

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

LUCAS EMANUEL DO AMARAL MODENESE

**TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: UMA INVESTIGAÇÃO
SOBRE AS POSSIBILIDADES DE ERRADICAÇÃO.**

MARÍLIA
2017

LUCAS EMANUEL DO AMARAL MODENESE

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE AS
POSSIBILIDADES DE ERRADICAÇÃO.

Trabalho de conclusão apresentado ao curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. José Ribeiro Leite

MARÍLIA
2017

Modenese, Lucas Emanuel do Amaral

Trabalho escravo contemporâneo: uma investigação sobre as possibilidades de erradicação / Lucas Emanuel do Amaral Modenese; orientador: José Ribeiro Leite. Marília, SP: [s.n.], 2017.

59 f.

Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Curso de Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Trabalho escravo contemporâneo. 3. Erradicação do trabalho escravo. 4. Proteção do trabalhador. 5. Dignidade do trabalhador.

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

Lucas Emanuel do Amaral Modenese

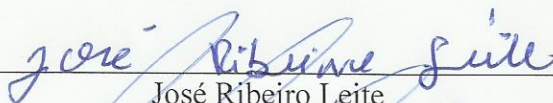
RA: 53185-5

Trabalho escravo contemporâneo: Uma investigação sobre as possibilidades de erradicação

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 9,0

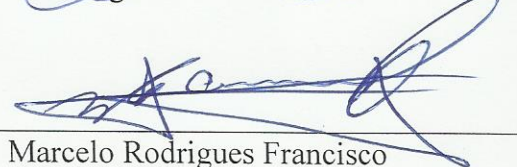
ORIENTADOR(A):


José Ribeiro Leite

1º EXAMINADOR(A):


Otávio Augusto Custódio de Lima

2º EXAMINADOR(A):


Marcelo Rodrigues Francisco

Marília, 29 de novembro de 2017.

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pela saúde e força que me proporcionou para sustentar-me ao longo de toda a jornada acadêmica e por ter colocado pessoas tão especiais em meu caminho.

A minha querida Mãe, por tudo o que faz por mim, pelo amor incondicional, apoio, carinho e incentivo durante toda minha vida, obrigado simplesmente por existir.

A memória de meu pai, o qual tenho a certeza estar muito feliz e orgulhoso.

Aos meus queridos irmãos, pela parceria, apoio e conselhos.

A minha noiva, futura esposa e eterna namorada, que muito me apoiou e incentivou durante essa jornada acadêmica, com seus incríveis conselhos, amor sincero e dedicação. Te amo!

Aos meus amigos, Elton, João e Heitor, por compartilharem dia a dia as lutas travadas na vida acadêmica e tornar, durante toda trajetória, essa conquista mais fácil.

Aos milhares de trabalhadores que sofrem com a escravidão.

*“Tem fé no Direito como melhor
instrumento para convivência humana;
na Justiça, como destino normal do
Direito; na paz como instrumento
benevolente da Justiça e, sobretudo
tem fé na Liberdade, sem a qual não há
Direito, nem Justiça, nem Paz.”
(EDUARDO COUTURE)*

MODENESE, Lucas Emanuel do Amaral. **Trabalho escravo contemporâneo: uma investigação sobre as possibilidades de erradicação**. 2017. 59 f. Trabalho de curso. (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2017.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo o trabalho escravo contemporâneo e uma análise dos instrumentos mais eficazes no combate dessa problemática, pois se percebe que mesmo após a abolição da escravatura, pela Lei Aurea, em pleno século XXI, o trabalho escravo ainda é realidade em nossa sociedade. Para tanto, será utilizado o método dedutivo de pesquisa, e a utilização de pesquisa bibliográfica, legislativa e jurisprudencial. As formas como escravizam os trabalhadores nos dias de hoje, são completamente diferentes das formas praticadas antigamente. Atualmente, o trabalho em condição análoga à de escravo se caracteriza de quatro formas, que são o trabalho forçado, a jornada exaustiva, a servidão por dívida e o trabalho em condições degradantes. Essas formas de escravizar o trabalhador afrontam diretamente princípios e direitos inerentes aos seres humanos, lhes gerando assim, a exclusão social. Sendo assim, o trabalho decente vem em busca de efetivar-se em nosso ordenamento jurídico, e implantar seu conceito à nossa legislação trabalhista. No ordenamento jurídico brasileiro existem diversos mecanismos de combate, no qual o Ministério do Trabalho e Emprego conjuntamente com o Ministério Público do Trabalho vem sendo os maiores combatentes na erradicação do trabalho análogo ao de escravo, tornando nosso país como uma referência mundial neste assunto.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalho escravo contemporâneo. Erradicação do trabalho escravo. Proteção do trabalhador. Dignidade do trabalhador.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFT: Auditor Fiscal do Trabalho

CADIN: Cadastro Informativo

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CONAETE: Coordenadoria Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo

CONATRAE: Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo

CONTAG: Confederação Nacional dos Trabalhadores Rurais

CPT: Comissão Pastoral da Terra

CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

DETRAE: Divisão de Fiscalização Para Erradicação do Trabalho Escravo

EPI: Equipamento de Proteção Individual

FAT: Fundo de Amparo ao Trabalho

GEFM: Grupo Especial de Fiscalização Móvel

GERTRAF: Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado

MPF: Ministério Público Federal

MPT: Ministério Público do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NR: Norma Regulamentadora

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONG: Organização Não Governamental

SIT: Secretaria de Inspeção do Trabalho

SRT: Secretaria de Relação do Trabalho

SRTE: Superintendência do Trabalho e Emprego

STF: Supremo Tribunal Federal

TAC: Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 TRABALHO ESCRAVO	12
1.1 Aspectos históricos da escravidão no Brasil.	12
1.2 Trabalho escravo na atualidade e as condições análogas a de escravidão	16
1.3 Trabalho escravo/degradante como fator de exclusão social	20
2 TRABALHO DECENTE E A EFETIVIDADE DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.	23
2.1 Trabalho decente sob a ótica da OIT	23
2.2 A legislação trabalhista como garantidora da condição de trabalho decente	29
2.3 Reforma trabalhista e o risco de ampliação do trabalho escravo/degradante	34
3 MECANISMOS PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL	38
3.1 A atuação do Ministério do Trabalho na erradicação do trabalho escravo.	38
3.1.1 O Ministério do Trabalho e Emprego e a criação da “Lista Suja”	42
3.2 Atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho escravo	46
3.3 A portaria nº 1129/2017 e o retrocesso no combate ao trabalho escravo contemporâneo.....	50
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS:	57

INTRODUÇÃO

Ao tratar do tema escravidão contemporânea, observa-se que, ainda, muitas pessoas a enxergam como nos moldes que eram cometidas no passado, onde se tem a ideia de negros acorrentados em senzalas e submetidos a açoites. Porém, essa não é mais a realidade do cenário atual. O trabalho escravo ainda existe e atinge várias pessoas em todo o território nacional, e muitas vezes, encontra-se mais perto de nós do que podemos imaginar. Esses trabalhadores são forçados a exercerem uma atividade contra sua vontade, submetidos a ameaças físicas, psicológicas dentre outras formas de intimidações.

No mercado de trabalho brasileiro, devido aos altos índices de desemprego, há um grande contingente de pessoas em busca de um serviço a qualquer custo, para o seu sustento e de sua família, o que os deixam vulneráveis para que aliciadores os enganem com promessas fraudulentas e os submetam ao trabalho escravo/degradante.

Devido a este assunto estar se tornando um grande problema na atualidade, esta pesquisa se propõe a refletir sobre o porquê ainda ocorre o trabalho escravo, mesmo estando o país tão evoluído e moderno. Para tanto, em busca de resolver a problemática suscitada, faremos uma busca dos mecanismos presente no ordenamento jurídico brasileiro, voltados ao combate do trabalho escravo contemporâneo.

Se junta a essas indagações, os seguintes problemas de pesquisa, que são: como se dá o trabalho escravo contemporâneo? Quais os fatores que contribuem para que na atualidade ainda exista muitos casos de trabalhadores que se submetem à condição análoga a de escravo? Quais as medidas no ordenamento jurídico para combater o trabalho escravo contemporâneo? Porque ainda assim, mesmo depois de retirados dessas condições, muitos trabalhadores voltam a se submeter ao trabalho escravo?

O trabalho escravo contemporâneo se da na forma de trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e degradante, mesmo que sem privar a sua liberdade física, o trabalhador ainda está preso por sua própria condição de dependência seja ela econômica ou moral em relação ao seu empregador, ferindo a sua dignidade.

Um dos fatores que contribuem para que na atualidade ainda exista muitos casos de trabalhadores que se submetem a condições análogas a de escravo, está na miséria ainda presente no Brasil, onde trabalhadores em busca de sobrevivência não veem outra opção senão a de aceitar essas únicas oportunidades de emprego que lhes são ofertadas. Ainda

contribuem com esse problema, a concentração fundiária, as causas históricas, a impunidade e o desconhecimento dos direitos por parte dos trabalhadores.

No ordenamento jurídico brasileiro há diversos instrumentos que atuam na prevenção e repressão ao trabalho escravo. A articulação entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, além do Ministério Público, tem contribuído de diversas formas para a repressão do trabalho escravo.

Mesmo após serem retirados dessas condições, muitos trabalhadores voltam a se submeter ao trabalho escravo, pois recebem verbas rescisórias contratuais e seguro-desemprego no momento da libertação, porém, não são suficientes. O dinheiro dessas verbas acaba e sem nenhuma outra saída, voltam a se submeter a tais condições.

Dessa forma, com essa pesquisa se pretende analisar a escravidão contemporânea que se apresenta no Brasil e investigar as maneiras mais eficazes presentes no nosso ordenamento jurídico para que se possa erradicar a escravidão moderna.

A fim de encontrar uma melhor explicação para o problema e objetivo apresentados faz-se necessário a indicação e alcance dos objetivos específicos, identificando, qualificando e descrevendo o objeto do trabalho escravo contemporâneo. É necessário revisar as referências bibliográficas, a legislação pertinente e as decisões judiciais existentes, bem como analisar os dispositivos normativos presentes, a fim de esclarecer melhor os direitos tutelados aos trabalhadores. Verificar os problemas e soluções à efetiva proteção aos trabalhadores submetidos ao trabalho escravo.

No tocante ao método utilizado, será o dedutivo. No que se refere à abordagem, a pesquisa é classificada como qualitativa. Quanto aos procedimentos técnicos a pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, legislativa e jurisprudencial.

O presente estudo está dividido em três capítulos. No primeiro, será discorrido sobre os aspectos mais importantes da escravidão no Brasil desde o surgimento, quando o Brasil começou a ser colonizado e os Portugueses utilizaram-se da mão de obra escrava dos índios até a abolição da escravatura, com o advento da Lei Áurea. Em seguida, uma breve exposição de como se caracteriza à escravidão moderna em nosso país, os fatores que contribuem para que ela se dissemine e sua conceituação moderna. Ao final, como tal prática de escravização moderna atinge e exclui socialmente o trabalhador, diminuindo-o como ser humano e desrespeitando sua dignidade.

No segundo capítulo, realizaremos um estudo sobre o trabalho decente, de como o conceito estabelecido pela OIT traça parâmetros a serem perseguidos pela nossa legislação trabalhista, para que atinja e aplique o conceito em nosso ordenamento. Ademais,

verificaremos os pontos de maior controvérsia em relação ao trabalho escravo que traz a reforma trabalhista para a legislação trabalhista, e como esta poderá trazer riscos de ampliação do trabalho escravo/degradante em nosso país.

No terceiro e último capítulo, faremos uma análise dos mecanismos de combate ao trabalho escravo contemporâneo, onde em uma primeira análise, será exposta a forma de atuação do Ministério do trabalho e Emprego, sua estrutura e objetivos. Posteriormente, a análise será sobre o Ministério Público do Trabalho, de como ele age em conjunto com o MTE e demais atores envolvidos e quais as medidas judiciais utilizadas por ele no combate ao trabalho escravo.

1 TRABALHO ESCRAVO

Este capítulo visa apresentar os aspectos mais relevantes que fizeram com que a escravidão surgisse no Brasil e os meios pelos quais foram utilizados para disseminá-los ao longo da história. Posteriormente, faremos uma breve exposição de como ocorre à escravidão moderna no Brasil, os fatores que contribuem e como essa prática atinge e desrespeita a dignidade da pessoa humana às pessoas submetidas a tais condições.

1.1 Aspectos históricos da escravidão no Brasil.

A escravidão está presente na história do Brasil, desde o seu início, com a chegada e posse de Portugal. Pode-se dizer que o Brasil, após ser descoberto, cresceu e se desenvolveu utilizando-se da mão de obra escrava. No início, a mão de obra para tal desenvolvimento se deu através da exploração do índio.

Para Alves e Oliveira (2010, p. 61), quando os portugueses começaram a ocupar o Brasil, no início do século XVI, utilizaram a mão de obra nativa para explorar artigos que tinham valor comercial na Europa.

A utilização do índio na mão de obra como escravo perdurou por bastante tempo no início da exploração dos recursos naturais do Brasil pelos portugueses.

(...) até por volta de 1570, quando a produção açucareira deslanchou na América portuguesa, o número de africanos era relativamente pequeno, e o grosso do trabalho braçal ainda era realizado pelos indígenas, fossem escravos ou livres. (ALVES; OLIVEIRA, 2010, p. 61).

Segundo Sento-Sé (2001), o trabalho do índio era obtido em troca das mais diversas quinquilharias trazidas da Europa, como espelhos, colares, brilhantes, etc., autênticas novidades naquelas bandas. Todavia, uma vez satisfeita à curiosidade do índio brasileiro pelos produtos europeus, o escambo deixou de ser capaz o suficiente para conquistar tão necessária mão de obra nativa.

