.com/sociedade/o-trabalho-dignifica-ou-indigna/>>. Acesso em: 23 de março de 2018.

PINTO, Tales dos Santos. **Resistência escrava: o Engenho de Santana de Ilhéus**; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/resistencia-escrava-engenho-santana-ilheus.htm>>. Acesso em: 20 de agosto de 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 17. ed. rev. e ampl. — São Paulo, Saraiva. 2017.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a Constituição de 1988** — São Paulo, Saraiva. 2004.

POLACHINI, Beatriz; PINELLI, Gabriele Ariane. **Estudo de caso do trabalho escravo rural contemporâneo no Brasil**. Disponível em: <<https://www.revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/view/290>>. Acesso em: 11 de outubro de 2018.

POLANYI, Karl *apud* WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade** — São Paulo: LTr, 2012.

QUEIROZ, Suely Robles Reis de. **Escravidão negra no Brasil**. 3.ed. São Paulo: Ática, 1993.

RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas**. Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/213>>. Acesso em: 09 de outubro de 2018.

REIS, João José, SILVA, Eduardo. **Negociação e conflito – a resistência negra no Brasil escravista**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 1989.

ROCHA, Camilla Holanda Mendes da. **Trabalho escravo e degradante**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/43106/trabalho-escravo-e-degradante>>. Acesso em: 26 setembro de 2018.

RODRIGUES, Cristiano Lourenço. **A ação civil pública ambiental trabalhista e a concretização do direito humano fundamental de higiene do meio ambiente do trabalho**. 2016. 274f. Dissertação de Mestrado em Direito Negocial – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá *apud* BEVILÁQUA, Clovis. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível**. In: *Dimensões da dignidade: ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SENADO FEDERAL. **Trabalho escravo se concentra na zona rural**. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/xavier-plassat/trabalho-escravo-se-concentra-na-zona-rural.aspx>>. Acesso em: 11 de outubro de 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, Enéas. **Trabalho Escravo Rural**. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/direito/trabalho-escravo-rural>>. Acesso em: 11 de outubro de 2018.

SILVA, Francisco de Assis. **História do Brasil: colônia, império, república**. 1. ed. São Paulo: Moderna, 1992-1997.

SILVA, Márcio Alexandre da. **Do espírito de igualdade extrema**. 2013. Disponível em: <http://culturaeducacaoemacao.blogspot.com/2013/10/do-espírito-de-igualdade-extrema.html>. Acesso em: 7 de agosto de 2018.

SILVA, Rodrigo Augusto da Silva. **LEI Nº 3.353, DE 13 DE MAIO DE 1888 – Lei Áurea**. 1888. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm. Acesso em: 13 de agosto de 2018.

SILVEIRA, Daniel; GAZZONI, Mariana. **Desemprego fica em 12,2% em janeiro de 2018 e atinge 12,7 milhões de pessoas**. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-fica-em-122-em-janeiro-de-2018.ghtml>. Acesso em: 15 de março de 2018.

SODRÉ, Nelson Werneck. **Formação histórica do Brasil**. 14. ed. Rio de Janeiro: Graphia, 2004.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. 0013900-5.2009.5.04.0281 (RO). Relator: Wilson Carvalho Dias. Participam Dênis Marcelo de Lima Molarinho e Maria Madalena Telesca. Vara do Trabalho de Esteio, 19/05/2011.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. 00006866620165110012 (RO). Relator: Solange Maria Santiago Moraes. Participam SB Comércio LTDS e Ana Deyse Oliveira de Oliveira. Data de julgamento: 14/08/2017, 1ª Turma.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR: 5163600842002502 5163600-84.2002.5.02.0900. Relator: Josenildo dos Santos Carvalho. Data de Julgamento: 07/12/2005, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/03/2006.

VELASCO, Clara; MANTOVANI, Flávia. **Em 10 Anos, Número de Imigrantes Aumenta 160% no Brasil, diz PF**. 2016. Disponível em: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2016/06/em-10-anos-numero-de-imigrantes-aumenta-160-no-brasil-diz-pf.html>. Acesso em: 01 de outubro de 2018.

VELASCO, Clara; REIS, Thiago. **Nº de operações contra trabalho escravo cai 23,5% em 1 ano; total de resgatados é o menor desde 1998**. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/n-de-operacoes-contra-trabalho-escravo-cai-235-em-1-ano-total-de-resgatados-e-o-menor-desde-1998.ghtml>. Acesso em: 04 de outubro de 2018.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. Disponível em <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito-o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>. Acesso em: 15 de março de 2018.