A ideia da utilização do índio como escravo começou a se transformar com o passar dos anos, tendo em vista vários fatores que contribuíram para que os portugueses substituíssem os índios pelos escravos Africanos, como cita este trecho de Alves e Oliveira acerca desses fatores:

Os conflitos entre portugueses e indígenas quando o “escambo” praticado no começo do século XVI se tornou desinteressante para os nativos; a alta mortalidade que as doenças trazidas pelos europeus causaram na população indígena; o interesse dos portugueses em estabelecer boas relações com os

indígenas para tê-los como elemento de segurança na nova terra e potenciais aliados na luta contra invasores europeus; e, finalmente, a lei de proteção aos povos indígenas, promulgada pela Coroa portuguesa em 1570, que somente admitia a escravização de nativos canibais e/ou de povos que ameaçassem a segurança dos portugueses no Brasil. (ALVES; OLIVEIRA, 2010, p. 61).

Complementa Bemergui:

Foi a partir da 2ª metade do século XVII a escravidão indígena (ou a utilização do trabalho indígena) entrou em declínio, por conta da diminuição significativa da população, pela dificuldade em novas incursões e pela crescente resistência indígena (preferência em se submeter ao inimigo índio à submissão ao branco conquistador). (BEMERGUI, 2011, p. 7)

De acordo com Chalhoub (2012), os colonos portugueses começaram escravizando os índios, porém a oposição dos religiosos dificultou esta prática. Os colonos partiram para suas colônias na África e trouxeram os negros para trabalharem nos engenhos de açúcar na região do Nordeste. Consoante este autor, o elemento crucial para que os portugueses deixassem de explorar os índios e trouxessem os escravos africanos foi a oposição religiosa.

Segundo Alves e Oliveira (2010, p. 61), essas condições foram determinantes para que os portugueses diminuíssem a escravização dos índios no Brasil e começassem a trazer os escravos africanos, contudo não apenas com intuito de suprir a falta de trabalhadores, mas também como forma de impulsionar o tráfico negreiro, uma fonte de grandes lucros para os comerciantes e para a Coroa.

Todavia, os escravos indígenas não obtiveram sua liberdade plena, mas sim foi implantado um método alternativo para se tentar por fim a mão de obra indígena, criando-se os aldeamentos indígenas, no qual era observado pelos jesuítas, onde se obteve uma falsa liberdade para os índios na época, como nos explica Bemergui:

Um método alternativo de controle da mão de obra indígena e contraponto ao massacre desenfreado dos índios pelos colonos foi a criação dos aldeamentos indígenas, em que os jesuítas seriam “tutores” dos índios. A “contraprestação” dos índios como trabalhadores passaria necessariamente pelo crivo do jesuíta responsável pelo aldeamento, o que, num certo sentido, cria uma relação de dependência entre nativos e religiosos e facilitaria a propagação de ensinamentos cristãos. (BEMERGUI, 2011, p. 6)

Ainda para Bemergui (2011), foi a lei de 20 de março de 1570 que buscou regulamentar o cativo indígena, introduzindo o conceito de guerra justa, autorizada pela coroa, ou resgate dos índios que estavam prestes a ser vitimados em rituais antropofágicos. Porém, de fato, os indígenas nunca tiveram o status civitatis de homens livres, pois se fossem capturados, conforme a legislação colonial estabelecia, eram escravos; se sob os domínios da ordem jesuíta, eram índios administrados.

Foi a partir de então, que os portugueses começaram a investir forte na mão de obra escrava diretamente da África para suprir a escassez de escravos por aqui, e mais ainda, fomentar o tráfico negreiro.

A introdução em larga escala dos escravos africanos deu-se na abertura das minas, cujo trabalho exigia de sobremaneira o físico (altas temperaturas aliadas às horas em que ficavam imersos nos rios) e em que a logística de deslocamento do indígena (além da decrescente disponibilidade) inviabilizava sua utilização. (BEMERGUI, 2011, p. 7).

O ouro deu espaço para os escravos africanos, já que a exploração exigia um porte mais preparado para tal exploração.

Já no ciclo do ouro, o comércio de escravos africanos torna-se negócio lucrativo (sendo o escravo uma mercadoria cara e cobiçada nas Gerais) e faz renascer a economia paulista bastante combalida pelo término em larga escala do cativo indígena, nada obstante ter sido justamente na Capitania de São Vicente que o escravo indígena foi utilizado em maior escala, seja pela disponibilidade, seja pela logística das incursões bandeirantes ou pela escassez de recursos financeiros para arcar com os custos do escravo africano. (BEMERGUI, 2011, p. 7)

Para Alves e Oliveira (2010, p. 61), apesar da mão de obra indígena ter sido utilizada para exploração do ouro, o trabalho dos escravos africanos era o mais expressivo, principalmente dos negros oriundos de Guiné. Acreditava-se que eles eram os mais indicados para os trabalhos das minas, por causa de sua força e resistência às doenças. Muitos tinham experiência prévia e conheciam técnicas de extração de ouro que foram incorporadas ao dia a dia da colônia.

Milhões de africanos foram trazidos para o Brasil por causa do tráfico negreiro, na condição de escravos. Foram eles que trabalharam nas minas de ouro, nos engenhos, em casas, exploraram as matas lavraram os solos e colheram seus produtos para exporta-los. E não somente para esses tipos de serviço, como explica Alves e Oliveira:

No Brasil, os escravos africanos estavam presentes nos engenhos e canaviais, nas minas, fazendas de gado e outras propriedades. Nas áreas rurais e nos centros urbanos realizavam tarefas domésticas e ofícios mais ou menos especializados, como de carpinteiro, sapateiro etc.. Havia também os escravos de aluguel e de ganho. No primeiro caso, os escravos eram alugados por seu senhor para outras pessoas; no segundo, os escravos podiam exercer outros ofícios, desde que ao final do dia entregassem certa quantia do ganho ao seu senhor. (ALVES; OLIVEIRA, 2010, p. 62).

Para Nina (2010, p. 64), a escravidão no Brasil era prática comum, foi utilizada em quase todas as atividades econômicas, a ponto de se identificar, na Colônia, trabalho manual com o trabalho escravo, agravando o preconceito que o colono já trazia de Portugal.

A relação do tráfico negreiro com a escravidão é simbiótica: a utilização do escravo como mão-de-obra cria a necessidade do tráfico, que por sua vez gera grande afluxo de capital que alimenta a utilização da mão-de-obra escrava, eis que o escravo também era “objeto” que parecia com o uso, o que proporcionava a constante renovação da necessidade do tráfico. (BEMERGUI, 2010, p. 9).

Percebe-se que se tornou um círculo vicioso, pois a constante necessidade de se ter escravos para exploração das mais diversas atividades alimentava o mercado de tráfico de escravos, o que gerou um grande negócio para os detentores de grande capital e poder.

Esclarece-nos Klein (1987), que em um período de trezentos anos de tráfico negreiro, estima-se que foram trazidos mais de quatro milhões de africanos para os portos brasileiros, sendo que no primeiro censo nacional, em 1872, os africanos e descendentes perfaziam 58% (cinquenta e oito por cento) da população nacional.

Para chegarem ao Brasil, durante sua jornada pelos oceanos, os escravos passavam pelas piores situações possíveis dentro dos navios, tais como alimentação insuficiente e de péssima qualidade, recebiam trapos para serem usadas como roupas, eram acorrentados, torturados e proibidos de celebrarem seus rituais religiosos.

Os escravos que resistiam, quando chegavam por aqui eram submetidos a jornadas de trabalho extremas, trabalhos que excediam sua força física e para garantir que não houvesse fugas, ficavam trancados em senzalas com capatazes nos seus escassos momentos de descanso.

Com o advento da Lei Eusébio de Queiroz, em 1850, que se proibiu a atividade lucrativa do tráfico negreiro, fazendo com que o sistema econômico e social escravagista começasse a se arruinar, e conseqüentemente o trabalho escravo a sair um pouco do atual cenário da época. Foi a partir da promulgação dessa lei e de incessantes lutas para abolir o trabalho escravo que começaram a surgir novas leis para proteger os escravos, como cita a seguir Damiano:

(...) a Lei do Ventre Livre, de 1871, segundo a qual os filhos de escravos nasciam livres e, em 1885, foi aprovada a Lei Saraiva – Cotegipe ou Lei dos Sexagenários, a qual libertava os escravos maiores de 60 anos. Curioso é que esta última tornava o escravo livre, mas previa também que, mesmo após a libertação, os trabalhadores deveriam passar três anos trabalhando para seu senhor. Ademais vale ressaltar que eram poucos os escravos que sobreviviam a essa idade por causa dos trabalhos forçados a que eram submetidos durante toda vida. (DAMIÃO, 2014, p.32)

A partir de todas essas mudanças e de incessante pressão exercida por vários países capitalistas, de modo especial pela Inglaterra, foi que a Princesa Isabel promulgou a denominada “Lei Áurea”, abolindo a escravidão no Brasil, no ano de 1888.

Contudo, mesmo com a abolição da escravatura com o advento da “Lei Áurea”, o Estado não foi eficiente e deixou os escravos libertos a mercê da própria sorte, como explica Miraglia:

(...) embora tenha libertado os negros das senzalas, o governo brasileiro não se preocupou em criar normas e/ou condições para que o antigo escravo se integrasse, efetivamente, ao seio da sociedade como verdadeiro cidadão. Desse modo, foi enxotado à margem da sociedade, sem qualquer direito ou proteção estatal, levando muitos deles ao retorno das condições precárias de trabalho, posto que se viam obrigados a laborar em troca de um prato de comida. (MIRAGLIA, 2008, p. 133).

Apesar de todo o avanço do nosso país, e vivendo em um mundo totalmente globalizado, persiste ainda, em pleno século XXI, o trabalho escravo, que por sua vez utiliza-se de diferentes formas para caracterização, ao contrário das que foram acima demonstradas, e que será adiante exposta na sua forma contemporânea de exploração humana.

1.2 Trabalho escravo na atualidade e as condições análogas a de escravidão

Diferentemente da escravidão antiga, aquela praticada antes da promulgação da “Lei Áurea”, na qual a lei permitia que o escravo fosse tratado como propriedade, o trabalho escravo contemporâneo é abominado pela atual sociedade, e é prática ilegal, realizada escondida, na maioria dos casos, nos pontos mais remotos do nosso país, para que não sejam descobertos.

Na antiga escravidão, de acordo com Bemergui (2011, p. 15), o escravo era considerado uma coisa, privado de qualquer direito, seja político ou civil e incapaz de manter qualquer obrigação.

Atualmente, é claro, não se encontra mais a figura do antigo escravo, acorrentado a uma bola de ferro e morando em senzala. Tal estereótipo que surge no imaginário da maioria das pessoas, gera, todavia, séria dificuldade no enfrentamento da questão, com prejuízo à atividade dos próprios agentes do poder público. (NINA, 2010, p.90).

O trabalho escravo na atualidade, ainda é motivo de muita discussão doutrinária acerca de sua caracterização, pois depende de múltiplos fatores para que realmente seja tipificado, portanto, importante se faz trazer alguns conceitos pertinentes ao trabalho escravo contemporâneo, começando por Sento-Sé:

(...) aquele em que o empregador sujeita o empregado a condições de trabalho degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente em que irá realizar a sua atividade laboral, submetendo-o, em geral, a constrangimento físico e moral, que vai desde a deformação do seu consentimento ao celebrar o vínculo empregatício, passando pela proibição imposta ao obreiro de resiliir o

vínculo quando bem entender, tudo motivado pelo interesse mesquinho de ampliar os lucros às custas da exploração do trabalhador. (SENTO-SÉ, 2001, p. 27).

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT em sua convenção de número 29, que estabelece acerca da eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, em seu artigo 2º classifica o trabalho forçado ou obrigatório como sendo:

Artigo 2º - 1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego, em seu manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo nos traz um conceito mais amplo e atual sobre o assunto:

(...) qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho, há que ser considerado trabalho em condição análoga à de escravo.

A degradação mencionada vai desde o constrangimento físico e/ou moral a que é submetido o trabalhador – seja na deturpação das formas de contratação e do consentimento do trabalhador ao celebrar o vínculo, seja na impossibilidade desse trabalhador de extinguir o vínculo conforme sua vontade, no momento e pelas razões que entender apropriadas – até as péssimas condições de trabalho e de remuneração: alojamentos sem condições de habitação, falta de instalações sanitárias e de água potável, falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual e de boas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho; jornadas exaustivas; remuneração irregular, promoção do endividamento pela venda de mercadorias aos trabalhadores (truck system). (MTE, 2011, p. 12).

Segundo a ONG “Escravo, nem pensar”, constata-se que o trabalho escravo não é determinado por simples violações dos direitos trabalhistas. É considerado um crime que fere a dignidade humana. A constatação de qualquer um dos quatro elementos vistos abaixo é suficiente para configurar a exploração de trabalho escravo:

- **TRABALHO FORÇADO:** o indivíduo é obrigado a se submeter a condições de trabalho em que é explorado, sem possibilidade de deixar o local seja por causa de dívidas, seja por ameaça e violências física ou psicológica;
- **JORNADA EXAUSTIVA:** expediente desgastante que vai além de horas extras e coloca em risco a integridade física do trabalhador, já que o intervalo entre as jornadas é insuficiente para a reposição de energia. Há casos em que o descanso semanal não é respeitado. Assim, o trabalhador também fica impedido de manter vida social e familiar;
- **SERVIDÃO POR DÍVIDA:** fabricação de dívidas ilegais referentes a gastos com transporte, alimentação, aluguel e ferramentas de trabalho. Esses itens são cobrados de forma abusiva e descontados do salário do trabalhador, que permanece cerceado por uma dívida fraudulenta;

–CONDIÇÕES DEGRADANTES: um conjunto de elementos irregulares que caracterizam a precariedade do trabalho e das condições de vida sob a qual o trabalhador é submetido, atentando contra a sua dignidade (...). (ESCRAVO NEM PENSAR)

No dia 16 de outubro de 2017, foi publicada a portaria de nº 1129/2017 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A portaria altera os conceitos de trabalho degradante, trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas a de escravo acima mencionado, atingindo diretamente a forma de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Tais modificações serão apresentadas no item 3.3 deste trabalho, onde será feita uma análise mais aprofundada dessa nova portaria.

Para a ONG Escravo nem pensar, tradicionalmente, o trabalho escravo acontece no meio rural em locais de difícil acesso, onde a mão de obra é empregada em atividades econômicas como a pecuária, a produção de carvão e os cultivos de cana-de-açúcar, soja, e algodão. Mas atualmente com os avanços das fiscalizações pelos órgãos responsáveis constata-se que essa realidade se encontra mais perto dos centros urbanos, especialmente na indústria têxtil, construção civil e mercado do sexo. Infelizmente, essa é uma realidade já encontrada em todos os Estados brasileiros.

A atual forma de trabalho escravo é um pouco diferente da anterior, eis que embora motivada pelos ideais do capitalismo, o homem foi colocado na sua forma de liberdade, ainda que irreal tal liberdade, por vezes sem amarras físicas, mas preso por sua própria condição de dependência/ hipossuficiência em relação ao seu empregador. (DAMIÃO, 2014, p.38).

Nos dias atuais, a liberdade dada a esses trabalhadores é tida como ilusória, pois os deixam em certa dependência financeira, constrangidos a assumir dívidas para a própria subsistência, além de prestarem serviços penosos, em condições degradantes, sempre sob a mira de ameaças dos empregadores que se utilizam de punições severas e até praticam assassinatos. (DAMIÃO, 2014, p. 38).

A coação é uma forma muito utilizada para a caracterização do trabalho escravo, e, portanto, importante se faz trazer uma divisão quanto aos tipos de coação à que são submetidos esses trabalhadores, que para Melo (2003) se dá sob a seguinte maneira:

- a) Coação moral, em que o empregador, de forma ilícita e fraudulenta, aproveitando-se da pouca instrução dos trabalhadores, envolve-os em dívidas com a finalidade de impossibilitar o desligamento do trabalhador. Tem-se aqui o regime de “servidão por dívidas” (truck system), vedado pelo ordenamento jurídico, conforme o artigo 462, § 2º, da CLT.
- b) Coação psicológica, em que os trabalhadores são ameaçados de sofrer violência, a fim de que permaneçam trabalhando e não tentem a fuga,

podendo haver a utilização de empregos armados para exercerem esta coação.

- c) Coação física, em que os trabalhadores são submetidos a castigos físicos, ou até mesmo assassinados, servindo como punição exemplar para evitar tentativas de fugas. A apreensão de documentos e objetos pessoais dos trabalhadores também constitui forma de coação para que o empregado permaneça prestando serviços. (MELO, 2003, p.13-14).

Ligam-se à coação, outros fatores importantes que fazem os trabalhadores se submeterem ao trabalho escravo. Tais fatores estão intrinsicamente ligados a assuntos complexos, como a distribuição desigual de terras, má distribuição de renda, a devastação da Amazônia, a miséria, educação precária, corrupção e a impunidade.

Um critério utilizado por Bemergui para caracterizar o trabalho escravo contemporâneo, é o da vulnerabilidade social, como explica o autor:

A escravidão contemporânea não é baseada em critério de raça, mas em critério de vulnerabilidade social que é medida pela baixa renda e retribuição ao trabalho, acesso restrito aos serviços públicos básicos, baixa escolaridade e condição de isolamento geográfico. O Poder Público assume que a escravidão contemporânea é marcada pelo autoritarismo, corrupção, segregação social, racismo, clientelismo e desrespeito aos Direitos Humanos. (BEMERGUI, 2010, p. 19).

Para Nina (2010, p.137), “na escravidão contemporânea, é indiferente a raça do escravo, ele é simplesmente o miserável, sem distinção de cor ou credo, importando somente o aspecto econômico, o lucro a ser auferido da sua exploração”.

Segundo Costa (2010, p.112), a principal causa da escravidão contemporânea é a situação de pobreza que afeta parcela significativa da população brasileira. De forma bem ampla, a pobreza liga-se à privação, e as pessoas podem ser privadas da realização das necessidades humanas básicas em diferentes aspectos. Pessoas de quaisquer status podem ser vítimas de privações.

É o mesmo entendimento que tem Nina, a saber:

A prática do trabalho escravo entre nós é fundamentalmente um problema econômico. Na sua grande maioria os trabalhadores libertados são homens que migram à procura de oportunidade de sobrevivência. A falta de alternativa para um contingente de trabalhadores que não possuem qualificação, a não ser a força manual do trabalho necessária aos serviços pesados, aliada à falta de emprego regular amplia a oferta de mão de obra barata, e torna os trabalhadores vulneráveis à propostas precárias de trabalho. (NINA, 2010, p. 135).

A concentração de terras nas mãos de poucos e grandes empresários, é mais um fator para o acontecimento do trabalho escravo contemporâneo, pois também tira do trabalhador a característica de se auto sustentar.

Intimamente associada à pobreza, à concentração de terras que caracteriza a situação fundiária no país como um todo e afeta, particularmente, os estados de origem dos trabalhadores rurais escravizados, aparece como aspecto estrutural igualmente causador do trabalho escravo. A concentração fundiária exacerba a pobreza, pois priva o trabalhador do principal recurso para a sua manutenção no meio rural: a terra. Sem terra, a renda, normalmente baixa, torna-se a principal fonte de sobrevivência, pois transforma em mercadoria bens que não precisariam ser comprados, como alimentos. (COSTA, 2010, p.113).

O desconhecimento das leis, de seus direitos trabalhistas e a impunidade dos que praticam esse crime são mais alguns dos diversos fatores contribuintes para a longevidade do trabalho escravo contemporâneo. Como acontece em um caso narrado por Costa:

No estado do Pará, fazendeiros acusados de utilizar o trabalho escravo, ao falar à imprensa, revelam a conivência da polícia e do poder judiciário do estado com o crime por eles praticado. Essa conivência atribui força política aos fazendeiros, que nada temem, ainda que seus crimes apareçam na mídia, além de manter a impunidade. As leves penalidades para os que reduzem as pessoas a condições análogas à escravidão também contribuem para a reincidência do crime entre os mesmos fazendeiros. Por esses motivos, embora o número de vítimas do trabalho escravo resgatadas venha aumentando, ainda existem poucas ações judiciais no Brasil relativas a esse crime. (COSTA, 2010, p. 210-121).

Enfim, o trabalho escravo é caracterizado onde a dignidade da pessoa humana é desrespeitada e têm seus maiores valores infringidos. Por isso, a seguir será exposto, como o desrespeito aos direitos dos trabalhadores causa a exclusão social destes na sociedade e fatores que ainda conseguem atrair os trabalhadores ao trabalho escravo.

1.3 Trabalho escravo/degradante como fator de exclusão social

O trabalho, num Estado Democrático de Direito, tem que ser visto como um direito, algo que parta de uma escolha por parte do cidadão, e não como uma submissão ou um trabalho forçado, imposto a ele, como ainda acontece em nosso país. Esse tipo de subordinação fere direitos e deveres dos trabalhadores e, por conseguinte causa-lhes a exclusão social.

Quando o trabalhador não tem o direito de escolher continuar no seu emprego, ou é coagido moralmente caso tente deixar, estamos diante de uma afronta à liberdade de locomoção do trabalhador e da dignidade da pessoa humana:

Para não afastar o dado concreto de que a disposição do artigo 149 é ligada à tutela da liberdade individual, mais do que vislumbrar apenas a redação alternativa das condutas, é plausível entender a liberdade individual como o conjunto de suas manifestações. Desta forma, as condições degradantes de

trabalho, que se por elas mesmas não sinalizam restrição á liberdade de locomoção, são aviltamento da dignidade humana. (BEMERGUI, 2010, p. 20)

Como se percebe nas palavras da autora acima referida, não é somente a afronta física que pode caracterizar a exploração do trabalhador, mas qualquer outro tipo de afronta aos direitos sociais do trabalhador configura tal exploração. A referida autora mostra que devem ser considerados outros fatores além do principio da liberdade, e serem tipificados conjuntamente com o artigo 149 do CP:

A condição análoga a de escravo não pode ser desvincilhada quer da jornada exaustiva (que assim será considerada ante a intensidade, frequência e prejuízo físico e intelectual), quer das condições degradantes, quer da restrição à liberdade, esta enxergada além da liberdade de locomoção. Condições de trabalho que não são dolosas de empregador, como o isolamento geográfico da propriedade, devem ser postas, inclusive, ate porque são restritivas da liberdade de locomoção. (BEMERGUI, 2010, p. 21)

No entanto, não é somente o principio da liberdade que é depreciado com a prática do trabalho análogo ao de escravo, mas também atingem outros princípios, como o da legalidade, o da igualdade o da dignidade humana. A proporção em que essa prática afronta as normas legais proporciona ao trabalhador em questão, tratamento distinto do que é concedido a outros, retirando, por exemplo, o poder de escolha deste trabalhador e consequentemente ferindo direitos dele.

Nessa mesma linha de raciocínio, entende Damião (2014, p. 83) que o trabalho forçado viola direitos fundamentais do ser humano, pois o priva de sua liberdade física e psicológica.

Diante todos esses direitos violados, surge algumas questões a serem debatidas, como a questão do porquê os trabalhadores se sujeitam a tais condições análogas à de escravo, e porquê, alguns desses trabalhadores, mesmo após serem retirados de tais condições, voltam a se sujeitarem ao trabalho degradante.

Damião lista alguns casos mais evidentes que levam os trabalhadores a se sujeitarem a tal submissão.

- a) Carência de empregos;
- b) Instabilidade financeira nos municípios em que residem;
- c) Falta de especialização ou mão de obra qualificada para fazer bom proveito das eventuais oportunidades de emprego;
- d) Dívidas geradas antes e depois de se instalarem na empresa, causando subserviência e necessidade de permanecer no trabalho, onde suas dívidas vêm a ocasionar uma verdadeira crescente, multiplicando-se cada vez mais;
- e) Coações feitas através das ameaças dos agenciadores ou dos próprios empresários, culminando na prática de tortura e de homicídios,

- conseguindo enclausurar financeiramente e psicologicamente não só o trabalhador, mas toda sua família;
- f) Falta de instrução (conhecimento), que os faz acreditar que tal prática enseja o desrespeito, não somente aos seus patrões, mas às leis que regulamentam o país, inclusive a Constituição Federal.
 - g) Falta de programas de recolocação dos trabalhadores resgatados no mercado de trabalho. (DAMIÃO, 2014, p. 84)

Segundo Costa, acredita que a desumanização vem desde a escravidão colonial e se perpetua nas classes mais pobres atualmente:

Em outras palavras, a escravidão colonial estabeleceu no Brasil um modo-de-produção que se sustenta na desumanização do outro. Criou-se, desse modo, um padrão cultural de comportamento, norteador das relações de trabalho hierárquicas baseado na desumanização. É esse fenômeno que torna viável a submissão dos considerados não-humanos a condições degradantes de trabalho. Se no período colonial o “outro” destituído de humanidade era o negro africano, atualmente o “outro” a ser desumanizado é, preferencialmente, o pobre, muitas vezes, descendente dos escravos coloniais. (COSTA, 2010, p. 116)

É por isso que tem que haver um comprometimento maior com os direitos sociais, o Estado tem que se empenhar na regulamentação do direito que protege os trabalhadores, pois estes são parâmetros para realização dos demais direitos fundamentais. Desta maneira, entende Silva:

“Assim podemos dizer que os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.” (SILVA, 2005, p. 115).

É pelo caminho do trabalho digno no qual o Homem sente-se dotado de tais direitos e incluído no meio social:

O procedimento de constituição da identidade social do homem, por meio do qual ele alcança a sua autonomia e revela sua condição de sujeito de direitos e deveres, tem como medida substancial o trabalho digno, pois é com ele que o homem se identifica como ser humano capaz de participar da vida em sociedade. (MACHADO, 2013, p. 10).

Assim, temos que nos empenhar para que essas atrocidades com os trabalhadores deixem de existir, e que os direitos inerentes aos trabalhadores sejam todos respeitados. Para isso no próximo capítulo será expostos o trabalho decente, que foi conceituado pela OIT como forma a ser seguido por nossa legislação e órgãos de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

2 TRABALHO DECENTE E A EFETIVIDADE DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Neste capítulo será exposto um estudo sobre o trabalho decente, a sua conceituação sob a ótica da Organização Internacional do Trabalho e de como a legislação trabalhista garante condições para que se executem o trabalho decente. Posteriormente, será tratado da reforma trabalhista em seu ponto de maior impacto em relação ao trabalho escravo e como tal reforma poderá aumentar os riscos da ampliação do trabalho degradante no nosso país.

2.1 Trabalho decente sob a ótica da OIT

As corriqueiras formas de exploração do trabalho, que são considerados intoleráveis, e que ao longo deste trabalho foram expostas devem ser imediatamente abolidas, pois há muito tempo clama por soluções.

O trabalho é tido como elemento central da sociedade e é ele quem proporciona e torna viável, para a maioria das pessoas, renda para conseguir todos os bens necessários para se desenvolver a vida, obter sua moradia, sua alimentação, vestimentas, educação, saúde dentre outras condições de desenvolvimento humano. (MERINO, 2011, p. 108)

Segundo Merino (2011) “se a sociedade se funda na ideia de que o trabalho eleva a condição humana, e se é certo que é o trabalho que proporciona o acesso aos bens da vida, ele não pode ser negado como um direito que é, nem deixar de irradiar os valores que carrega para a esfera política jurídica”.

Neste mesmo sentido, ao falar sobre o trabalho como direito humano e fundamental, o doutrinador de direito do trabalho, Leite (2017) nos traz o seguinte entendimento:

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII). (LEITE, 2017, p. 39)

E complementa esclarecendo a importância do trabalho decente:

É preciso esclarecer, desde logo, que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifica a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito ao trabalho

digno ou ao trabalho decente como valor fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social. (LEITE, 2017, p. 39)

Em vista disso, segundo estudos da OIT, o trabalho decente vem para tutelar tais desrespeitos aos direitos inerentes ao ser humano, garantir vida digna aos trabalhadores e promover o bem estar social.

Para ser colocado em prática, precisava-se conceituar o trabalho decente que, por algum tempo, foi uma tarefa muito difícil, pois pouco se encontrava doutrinadores ou especialistas para tratar sobre o assunto.

Segundo Merino (2011), o trabalho decente surgiu conceituado somente a partir de uma iniciativa da OIT, onde também se percebe, nesta pesquisa, que a OIT obtém a maior parte dos estudos sobre o trabalho decente, não só em relação à conceituação, mas também sobre outras vertentes relacionadas ao tema, como por exemplo, estudos aprofundados, viabilizações políticas universais e regionais para sua melhor implementação.

A partir disso, segundo o Memorial proferido por Somavia (1999), o conceito de trabalho decente sob a ótica da OIT se dá como: “trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido por homens e mulheres de todo o mundo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação”.

Seguindo essa vertente, pode-se constatar que, a OIT ao conceituar o trabalho decente sustenta estar estruturado em quatro pilares estratégicos, que são: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a extensão da proteção social e fortalecimento do tripartismo e do diálogo social.

Apesar desses quatro pilares propostos pela OIT para a efetivação do trabalho decente serem abrangentes a ponto de dificultar a eficácia do conceito, não devem ser descartados haja vista que são importantes indicativos em relação a dignidade do trabalhador, contando, para tanto, com boa técnica de exegese, que poderá suprir divergências conceituais falaciosas, a partir especialmente dos princípios basilares do direito do trabalho. (MERINO, 2011, p. 121)

Dessa maneira, há que se utilizar de uma interpretação a partir dos princípios de direito do trabalho para dar maior efetividade ao conceito de trabalho decente, é o que entende Merino (2011). E complementa dizendo que para ter uma aplicabilidade e exigibilidade mais fácil, o trabalho decente precisa de uma conceituação mais objetiva.

Para tanto, como forma de melhor compreender o conceito estabelecido pela OIT acerca do trabalho decente, é preciso explorar, em uma análise mais profunda, os quatro pilares propostos no conceito.

Começando pelo primeiro objetivo que é o da “promoção dos direitos fundamentais no trabalho”, no qual é alicerçado na busca da promoção promover os direitos e princípios fundamentais no ambiente do trabalho.

Em apertada síntese, José Afonso da Silva conceitua os direitos fundamentais como sendo:

Direitos fundamentais do homem constitui a expressão mais adequada a este estudo, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. (SILVA, 2015, p. 178)

Gosdal (2006, p. 151), entende que a OIT estabeleceu serem princípios e deveres fundamentais relativos ao trabalho, àqueles que objetivam manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, assegurando aos trabalhadores a possibilidade de reivindicar, de forma livre e em equivalência de oportunidades, em uma participação mais justa nas riquezas nas quais contribuíram, bem como a oportunidade de desenvolverem plenamente o seu potencial humano. Para a referida autora, essa seria a posição ocupada pelo trabalhador na sociedade perante o capitalismo, e forma a essência de sua dignidade.

Já Merino (2011), acredita no entendimento de não poder distinguir Direitos Humanos de Direitos Fundamentais, pois os Direitos Humanos, em suas palavras “independem de qualquer positivação, e continuam fundamentais, porque sem a garantia desse rol o ser humano não encontra vivência digna, por vezes apenas a sobrevivência ou, em linha indicativa, a negação da vida, que é a morte”. Portanto esta autora, nos trás sua definição acerca de seu entendimento:

No entanto, pode-se partir sempre de um ponto comum entre todo esse elenco: a proteção da vida humana com dignidade, que é a finalidade da proteção em torno da humanidade. Todas as gerações dos direitos humanos se convertem ao conceito de vida digna, é que se pode concluir da ideia de Belisário dos Santos, quando este afirma que “de qualquer forma tais gerações só acrescentam atributos ao conceito de VIDA. Hoje, vida quer dizer VIDA LIVRE, DIGNA E SOLIDÁRIA”. (MERINO, 2011, p. 129)

Para tanto, acredita a referida autora (2011), haver: “a necessidade de distinção entre uma simples proteção da vida e a proteção da vida com dignidade. A vida resiste a condições não adequadas, limitando-se a manter em movimento todo o organismo humano, ainda que de modo debilitado”. Um bom exemplo do que se refere à autora, é do trabalhador que é submetido à condição degradante de trabalho, este ser humano está sofrendo grave violação à sua dignidade, logo, não dá pra imaginar que seus Direitos Humanos possam estar garantidos.

Nesta perspectiva, que, então, a efetivação dos direitos fundamentais no trabalho, vem buscar atingir a possibilidade de que o trabalhador viva dignamente no trabalho e do trabalho, explica-nos Merino:

Nessa toada, viver do trabalho significa que, a partir do desgaste da energia de um indivíduo na sua prestação de serviços ele atinge renda suficiente para viver dignamente.

A dignidade deve ser ainda vivenciada no trabalho, ou seja, o meio ambiente físico e psíquico oferecido ao trabalhador deve ser adequado. Destarte, o trabalho deve ser realizado em boas condições ambientais, que desgastem o mínimo possível o organismo do trabalhador, e da maneira mais suave possível, além de que o ambiente psíquico deve ser também voltado à preservação e manutenção das faculdades espirituais (psicológicas e psiquiátricas) do Obreiro. (MERINO, 2011, p. 130)

Assim, podemos concluir que são os Direitos fundamentais que garantirão a plena aplicação do trabalho decente, ou seja, serão esses os direitos que darão o norte para promover o trabalho digno. Logo, para que haja o trabalho decente, o trabalhador deve ter todos seus direitos fundamentais respeitados.

O segundo objetivo traçado pela OIT em seu conceito de trabalho decente, foi o do emprego, no qual visa à geração de empregos produtivos e de qualidade para o trabalhador.

Acerca do emprego, nos traz uma boa noção no que se pretende alcançar com esse objetivo, a Diretora da OIT no Brasil Laís Abramo (2015). Essa noção do trabalho decente se caracteriza numa dimensão quantitativa e qualitativa do emprego, ou seja, propõe não apenas medidas para gerar novos postos de trabalho e para enfrentar o desemprego, mas propõe uma forma para superação das formas de trabalho que ainda geram rendas insuficientes para os trabalhadores e suas famílias, para gerar com isso a superação da pobreza.

Em vista disso, Gosdal (2006) aponta ser a proposição do trabalho decente como emprego justamente remunerado, a saber:

(...) significa que a remuneração deve possibilitar a satisfação das necessidades vitais mínimas do trabalhador. E que retribua adequadamente a contribuição do trabalhador para a produção da riqueza. Nesse ponto seria possível identificar tanto o conteúdo de garantia de direitos mínimos e imunidades da dignidade, ao tratar da satisfação das necessidades vitais do trabalhador, quanto de seu conteúdo de honra, ao tratar da retribuição adequada à contribuição do trabalhador para a formação da riqueza.

Segundo Merino (2011), em sua conceituação a OIT deu uma maior abrangência para o termo emprego, não se limitando apenas ao trabalho subordinado, mas a outras formas de trabalho como por exemplo, o trabalho autônomo, o trabalho exercido informalmente, etc.

Nesta perspectiva, Abramo (2011) cita todos os trabalhadores perseguidos no conceito de trabalho decente:

(...) a OIT reafirma o seu compromisso com *o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras*, e não apenas com aqueles/as que têm um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia. A promoção do trabalho decente (ou a redução dos déficits de trabalho decente) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas - homens, mulheres, jovens e idosos - que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado: assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, terceirizados ou subcontratados, trabalhadores a domicílio, etc. *Todas as pessoas que trabalham têm direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho - que devem ser respeitados*. Essa noção, portanto, inclui o emprego assalariado, o trabalho autônomo ou por conta própria, o trabalho a domicílio, assim como a ampla gama de atividades realizadas na economia informal e na economia de cuidado. (RODGERS, 2002, apud ABRAMO, 2015, p. 29)

Passando para o terceiro objetivo perseguido pelo conceito de trabalho decente, que diz respeito à Proteção social dos trabalhadores, segundo a OIT.

Para Merino (2011), a proteção social do trabalhador pode ser conceituada da seguinte maneira:

(...) como a intervenção estatal nas relações de trabalho, reconhecendo as condições materiais em que se desenvolvem os contratos de trabalho, e, conseqüentemente, a hipossuficiência do trabalhador, necessitando, assim, criar acesso com igualdade ao trabalho e as condições de trabalho adequadas.

A proteção social, segundo Abramo (2015, p. 47), diz respeito “especialmente os direitos associados à maternidade, à saúde, à aposentadoria e à proteção em situações de desemprego e de procura de emprego”. Esses direitos sociais visam coibir em muitos casos, os estabelecimentos irregulares ou inseguros, a remuneração instável, riscos físicos inerentes ao labor, expondo os trabalhadores a acidentes ou enfermidades físicas e psíquicas.

Segundo Merino (2011), a Constituição Brasileira de 1988 é a que mais trouxe e projetou políticas humanistas, onde elevou os direitos sociais a nível constitucional, fazendo impulsionar a efetivação desses direitos virando instrumentos de alcance da dignidade humana.

(...) O artigo 7º da CF/88 traz extenso rol de direitos trabalhistas, que, como a Constituição Mexicana de 1917, promovem o bem estar social do trabalhador, indicando limites quanto à dispensa imotivada, limitação a jornada de trabalho, garantia de férias, 13º salário, irredutibilidade salarial, etc. (MERINO, 2011, p. 138)

Portanto, conclui Merino (2011) que a proteção que nos fornece a Constituição alcança contornos de substancial importância, ainda mais em um cenário atual de tentativa de desregulamentar os direitos sociais, tornando mais difícil a alteração ou a supressão legislativa de tais direitos.

O quarto e último objetivo apresentado pela OIT, em seu conceito de trabalho decente, é o de fortalecimento do tripartismo e do diálogo social.

Para começarmos essa análise, vale ressaltar o significado de tripartismo conceituando-o. Para Merino (2011) “tripartismo é a oportunidade de, conjuntamente, governo, trabalhadores e empregadores se manifestarem a respeito de assuntos do mundo do trabalho que afeta a todos”.

Esse conceito, segundo a autora acima citada (2011), “auxilia o avanço social e econômico ao afirmar que ele promove o crescimento econômico contínuo e o desenvolvimento social”.

Já em relação ao diálogo social, Abramo (2015) entende que este, tem que ser adotado como um recurso para compor e equilibrar as indiferenças constantes na relação de trabalho e atingir novos acordos produtivos e de convivência do trabalho. E conclui dizendo que:

Com efeito, as formas através das quais os sujeitos e atores do mundo do trabalho podem fazer valer a sua voz constituem um aspecto essencial do trabalho decente. Para os trabalhadores e trabalhadoras, a via clássica de representação e expressão é a organização sindical. Mas o trabalho decente diz respeito também aos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal. Dessa forma, é importante incorporar a essa discussão a necessidade de pensar outras formas de organização e representação que incluam, por exemplo, os trabalhadores autônomos ou a domicílio, os ocupados e ocupadas nas micro e pequenas empresas, a organização ao longo das cadeias produtivas ou em nível territorial/comunitário. A organização empresarial, nos seus diversos níveis, também é uma condição fundamental para o diálogo social. (ABRAMO, 2015, p. 48)

O que podemos concluir dessa conceituação doutrinária, é de que o diálogo social e o tripartismo estão muito próximos. Uma maior aproximação dos três atores que compõem o tripartismo para uma discussão mais ampla, para que assim melhore o ambiente do trabalho aplicando de forma efetiva o diálogo social.

A OIT, visando à importância desse assunto, criou o Projeto Diálogo Social, no qual é uma das diretrizes estratégicas deste órgão para fortalecer o desenvolvimento, principalmente da América Latina.

O referido projeto visa contribuir para uma melhor estruturação democrática, permitindo assim que uma grande variedade de assuntos relacionados à economia e ao trabalho, de interesse comum às partes, sejam reconhecidos e debatidos, e, por consequência, há o fortalecimento desses atores sociais. São seis os países latino-americanos partícipes, a saber: Argentina, Brasil, Chile, Equador, México e Peru. (MERINO, 2011, p. 142)

Todavia, o elemento do diálogo social e do tripartismo mais perseguido pela OIT, ao conceituar o Trabalho decente, é a negociação coletiva, onde se torna importante que trabalhadores e empregadores tenham voz ativa e representatividade.

Para finalizar, esses quatro pilares que conceituam o trabalho decente encontram cada um, as suas particularidades. Porém estão intrinsecamente interligados, fazendo-me crer que se utilizados pelos órgãos competentes da maneira correta, aplicando de maneira efetiva o que foi exposto, seria uma eficaz medida de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

2.2 A legislação trabalhista como garantidora da condição de trabalho decente

Após termos conceituado o trabalho decente, sob a ótica da OIT, cabe agora fazermos uma análise da legislação trabalhista para que possamos entender os principais meios que possam garantir a plena aplicabilidade deste conceito e conseqüentemente a condição de trabalho decente.

A nossa legislação trabalhista vem estruturada em princípios basilares para a melhor aplicabilidade de direitos ao trabalhador, ou seja, é o ramo do direito que objetiva a produção de normas jurídicas, alicerçada em princípios que buscam proteger as relações de trabalho visando sempre a proteção do trabalho em sua estrutura e atividade.

Neste sentido, Leite (2017) diz que “não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal”.

Como exposto anteriormente, o trabalho decente vem estruturado, segundo sua conceituação, em quatro pilares estratégicos, que foram criado para buscar atingir o melhor para uma relação de emprego. Em vista disso, vamos expor a partir de agora, a legislação trabalhista em seus princípios e normas que os protegem para a melhor efetivação do trabalho decente.

Segundo Merino (2011, p. 188), “a eficácia do trabalho decente tem como passo determinante a interpretação das normas sob a ótica dos princípios basilares do direito do trabalho”.

Tido como um dos mais importantes princípios do direito do trabalho, o Princípio da Proteção consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador. Isso se dá, segundo Leite (2017), pois há entre esses dois uma manifesta superioridade econômica do empregador diante dos empregados.

Para a maioria da doutrina, que classifica os princípios do direito do trabalho, o Princípio da Proteção se desdobra em outros três princípios, que são: os princípios do *In Dúbio Pro Operario*, o da Norma Mais Favorável e o da Condição ou Cláusula Mais Benéfica.

O princípio do *in dubio pro operario*, significa dizer que a norma a ser aplicada ao trabalhador, caso essa norma tenha a possibilidade de ser interpretada por mais de um caminho, deverá prevalecer a mais favorável ao trabalhador.

Segundo entendimento do TST, o princípio acima discutido vem sendo utilizado em diversos julgados, como a seguir exposto:

RECURSO DE REVISTA – AUXÍLIO – ALIMENTAÇÃO – NORMA COLETIVA – APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*. O colegiado *a quo*, interpretando cláusula coletiva da categoria, decidiu que, diante da disparidade de interpretações, deve ser aplicado o princípio *in dubio pro operario*. Impertinente a invocação do art. 114 do Código Civil, uma vez que o Tribunal não ampliou a interpretação da cláusula normativa, não se havendo de falar em observância de interpretação restritiva. Os arestos não revelam similitude fática com a lide, incidindo a súmula n. 296 do TST. O art. 7º, XXVI, d Constituição Federal, não foi violado, uma vez que o Tribunal *a quo*, longe de negar validade ao instrumento coletivo, interpretou a norma coletiva e concedeu-lhe plena validade. Recurso de revista não conhecido (TST – RR 80700-43.2009.5.17.0003 – Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – j. 12.06.2013 – 7ª T. – DEJT 21.06.2013).

O outro princípio é o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, no qual diz respeito, segundo Merino (2011), “à hierarquia das normas trabalhistas, ou seja, diante da pluralidade de normas, identifica qual norma é a hierarquicamente superior no caso concreto”.

Como exemplo do aludido princípio acima, Leite (2017) diz que:

De tal arte, se uma norma estabelece um direito mínimo e outra maximizar tal direito ao trabalhador, esta última será a aplicável. Exemplificando: se a Constituição diz que o adicional de hora extra será de, no mínimo, cinquenta por cento (art. 7º, XVI) e a Convenção Coletiva de Trabalho fixa tal adicional em cem por cento, será esta a norma trabalhista aplicável ao caso concreto. (LEITE, 2017, p. 95)

Segundo o referido autor acima (2017), em decorrência do princípio da norma mais favorável, surgiram na doutrina algumas dificuldades práticas, no tocante à aplicação das cláusulas previstas em acordos ou convenções coletivas do direito do trabalho. Em decorrência disto, surgiram três teorias para quando houver conflito entre normas jurídicas previstas nestes acordos ou convenções, tentarem justificar a aplicação deste princípio discutido. São estes:

A teoria da acumulação, onde devem ser acumuladas as vantagens outorgadas ao empregado, quando estas estiverem previstas na lei ou em outros instrumentos normativos.

A segunda seria a teoria do conglobamento, na qual diz que “a aplicação do princípio da norma mais favorável deve levar em conta não cada dispositivo isoladamente considerado, mas o conjunto global de uma determinada fonte do direito do trabalho” (LEITE, 2017, p. 96). Em outras palavras, quando houver duas ou mais normas com previsão em acordos coletivos diferentes, obrigatório se faz escolher o acordo ou convenção coletivo em seu inteiro teor, não apenas o mais favorável dispositivo presente nos instrumentos coletivos diversos.

A terceira é a teoria da incidibilidade dos institutos, na qual Leite (2017) assevera que ao contrário da teoria acima, nesta pode-se combinar as inúmeras normas existentes na CF, na CLT, nas Convenções Coletivas, etc., valendo-se sempre em primeiro lugar os institutos jurídicos de direito do trabalho presentes em cada um desses diplomas normativos.

O próximo princípio decorrente do princípio da proteção é o da condição (ou cláusula) mais benéfica. Esta se dá quando exista uma cláusula anterior criada por uma norma jurídica, e se sobrevier outra norma tratando da mesma matéria, a que prevalecerá será a mais benéfica, não importando neste caso se existe uma lei nova, mas o que realmente importa é a que melhor beneficie o trabalhador. (LEITE, 2017, p. 100)

Esse princípio encontra respaldo em nosso ordenamento jurídico na Constituição Federal, em seu artigo 5^a, inciso XXXVI e nas Súmulas do TST de números 51 e 288.

O princípio da irrenunciabilidade de direitos refere-se que o empregado não pode renunciar às normas de proteção que lhe é assegurada. É o que se assegura no artigo 9º da CLT. Para Merino (2011), se o trabalhador hipossuficiente, por meio de contratos ou outra forma, abrir mão das conquistas legais que o protegem de abusos praticados pela força da autonomia de vontade do empregador, todo o esforço praticado em estudos e lutas sociais, lançada pelo ordenamento jurídico, de nada valeira a pena. Em vista disso, é de suma importância a aplicação desse princípio para resguardar, mesmo que se manifeste contrário o empregado, não terá nenhuma validade.

A CLT adotou expressamente este princípio em seu artigo 468, a saber:

Art. 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, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

O princípio da continuidade da relação de emprego, segundo entendimento da autora Merino (2011), estabelece que haverá a continuidade na relação de emprego no tempo, ou seja, o contrato de trabalho não pode ter determinado a sua validade.

Para o autor Leite (2017), este princípio encontra agora respaldo da Constituição Federal, quando passou a ter expressamente previsão no artigo 7º, inciso I, consagrando o princípio da proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Tal princípio, segundo o referido autor, constitui base para que o trabalho tenha estabilidade.

Esse princípio encontra no plano internacional, a mesma proteção acima descrita na Convenção 158 da OIT.

Outro princípio muito importante para o direito do trabalho é o da primazia da realidade, o qual, nas palavras de Leite (2017), entende ser “a realidade fática na execução do contrato prevalece sobre o aspecto formal das condições nela avençadas”. Dessa maneira, entende o autor que pouco importa o que foi estabelecido na CTPS se na realidade do dia a dia, ele recebe comissões “por fora”.

Para reforçar tal princípio, o artigo 9º da CLT, considera nulos os atos praticados com intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar os direitos trabalhistas.

A seguir um exemplo de decisão judicial que utilizou o princípio da realidade como medida de justiça para aplicação do Direito do Trabalho:

SALÁRIO "POR FORA". REPERCUSSÕES. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Há de prevalecer o valor probatório da prova testemunhal sobre a prova documental, uma vez que impera no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, ou seja, a prevalência dos fatos reais sobre as formas, aferindo-se pelas provas produzidas nos autos se realmente há o direito ao pagamento de diferenças salariais, em virtude do pagamento de comissões sem registro. Como visto, a única testemunha ouvida em Juízo afirmou que não sabia ao certo quanto o autor recebia de comissão, embora tenha confirmado tal prática reprovável da reclamada. A reclamada, que havia negado o pagamento de salário "por fora", não indicou qualquer testemunha a ser ouvida neste Juízo, quedando-se inerte. Assim, posto que a ré não se desincumbiu do ônus probatório que lhe incumbia e a prova testemunhal confirmou que havia pagamento "por fora" ao reclamante, mantenho a sentença de primeiro grau que adotou a média das comissões indicadas na exordial, condenando a ré no pagamento de diferenças de verbas salariais e rescisórias especificadas no julgado, decorrentes das repercussões das comissões pagas sem registro. Apelo a que se nega provimento. (TRT-1 - RO: 00107837520145010206 RJ, Relator: MARCELO ANTERO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 10/06/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 16/07/2015).

O princípio da não discriminação é mais uma forma de proteção ao trabalhador, no qual se baseia no artigo 5º da Constituição Federal e proíbe todo tipo de discriminação que seja por qualquer justificativa de sexo, cor, crença, diferenciação salarial ou de outra natureza, acesso ao emprego, dentre vários outros.

Para Merino (2011), tal princípio é:

(...) instrumento de efetivação de igualdade material, na medida em que impõe socialmente a convivência, no vertente caso em relação ao trabalho, de pessoas que, embora emparelhadas na questão da humanidade, mantem as mais distintas características e opções, e, a partir desse princípio, são respeitadas e inseridas no ambiente social, propiciando assim que o ser humano aprenda a conviver não apenas a partir das afinidades, mas especialmente a partir de diferenças. (MERINO, 2011, p. 195-196)

Este princípio é de suma importância para o Direito do Trabalho, e um dos que mais trouxeram benefícios em relação à discriminação no ambiente laboral. Por conta deste, é que foi inserido na CLT o artigo 442-A, que não deixa o empregador exigir que o candidato a vaga do emprego tenha prévia experiência maior que seis meses no mesmo tipo de atividade, o que para Merino (2011) atinge diretamente na contratação de jovens, por terem menos tempo de vida e experiência, conforme pesquisa realizada.

Outro ponto, em que está diretamente ligado à perseguição do trabalho decente, é o da diferente medida em relação à raça, onde infelizmente muita discriminação ainda acontece, porém poucos casos chegam ao judiciário, como explica Merino (2011):

(...) nossa cultura de país escravagista ainda tolera a discriminação disfarçada em anedota; aliados ao medo de perder o emprego e a baixa estima que é imposta aos negros, os casos de discriminação por cor, que certamente ocorrem aos borbotões diariamente, não alcançam a via da Justiça no mesmo número. Além disso, a falta de critério para o estabelecimento de indenizações mitiga o problema levado à resolução institucional, afastando ainda mais estes casos do Poder Judiciário. (MERINO 2011, p.197)

Outro importante princípio que vai de encontro com o trabalho decente, é o da irredutibilidade do salário, no qual ao empregador é vedado reduzir o salário de seus empregados por sua simples vontade:

(...) se o salário é o meio de vivência do trabalhador e se é através dele que se atinge os bens da vida, consumindo os produtos e demais bens fundamentais na manutenção humana, por óbvio que a instabilidade social seria uma séria consequência se houvesse a possibilidade de redução de salário, daí porque a proibição constante no princípio. (MERINO, 2011), p. 198)

Interligado a este, vem o princípio da inalterabilidade das condições contratuais, que tem previsão na CLT, no artigo 468, caput, que prevê nos contratos individuais de trabalho ser lícito somente as alterações quando for por mútuo acordo entre as partes e desde que, ainda, não traga prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade desta cláusula infringente.

Mais um princípio que rege a legislação trabalhista, é o princípio das garantias mínimas ao trabalhador, o qual para Leite (2017) diz respeito que as partes tem o livre arbítrio para ajustarem o que lhes forem agradável, desde que respeitem as normas legais de proteção do

trabalhador, as convenções e acordos coletivos, bem como de autoridades competentes em matéria trabalhista. Este princípio tem previsão na CLT no artigo 444 e muito contribui para a aplicação do trabalho decente.

Desta maneira, buscou-se aqui expor alguns dos princípios mais importantes que norteiam a legislação trabalhista e servem como parâmetro para criação e desenvolvimento de políticas públicas relacionadas ao trabalho. Consequentemente foram demonstrados artigos pontuais da CLT que emanaram de tais princípios e perseguem o estabelecido no trabalho decente, o qual tem por objetivo realizar o bem comum e aplicar uma justiça social efetiva, para que trabalhadores lucrem o suficiente para conseguir viver com dignidade.

2.3 Reforma trabalhista e o risco de ampliação do trabalho escravo/degradante

A reforma trabalhista foi aprovada recentemente pelo congresso nacional, e dentro de alguns meses entrará em vigência no nosso ordenamento jurídico. Ao longo de todo esse trabalho, foi exposta toda forma de desrespeito ao trabalhador, às formas de como empregadores colocam em prática esse desrespeito à dignidade humana, nas mais variadas formas possíveis.

A Constituição Federal em conjunto com a Legislação Trabalhista (CLT), vêm durante décadas se aperfeiçoando e tentando garantir um mínimo de direito, ética e dignidade contra os abusos causados frente aos trabalhadores.

No artigo 7º da Constituição Federal é exposto no caput, o princípio da vedação do retrocesso social, o qual assegura o mínimo de proteção ao trabalhador, até mesmo em face de alterações trabalhistas. Neste sentido, vale aqui destacar uma crítica:

A reforma trabalhista da legislação de 1943 (CLT), a qual sofreu diversas atualizações ao longo do tempo, nada mais é que o retorno do direito do trabalho aos anos de 1900. Busca um empregado solitário, sem união de iguais, sem um sindicato com força, vulnerável às exigências patronais, com uma possível redução de direitos e, lembre-se, com a impossibilidade prática de conquistá-los. (GUIMARÃES, 2017)

Anteriormente, foi exposto neste trabalho, que a exploração ao trabalhador se dá mesmo com toda a proteção que se criou no ordenamento jurídico brasileiro para combater o trabalho escravo/degradante, e recentemente fora aprovada a reforma trabalhista, com o argumento de que melhorará a vida dos trabalhadores ou de que se criarão mais empregos em meio a forte crise econômica que nos afeta. Demonstrarei a seguir, ser esse argumento apenas uma criação

de falsa expectativa para maior aceitação da população, para que com isso entre em vigência tal reforma e comece o retrocesso social conquistado durante décadas pelos trabalhadores.

Para demonstrar como a reforma trabalhista pode aumentar os riscos para uma ampliação do trabalho escravo/degradante, dentre as centenas modificações na legislação, vamos expor alguns dos pontos que poderão contribuir com isso.

Começando por um dos pontos de maiores mudanças nessa reforma, que será o da terceirização, passando a ser a maior vilã no combate ao trabalho escravo. Isto por que as formas mais corriqueiras de aliciamento de trabalhadores se dão por meio de “gatos” que nada mais são do que aliciadores terceirizados, contratados para fazer essa terceirização ilegal.

A intermediação fraudulenta exercida pelos “gatos” na arregimentação da mão de obra serve, principalmente, para tentar isentar o tomador do serviço do vínculo e obrigações trabalhistas. Para isso, utilizam-se, por exemplo, de falsos contratos de empreitada, nos termos previstos no Código Civil. O tomador do serviço simula a formalização de contrato de empreitada com os “gatos”, que por vezes constituem pessoas jurídicas para tal fim, para que estes recrutem a mão de obra necessária para o serviço e assumam “oficialmente” as responsabilidades trabalhistas pela contratação. (NEVES, 2011, p. 135)

Segundo Magalhães (2017), as experiências no combate ao trabalho escravo demonstra que a maior parte dos resgatados são contratados por intermediários autônomos ou terceirizados. Essa reforma, conseqüentemente irá aumentar a cadeia de empresas terceirizadas, afastando ainda mais o trabalhador de quem controla a produção.

Outro ponto a sofrer mudanças é o da jornada de trabalho, onde na nova redação, segundo Magalhães (2017) permitirá que esta chegue até 12 horas diárias, e reduzam o intervalo de descanso. Além de que, a jornada exaustiva, que vai além de horas extras, e ocasiona uma situação clara de trabalho degradante.

Merino (2017) faz duras críticas acerca do aumento da jornada de trabalho:

(...) O aumento da jornada de trabalho nunca trouxe de fato um crescimento das vagas de emprego, mas sim de condições precárias e subumanas de trabalho. E a autonomia da vontade das partes, no que toca ao trabalhador, é massacrada pela falta de representatividade e pela estrutura falaciosa que as normas legais dispõem aos Sindicatos, sendo certo que de fato não há no país liberdade sindical.

(...) Jornadas excessivamente longas são indicadas como causa de acidentes do trabalho e diversas doenças humanas... Daí uma das causas originárias das primeiras regras legais e não contratuais que originariam o Direito do Trabalho, que imprimiram dignidade nas relações de trabalho, e agora são falsamente apresentadas como elementos que impedem ou obstaculizam a criação de mais vagas de empregos. Esse e outros paradoxos das relações trabalhistas não parecem ter solução além da limitação imperativa da vontade privada no contrato de trabalho pelo Estado. A possibilidade de flexibilizar a norma trabalhista por meio de convenções ou acordos

coletivos, no contexto atual brasileiro, é de fato um regresso na dignificação dos trabalhadores e, de certo modo, um retorno ao trabalho anterior à legislação civilizadora trabalhista. (MERINO, 2017)

A reforma trabalhista também alterou a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, pode agora prevalecer às normas coletivas sobre as normas legais. Para Lopes e Trindade (2017) esta previsão é expressamente inconstitucional, pois vai contra os objetivos da Constituição Federal e promove o retrocesso social, desprestigiando a negociação coletiva entre empregados e empregadores, bem como acordos e convenções coletivas de trabalho. Tem, claramente, o propósito de suprimir os direitos da classe trabalhadora, inviabilizando que os trabalhadores resistam contra os empregadores:

Com a reforma, convenções e acordos coletivos irão prevalecer sobre a lei em diversos temas, exceto quando se relacionar ao pagamento do FGTS, adicional noturno, repouso semanal remunerado, férias, salário-maternidade, entre outros. Na avaliação do MPT, esses acordos podem extinguir ou reduzir direitos, o que viola a Constituição. Segundo a carta de 1988, a negociação coletiva serve para garantir que os trabalhadores organizados em sindicatos possam conquistar direitos que melhorem sua condição social, o que não está garantido no novo texto. (MAGALHÃES, 2017)

O ambiente insalubre também será modificado pela reforma trabalhista. Para Magalhães (2017) “um acordo coletivo poderá alterar o “enquadramento do grau de insalubridade” de um ambiente de trabalho e prorrogar jornadas “em ambientes insalubres”. Atualmente, essas mudanças necessitam da licença prévia das autoridades competentes do MTE”.

Com certeza, essa medida irá afetar diretamente os ambientes em que são encontrados os trabalhadores em situação de trabalho análogo ao de escravo, pois segundo o autor supracitado (2017) os ambientes em que são retirados trabalhadores em condições de trabalho escravo, na maior parte dos casos há insalubridade, principalmente na área têxtil e na construção civil, o que combinado com jornada exaustiva, pode ampliar, ainda mais, o desrespeito à dignidade da pessoa humana.

Para finalizar os pontos mais controversos acerca da reforma trabalhista, e, que, conseqüentemente trarão um malefício enorme para o aumento do trabalho escravo, se faz necessário apontar também sobre o pagamento abaixo do salário mínimo, que segundo Magalhães (2017), coloca em risco o salário mínimo, que é previsto na Constituição Federal e também na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Varias são as formas de o empregador fraudar a remuneração com o novo texto da reforma trabalhista, onde uma delas está na possibilidade de contratar autônomo de forma contínua e exclusiva, e a outra forma está na possibilidade de contratar um trabalhador, na qual este poderá ficar por longo período

à disposição da empresa, mas somente receberá pelas horas em que trabalhar. Este último exemplo, é o chamado trabalho intermitente, no qual Laurentino (2017) faz dura crítica:

A prestação de trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que é ligada e desligada conforme a demanda. Além de transferir o risco da atividade para o trabalhador, o trabalho intermitente indiscriminado, porque independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, ofende frontalmente o art. 1º da Constituição, que em seu inciso IV estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho. Também o princípio da valorização do trabalho humano, em que se funda a ordem econômica, resta violado no texto do art. 170 da Constituição Federal. (LAURENTINO, 2017)

Como visto, a reforma trabalhista não vem para melhorar em nada a vida do trabalhador, muito pelo contrário, a reforma vem para destruir tudo o que foi conquistado, com luta e suor pelos trabalhadores, ao longo de muitas décadas.

Para o Subprocurador Geral do Trabalho, Pereira (2016), flexibilizar direitos trabalhistas provoca danos irreversíveis. “Submeter o nosso direito do trabalho à dinâmica do mercado total, tornando-o atrativo para práticas degradantes e precárias, atenta contra toda a sociedade brasileira e bloqueia, de uma vez por todas, o tortuoso itinerário para assegurar trabalho digno e decente aos brasileiros”.

Aprovar a reforma trabalhista, com a justificativa de que a CLT se encontra obsoleta, é um dos vários argumentos utilizados para maquiagem o real motivo. Segundo Fonseca (2017), “a CLT teve mais de 560 artigos alterados, mostrando que ela é uma senhora moderna, que ao longo da vida foi se adaptando às demandas sociais”.

Conseqüentemente, o trabalho escravo está prestes a sofrer um imensurável dano em sua forma de combate e risco de aumento na prática deste delito, pois a reforma trabalhista vem para auxiliar quem, infelizmente, ainda se utiliza da mão de obra humana para obter lucro e promover a desigualdade social.

3 MECANISMOS PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

Após a exposição do trabalho análogo ao de escravo no capítulo anterior, analisaremos as formas de combate a esse mal que ainda atinge milhares de trabalhadores no Brasil e no mundo. Em um primeiro momento, será exposta a maneira de como o Ministério do Trabalho e Emprego atua e desenvolve mecanismos para erradicação do trabalho escravo. Em seguida, analisaremos como o Ministério Público do Trabalho age em conjunto com os outros atores envolvidos e as medidas utilizadas por ele na busca da erradicação do Trabalho análogo ao de escravo. E para finalizar, a criação da portaria 1129/2017, que trouxe um novo conceito na caracterização do trabalho escravo e diminuiu as formas de combate ao trabalho escravo, trazendo consigo um enorme retrocesso e variadas críticas.

3.1 A atuação do Ministério do Trabalho na erradicação do trabalho escravo.

O Brasil, no ano de 1995, passou a reconhecer a existência de trabalho em condições análogas a de escravo em nosso país. A partir de então, foi que se começou a adotar algumas medidas para enfrentar essa problemática.

Para que essa política de enfrentamento fosse realmente eficaz, foi necessário reunir importantes atores sociais para combater tal problema. Foi então que diferentes atores sociais se articularam para combater o trabalho escravo, como explica Costa:

Entre esses atores destacam-se: o Governo Brasileiro, que conta com a articulação de diferentes órgãos dos poderes públicos; grupos organizados da sociedade civil, na forma de ONG's ligadas à temática do combate ao trabalho escravo, da Comissão Pastoral da Terra, de sindicatos e de cooperativas de trabalhadores rurais; o setor privado representado por empresas de diferentes setores e por instituições financeiras e, por fim, as Universidades cujas pesquisas subsidiam diversas ações. (COSTA, 2010, p.125).

A importância de envolver diversos atores sociais se dá pelo fato do combate ao trabalho escravo abarcar aspectos sociais, econômicos, políticos, criminais e ambientais simultaneamente. (COSTA, 2010, p. 125).

O Governo Federal, para fiscalizar e inspecionar o trabalho, o faz por meio do Ministério do Trabalho e emprego (MTE), que foi criado com o intuito de proteger, elaborar mecanismos e punir quem pratica abusos contra o trabalhador, como sustenta Neves:

O MTE surgiu, com status de Ministério, em 1930, com a finalidade precípua de garantir a eficácia e o respeito aos direitos sociais, tendo a tarefa de impedir, reprimir e aplicar sanções àqueles que violam as normas e direitos trabalhistas, sendo o órgão do Estado responsável pela fiscalização do cumprimento dos mandamentos constitucionais e legais, atuando na proteção dos direitos mínimos dos trabalhadores, hipossuficientes na relação de trabalho. Essa intervenção estatal, a nosso ver, justifica-se tendo em vista a desigualdade existente entre sujeitos das relações de trabalho (relação privada), empregado e empregador, que gera abusos e desrespeito às garantias mínimas. (NEVES, 2011, p.81)

O Ministério do Trabalho e Emprego no combate ao trabalho escravo tem o seguinte objetivo a alcançar:

O objetivo do Ministério do Trabalho e Emprego é erradicar o trabalho escravo e degradante, por meio de ações fiscais coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, nos focos previamente mapeados. A inspeção do trabalho visa regularizar os vínculos empregatícios dos trabalhadores encontrados e demais conseqüências e libertá-los da condição de escravidão. (MTE, 2015)

O Ministério do trabalho e emprego (MTE) é o órgão da Administração Direta responsável pela estrutura da fiscalização laboral. Na estrutura ministerial há a divisão entre a Secretaria de relações do Trabalho (SRT) e a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), encarregada da fiscalização. (BEMERGUI, 2011, p.38)

A atuação do Ministério Público do Trabalho é feita através de unidades descentralizadas que são chamadas de Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE). O MTE, também é o responsável por expedir as Normas Regulamentadoras (NR), as quais são feitas para regulamentar os requisitos de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em alguns ambientes de trabalhos, tidos como prejudiciais ou desfavoráveis aos trabalhadores, com intuito de minimizar os efeitos negativos das prestações de serviços, gerando uma garantia mínima de saúde conforto e segurança. (NEVES, 2011, p. 83)

Para caminhar rumo ao extermínio do trabalho escravo e fazer valer o objetivo supracitado, foi dado o primeiro passo com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, que segundo Costa (2010), é tido como o alicerce de todo o plano de combate ao trabalho escravo, a saber:

Com equipes compostas por Auditores Fiscais do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Policiais Federais, o objetivo do GEFM é apurar as denúncias de trabalho escravo in loco, libertar os trabalhadores e autuar os proprietários das fazendas onde foram encontrados trabalhadores nessa situação. (COSTA, 2010, p. 128)

Para ajudar no combate, o GEFM conta com a participação de algumas entidades, nas quais são procuradas pelas vítimas do trabalho escravo que conseguiram fugir ou de alguma

forma fazer as denúncias. Grandes partes das denúncias são feitas nas seguintes entidades: a Comissão Pastoral da Terra, onde padre e missionários das paróquias locais atuam; a Polícia Federal; os sindicatos de trabalhadores rurais e as cooperativas de trabalhadores. (COSTA, 2010, p. 129)

Porém, vale ressaltar como são planejadas as estratégias de combate, e como se montam as equipes do GEFM que fazem as fiscalizações.

Como acima mencionado, é fundamental a participação das entidades para o encaminhamento das denúncias, para que logo após, seja feita uma triagem pela chefia da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) que analisará tal denúncia e se ela se caracteriza no artigo 149 do Código Penal. Caso se trate de meras irregularidades trabalhistas comuns, encaminha-se uma denúncia para a respectiva Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). Porém, caso haja indícios de trabalho análogo ao de escravo a Divisão de Fiscalização para a Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) fará análise do quão grave são os riscos que esses trabalhadores estão expostos. (OIT, 2010, p. 29)

O conjunto de denúncias a serem apuradas (geralmente por volta de 3) são encaminhadas a um dos coordenadores, respeitando o sistema de rodízio. Ao mesmo tempo, ofícios são encaminhados ao Ministério Público Federal (MPF), Advocacia-Geral da União e ao Ministério Público do Trabalho (MPT). A CONAETE/MPT subsequentemente designa um procurador para acompanhar a operação. Outro ofício é encaminhado à Polícia Federal (ao Coordenador-Geral de Defesa Institucional do Departamento de Polícia Federal ou à Polícia Rodoviária Federal para que esta designe uma equipe de policiais. O(a) coordenador(a) convida, geralmente, dependendo do porte do empreendimento a ser fiscalizado e da atividade econômica, mais quatro AFTs, ademais do(a) subcoordenador(a). (OIT, 2011, p. 29)

Logo após toda averiguação da denúncia, o GEFM é designado para ir ao local apurar a denúncia, no qual é feito em sigilo absoluto para que se garanta o êxito da operação. Chegando ao local serão libertados os trabalhadores e aplicadas multas caso estejam presentes as irregularidades, como por exemplo:

Endividamento, presença de vigilância armada, evidências de maus-tratos ou condições degradantes de trabalho, geralmente associadas à falta de higiene no local de moradia dos trabalhadores, falta de segurança no trabalho, salários muito baixos e jornadas extenuantes, são alguns aspectos que permitem aos agentes constatar a existência de trabalho escravo. (COSTA, 2010, p. 129)

Seguindo nessa linha, o GEFM ao realizar a fiscalização nos locais denunciados, podem encontrar situações diferentes, que conforme aponta Neves (2011), uma situação menos gravosa, as quais podem ser sanadas, ou seja, apesar de haver irregularidades nas condições

de trabalho, não são encontradas ocorrências que provoquem grave risco a saúde e integridade física dos trabalhadores, motivo este não ser necessário se impor o resgate.

Por outro lado, quando se encontra uma situação mais grave, principalmente nos moldes de execução com previsão no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, não há a mínima chance de se manter o vínculo de trabalho, haja vista as condições desumanas que ocasionam risco à saúde e à vida dos trabalhadores, forçando-se o resgate. (NEVES, 2011, p.92)

Para a OIT, ao comprovar a situação de trabalho análogo ao de escravo, no momento do resgate dos trabalhadores tem que adotar os seguintes procedimentos:

- Coleta de provas: fotos, filmagens, verificação se há um bloco de notas onde informação sobre os trabalhadores foi escrita (como dívidas ilegais);
- Entrevistas preliminares com os trabalhadores;
- Tentativa de identificação do(s) gato(s) e capatazes;
- Apreensão de armas e prisão em flagrante de criminosos (quando for o caso);
- Identificação (nominal) de todos os trabalhadores e dos eventuais ‘gatos’ e capatazes;
- Identificação do(a) empregador(a): proprietário(a) do estabelecimento. Geralmente ele(a) não se encontra no local e algumas vezes o baixo nível de formalização de certas propriedades e atividades econômicas tornam a identificação difícil;
- Contato com o(a) proprietário(a); (OIT, 2010, p 31)

Para encerrar o resgate, os trabalhadores que foram encontrados em situação de trabalho análogo ao de escravo, devem ser libertados imediatamente. E como forma de garantir a segurança e dar um mínimo de dignidade humana para quem estavam tendo todos os seus direitos violados, são concedidas algumas medidas para assegurar a segurança e direitos destes trabalhadores.

Segundo a OIT (2010), no próprio local já são demonstrados aos empregadores o tempo de serviço de todos os trabalhadores, que são devidamente registrados e computados esse tempo com a devida assinatura da Carteira de Trabalho. Em seguida são demitidos e feitos os cálculos das verbas rescisórias que devem ser pagas juntamente com um acréscimo de danos morais individuais, já devidamente determinados pelo procurador do trabalho.

Após o tramite de recebimento das verbas rescisórias, ao trabalhador é concedido o recebimento de três meses de Seguro Desemprego. Acerca disso, há hoje uma discussão no Congresso Nacional, para que seja concedido um aumento neste período, passando dos três meses atualmente concedidos, para um novo patamar de seis, nove ou doze meses nas parcelas do Seguro Desemprego.

Como geralmente as incidências de trabalho análogo ao de escravo são em locais de difíceis acessos ou perigosos, para que se assegurem as fiscalizações e o retorno dos

trabalhadores é garantida a segurança para que retornem aos seus locais de origem, custeado pelos empregadores, ou caso estes não queiram cooperar, então é realizado da seguinte maneira:

Para os casos em que o(a) empregador(a) se recusa a cooperar, o MTE dispõe de recursos da ação *Assistência Emergencial a Trabalhadores Vítimas de Trabalho Escravo*, inscrita no Plano Plurianual (PPA), para custear o transporte dos trabalhadores e pagar sua alimentação e hospedagem até o retorno ao seu município de residência. (OIT, 2010, p. 32,33)

O empregador, no momento da autuação pelo GEFM, só terá duas escolhas. A primeira é de pagar todas as verbas rescisórias aos trabalhadores e assinar um Termo de Ajuste de Conduta (TAC), proposto pelo Procurador do Trabalho, onde assumirá o compromisso de indenizar individualmente cada trabalhador e coletivamente por ter reduzido alguém a condição análoga à de escravo, o que infringe dano a toda a sociedade, por se tratar de uma grave violação à dignidade humana. A segunda opção do empregador é de não pagar as verbas rescisórias, o que lhe acarretará de uma propositura de uma ação cautelar, com pedidos de bloqueio das suas contas e das contas das empresas do empregador. (OIT, 2010)

Por fim, são lavrados os Autos de Infrações de tudo que fora encontrado no local fiscalizado, encaminhado os relatórios ao Ministério Público Federal, Polícia Federal e Ministério Público do Trabalho e as demais autoridades competentes para que ajuízem as respectivas ações.

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel sofreu uma drástica mudança em sua autonomia, no que diz respeito à atuação pelo Auditor Fiscal do Trabalho, no momento de lavrar o auto de infração. No dia 16 de outubro de 2017, foi publicada a portaria de nº 1129/2017 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Tal portaria alterou a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, fazendo necessário agora, a presença de um policial para que seja lavrado, conjuntamente com o auto de infração, um boletim de ocorrência, tirando a autonomia do AFT no combate ao trabalho escravo.

Tais modificações serão apresentadas no item 3.3 deste trabalho, onde será feita uma análise mais aprofundada dessa nova portaria.

O próximo passo do resgate será demonstrado no item seguinte deste capítulo, que é a inclusão do empregador na chamada “lista suja” criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, no qual o empregador após o respectivo processo administrativo pode ter o nome de sua empresa inserido nesta lista.

3.1.1 O Ministério do Trabalho e Emprego e a criação da “Lista Suja”

A criação da “lista suja” pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi sem dúvida um dos instrumentos mais importantes no tocante ao combate ao trabalho análogo à de escravo. Essa lista expõe os empregadores que foram flagrados explorando trabalhadores, submetendo-os a condição análoga à de escravos, para que determinados agentes tenham conhecimento dos crimes praticados por eles.

Essa lista foi criada através de uma portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria nº 540/2004) e estabelece que sejam incluídos os nomes na “lista suja”, logo após um processo administrativo, bem como, deve assegurar o contraditório e a ampla defesa, nestas palavras:

Art. 1º Criar, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo.

Art. 2º A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado em decorrência de ação fiscal em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

Logo após o cadastro dos infratores na lista, serão repassadas a diversos órgãos governamentais, todas as empresas que cometeram tal conduta, com o intuito de transmitir informações a fim de ajudar no combate e erradicação do trabalho escravo. Tais órgãos governamentais, segundo o artigo da portaria 540/2004 do MTE, são:

Art. 3º O MTE atualizará, semestralmente, o Cadastro a que se refere o art. 1º e dele dará conhecimento aos seguintes órgãos:

- I - Ministério do Meio Ambiente;
- II - Ministério do Desenvolvimento Agrário;
- III - Ministério da Integração Nacional;
- IV - Ministério da Fazenda;
- V - Ministério Público do Trabalho;
- VI - Ministério Público Federal;
- VII - Secretaria Especial de Direitos Humanos; e
- VIII - Banco Central do Brasil.

No que se refere à legalidade da divulgação dessa lista, Bemergui (2011, p. 43) entende ser um direito fundamental ligado à liberdade individual. Diz tratar-se de um banco de dados que é de relevância e utilização pública, com peculiaridade apenas de recomendação e não de imposição, ou melhor, a lista não impõe nenhuma sanção a quem contrate ou venha contratar o infrator constante em tal cadastro.

A mesma autora acredita que a portaria 540 nada mais é do que uma cópia de um mecanismo já utilizado pela Administração Direta: o Cadastro Informativo (CADIN) dos créditos de órgãos ou entidades federais não quitados, criado também por um decreto,

mantido e reeditado por anos através de medidas provisórias e posteriormente transformado em Lei.

Repassar os nomes cadastrados na lista tem como objetivo a transmissão de informações que possam cooperar no combate e erradicação do trabalho análogo ao de escravo, principalmente para as instituições comprometidas com o assunto.

A Fiscalização do Trabalho fará o monitoramento dos infratores pelo período de dois anos após terem seu nome inserido no Cadastro, para que sejam neste período verificadas as regularidades das condições de trabalho. O nome será excluído caso não haja mais reincidência e se forem quitadas todas as obrigações, como por exemplo, débitos trabalhistas e multas. (PORTARIA 540/2004, MTE)

O Cadastro é uma lista pública de pessoas físicas e jurídicas flagradas mantendo trabalhadores em condições análogas a de escravo. Ela está disponível nos sites do MTE e da ONG Repórter Brasil e é atualizada a cada seis meses. Desde que instituída em 2004 pela Portaria no. 540 do MTE, a 'Lista Suja' se tornou um importante meio de repressão ao trabalho escravo, principalmente devido às consequências econômicas que gera para o infrator. As empresas e os indivíduos cujos nomes constam na Lista ficam impossibilitados de receber financiamento público, punição severa para empreendimentos que dependem de tais financiamentos. A resolução nº 3.876, de junho de 2010, do Conselho Monetário Nacional, contribuiu de forma importante para esta punição já que a resolução veda a concessão de crédito rural para pessoas físicas ou jurídicas inscritas na lista suja. (OIT, 2010, p. 34)

No tocante as multas, os autos de infração que foram lavrados e que geraram processos administrativos por meio dos quais os infratores, no caso de serem condenados, serão gerados multas. Tais multas gerarão recursos, as quais são destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), um fundo vinculado ao MTE, reservado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, do Abono Salarial e ao financiamento de Programas de Desenvolvimento Econômico. (OIT, 2010, p. 34)

Interessantemente, a utilização da lista suja faz surgir por parte dos empregadores que tiveram incluídos seus nomes em referido cadastro, inúmeras reclamações no judiciário, para fazer excluir-se desse cadastro.

Os empregadores, na maioria das vezes, se apresentam como indivíduos produtivos, altruístas que empreendem seus negócios com vistas ao crescimento do país, gerando empregos e pagando impostos. Utilizam-se de expressões como “meras irregularidades trabalhistas” e julgam absurda a chance de sejam surpreendidos com a inclusão num cadastro que venha a expô-los ao público de forma negativa, do mesmo modo que lhes seja imposta

uma inadmissível restrição de acesso a créditos e financiamentos bancários. (OIT, 2007, p.11 e 12)

Os mecanismos utilizados pelos empregadores na busca da exclusão do nome de seus nomes do cadastro na lista suja, segundo a OIT, (2007) basicamente se dividem em dois grandes grupos. O primeiro deles é o Mandado de segurança, que no caso:

(...) o impetrante quase sempre se fundamenta em dispositivos constitucionais e legais, que vão do princípio da legalidade à presunção de inocência, passando pela livre iniciativa, o devido processo legal e, em alguns casos (pasmem!), a função social da propriedade. Nessa ação mandamental, discute-se matéria de caráter eminentemente jurídico, não havendo praticamente nenhum espaço para dilação probatória, razão pela qual também são comuns argumentos relacionados à ausência de condenação penal na justiça comum, à ilegalidade do cadastro, à efetivação do pagamento das multas administrativas impostas, entre outros. (OIT, 2007, p. 12)

O segundo mecanismo utilizado é o da Ação Anulatória de Ato Administrativo, onde diferentemente do que acontece no Mandado de Segurança, há um amplo espaço para dilação probatória, porém, raras são às vezes em que os empregadores indicam de como pretendem provar o que se está alegando. (OIT, 2007, p. 12)

Felizmente, o Poder Judiciário vem sinalizando com decisões, cada vez mais frequentes, no sentido de reconhecer a legalidade e a constitucionalidade do cadastro, pois, diferentemente, no início da criação da lista, era comum ver os argumentos dos empregadores serem acatados. Essa posição caso perdurasse, poderia ser um sinal verde para que o trabalho escravo continuasse a todo vapor e se tornasse um problema do qual as ações executadas pelo Estado e demais atores sociais não representasse mais que paliativos. (OIT, 2007, p. 13)

Para que seja provado o entendimento atual do judiciário, vale destacar o seguinte acordão emanado em defesa do cadastro. Tal ideia vem sendo acompanhada em outras seções judiciárias, sempre pautadas no argumento de que se deve erradicar o trabalho escravo e, portanto, ser esse assunto tratado como prioridade absoluta, ainda que tais decisões atinjam a imagem da empresa. Sempre que se é respeitado os elementos essenciais que conduz a inclusão do cadastro, a divulgação da lista é constitucional. (BEMERGUI, 2011, p. 44)

CADASTRO DE EMPREGADORES QUE TENHAM MANTIDO TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. PORTARIA MINISTERIAL Nº 540/2004 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. CONSTITUCIONALIDADE E LEGALIDADE. O trabalho em condições análogas à de escravo é execrável no atual estágio histórico-social da humanidade, sendo certo que as condutas estatais no sentido de coibir tal prática vão ao encontro da efetivação dos princípios constitucionais de valorização do trabalho, de dignidade da pessoa humana, de livre iniciativa, da função social da propriedade, da busca do

pleno emprego, almejando, enfim, a realização dos direitos fundamentais do home (art. 1º, II e IV; art. 3º, I, III e IV; art. 5º, I, III e XLI; art. 6º; art. 7º, X; art. 170, VIII; art. 186 e art. 193 todos da CF).

Diante disso, a Portaria nº 540/2004 do MTE, editada com base no art. 87 da CF, é constitucional e legal, porquanto apenas regulamentou normas constitucionais e infraconstitucionais, as quais repudiam qualquer condição de trabalho similar à de escravo. Logo, a mera inclusão do nome do empregador, que manteve trabalhadores naquelas condições, no Cadastro daquela Portaria e a comunicação pertinente aos demais órgãos da administração pública, não se constituem em ato ilegal da autoridade pública. Não demonstrada a incorreção da inscrição no Cadastro de empregadores, há de ser mantido o nome do empregador na lista preceituada pela Portaria Ministerial nº 540/2004. Recurso da União Federal conhecido e provido. (00067-2008-021-10-00-6 RO – TRT-10ª Região – 3ª Turma – publicado em 14.11.2008).

Por fim, vale destacar que, a atuação do Ministério do Trabalho e emprego, com o Grupo Especial de Fiscalização Móvel e a denominada “lista suja”, são muito efetivos em suas atuações no combate ao trabalho análogo ao trabalho escravo, porém ainda se mostram insuficientes para extinguir esse mal. Neste sentido, aponta Bemergui que:

(...) A erradicação do trabalho escravo depende do funcionamento de outros órgãos públicos (como propõe os dois Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo), tais quais (exemplificativamente) o Poder Judiciário (na esfera trabalhista, visando controlar a atuação fiscal de acordo com a legalidade, mas também respaldando a atuação; e na esfera criminal visando a condenação judicial criminal dos envolvidos na prática), da polícia judiciária, mas principalmente de pactos da sociedade civil, que têm maior alcance e penetração. (BEMERGUI, 2011, p. 59)

A denominada “lista suja” do trabalho escravo sofreu no dia 16 de outubro de 2017 uma alteração com a publicação da portaria de nº 1129/2017 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Tal portaria altera a forma de publicação dos nomes dos infratores que praticaram trabalho escravo, exigindo a partir de agora, autorização expressa do Ministro do Trabalho para que se publique o nome dos infratores.

As modificações constantes na portaria serão apresentadas no item 3.3 deste trabalho, onde será feita uma análise mais aprofundada dessa nova portaria.

3.2 Atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho escravo

Mais um importante ator no combate ao trabalho análogo ao de escravo é o Ministério Público do Trabalho, que pode ser classificado, segundo Bemergui (2011), ao lado da Polícia Federal, como o maior parceiro estatal do Ministério do Trabalho e Emprego, isso porque as

ações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel sempre contam com um membro do Parquet presente.

Nas ações do Grupo especial de Fiscalização Móvel, a presença do MPT fortalece a atuação institucional, à medida que qualquer medida judicial que porventura se tenha necessidade de tomar é levada a cabo pelo membro do MPT destacado a acompanhar a ação. (BEMERGUI, 2011, p. 24)

De acordo com a Constituição Federal de 1988, o Ministério Público Federal, neste caso o Ministério Público do Trabalho, tem o dever de defender os trabalhadores vítimas da prática escravagista. É também o defensor da sociedade em geral, sendo o fiscal das normas voltadas ao trabalho, amparando direitos sociais, individuais e indisponíveis. (DAMIÃO, 2014, p. 99)

De acordo com Bemergui (2011, p. 24) primordialmente, a atuação do MPT nas ações fiscais do MTE é extrajudicial, ou seja, são feitos esforços para tentar resolver o máximo no momento da ação do GEFM. Juntam-se planilhas anexas a este trabalho que demonstram, quando houve esta informação relatada pela fiscalização, que houve casos de interposição de ação civil pública para garantir o pagamento das verbas rescisórias dos trabalhadores. Em alguns casos, há a indicação de propositura de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, com obrigações de fazer e não fazer idênticos aos propostos em ação civil pública, porém com final conciliatório sem a necessidade de se ingressar com ação no Poder Judiciário.

Para Damião (2014), a respeito do Termo de Ajuste de conduta, vale frisar que o Procurador do Trabalho tem a faculdade de, em vez de imediatamente propor a ação civil pública, tentar chegar a um acordo com o empregador investigado, com o propósito de coibir tais práticas lesivas. Tal Termo de Ajuste de Conduta (TAC) depois de firmado com o empregador tem a eficácia de um título executivo extrajudicial.

A maior vantagem quanto à celebração de termos de ajuste de conduta é a celeridade da paralisação da conduta ilícita, perfeitamente aplicável quanto ao trabalho análogo ao de escravo. A lesão passa a não se perpetuar no tempo, trazendo aos trabalhadores a imediata liberação/regularização de seus contratos de emprego. Ademais, em caso de descumprimento, o legitimado à ação civil pública terá em suas posses um título com natureza executiva, o que garante ainda mais a celeridade dos atos processuais, eis que desnecessária será a fase do conhecimento processual. (DAMIÃO, 2014, p. 105)

Ademais, o Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho análogo ao de escravo, se utilizará, especialmente, das ações coletivas na defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

O Ministério Público do Trabalho, alçado à condição de instituição independente pela Constituição de 1988, reforça sua atuação judicial com a interposição de ações civis públicas, cujos pedidos se opõem a empregadores acusados de manter mão de obra em condição análoga a de escravo. O papel do Ministério Público do Trabalho rompe a barreira de mero opinante em ações de dissídio coletivo e ações que envolviam o poder público, para o efetivo cumprimento dos artigos 129 da Constituição federal e 83 da Lei Complementar 75/93. (BEMERGUI, 2011, p. 25)

A lei complementar nº 75/93, em seu artigo 83, inciso III, designou a competência de ajuizar ações civis públicas e civis coletivas que visam à condenação dos infratores ao pagamento de indenizações, ao Ministério Público do Trabalho.

Considerando que as práticas escravizatórias são proibidas em toda sociedade, sendo repugnada por todos, ultrapassando os limites das fronteiras nacionais, sendo internacionalmente combatidas, há um número indeterminado de pessoas atingidas. Ademais, o objeto é indivisível, o que ratifica a tutela dos interesses difusos. Utilizando-se de trabalhos análogos aos de escravo, os empregadores estão a violar direitos fundamentais e difusos de toda uma coletividade. (DAMIÃO, 2014, p. 107)

Ainda segundo a autora acima citada, no que tange sobre o trabalho análogo ao de escravo, é evidente que os direitos estão na essência meta-individuais, pois os executores cerceiam o acesso à justiça e exercem uma forma de labor que prejudicam os trabalhadores, uma vez que muitos se encontram encarcerados, com seu direito de ir e vir cerceados, dentro de locais remotos como fazendas, alojamentos, chácaras, no interior do país e muitas vezes até em grandes centros urbanos.

Vale aqui destacar também que no âmbito da Ação Civil Pública, segundo Neves (2011, p.99), o Ministério Público ao requerer a condenação a título de dano moral coletivo, farão a reversão das indenizações ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou para outro órgão ou entidade localizada na área do resgate. Outra forma de condenação seria a obrigações de fazer e não fazer, como por exemplo, abster-se de contratar empregados por meio de aliciamento ilegal; de manter armazém na fazenda; fornecer condições de segurança, higiene e saúde aos trabalhadores, promover assinatura da CTPS, realizar exames médicos, efetuar regularmente o pagamento dos salários, fornecer EPI gratuitamente, cumprir as NR do MTE etc.. E se por ventura haja descumprimento dessas medidas, seja requerido, ainda, a aplicação de multa diária, sempre calculada na proporção por infração e por trabalhador.

Para se situar da importância do combate ao trabalho escravo dentro do Ministério Público do Trabalho, Damião (2014) cita que houve dentro desse órgão, a criação de uma coordenadoria somente para tratar sobre esse assunto, que é a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo no Ministério Público do Trabalho (CONAETE).

Segundo a OIT (2007, p. 68), o Parquet trabalhista não atua de forma isolada, muito pelo contrário, os parceiros vinculados a Organização Internacional do Trabalho são, muitas das vezes, quem colaboram enviando as denúncias às diversas Procuradorias. Fazendo-se valer desse importantíssimo trabalho em conjunto. Em vista disso, o Ministério Público do Trabalho busca integrar ativamente diversos fóruns, conselhos e comissões (nacionais, estaduais e municipais) em busca da defesa dos interesses e direitos da pessoa humana, neste caso especificamente, dos trabalhadores.

O fortalecimento dessas parcerias sempre foi uma das metas prioritárias da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), destacando-se a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, Comissão Pastoral da Terra (CPT), Justiça do Trabalho e Justiça Federal, Confederação dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério Público Federal, Departamento da Polícia Federal e da Polícia Rodoviária Federal. (OIT, 2007, p. 68)

Conforme a OIT (2007, p. 68), quando estão atuando em conjunto, o Ministério Público do Trabalho e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, os membros do Parquet podem coletar as mais diversas informações e reunir evidências que sejam indispensáveis ao ajuizamento de ações coletivas ou adoção de medidas urgentes, para que depois seja feita a defesa e tutela dos interesses envolvidos, especialmente no que se refere à liberdade, à vida e à integridade física de trabalhadores submetidos a essa forma de exploração de mão de obra.

Outro instrumento utilizado pelo Ministério Público do Trabalho nas ações de combate é o Inquérito Civil, que é regulado pela Lei Complementar 75/93, no artigo 84, inciso II, que trás:

Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores. (BRASIL, 1993)

A natureza jurídica do inquérito civil é inquisitiva e seu objetivo é a coleta de dados, com a finalidade de produção de provas necessárias para a caracterização, ou não, do seu objeto de investigação. (DAMIÃO, 2014, p. 102)

Conforme podemos verificar, o Inquérito Civil é procedimento que se presta à investigação sobre possíveis violações às normas trabalhistas. Não obstante, em se tratando de trabalho análogo ao de escravo, essa investigação já é realizada no momento da fiscalização feita conjuntamente com o Grupo Móvel, ocasião em que os Procuradores do Trabalho têm a oportunidade de coletar *in locu*, a fim de subsidiar eventual propositura de ações. (NEVES 2011, p. 97)

Por fim, vejamos no que consiste a Ação Civil Coletiva, que foi introduzido ao nosso ordenamento através do Código de Defesa do Consumidor, e segundo Damiano (2014, p. 112), veio como um instrumento apto para a defesa de interesses individuais homogêneos, assim como no caso do labor análogo ao de escravo.

Ao se deparar com o trabalho análogo ao de escravo, o Ministério público do Trabalho, através do Procurador do Trabalho poderá se utilizar também da Ação Civil Coletiva como mais um meio processual de combate. Nas palavras de Damiano, se busca através da ação civil coletiva:

Haverá a busca pela represália por direitos individuais homogêneos, quando através da ação civil coletiva buscar-se a reparação individual dos danos causados aos empregados, cujo trabalho era forçado. (DAMIÃO, 2014, p. 113)

Para a defesa do meio ambiente do trabalho poderá ser proposta, também, a ação coletiva, para pleitear reparação pelos danos sofridos individualmente pelas pessoas lesadas, sendo que o eg. Ministério Público do Trabalho é parte legítima para figurar no polo ativo dessa ação, que é proposta com fundamento no art. 83, inc. I, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, e art. 91 da Lei Federal nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, com redação dada pela Lei Federal nº 9.008, de 21 de março de 1995. (COPOLA apud DAMIÃO, 2014, p.115).

3.3 A portaria nº 1129/2017 e o retrocesso no combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Foi publicada no dia 16 de outubro de 2017, a portaria de nº 1129/2017 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A portaria dispõe sobre os conceitos de trabalho degradante, trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas a de escravo e faz severas alterações que atinge diretamente a forma de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Mas pasmem, tal portaria não vem para melhorar o combate ao trabalho escravo, e sim para retroceder em décadas a forma em que vinha sendo combatido, descaracterizar o crime e dificultar a fiscalização pelos órgãos competentes.

Como demonstrado no decorrer desta pesquisa, o trabalho escravo contemporâneo age de diversas formas burlando a legislação trabalhista, ou desrespeitando a dignidade do trabalhador. Trouxemos diversos mecanismos de combate a essa problemática, que ao longo do tempo foi se aperfeiçoando, tornado o Brasil, uma referência em tal combate. A nova portaria vem para desfazer toda essa conquista e deixar o trabalhador ainda mais vulnerável a tal barbárie.

A portaria 1129/2017, trouxe nos incisos do seu artigo 1º, alterações drásticas em seu conceito, a saber:

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:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

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;

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. (BRASIL, 2017)

A nova portaria altera o conceito de trabalho escravo e segundo Calegari (2017) agora, para que se caracterize a jornada exaustiva e condição degradante de trabalho exige-se a efetiva restrição de ir e vir do trabalhador, ou seja, criaram-se novos obstáculos para a caracterização do trabalho escravo, não bastando apenas à observância das condições precárias nas quais já se desenvolvem tais práticas, mas tornando necessário a coação ou o isolamento geográfico que impeçam o trabalhador de ir e vir para que ocorra tal caracterização.

O referido autor acredita que, com a nova portaria, aumentarão os casos de desrespeito aos trabalhadores:

Deve-se recobrar que a conceituação do trabalho escravo contemporâneo vai muito além da exclusiva caracterização da restrição da liberdade, trazendo a límpida ideia de que retirar do trabalhador a sua dignidade também é uma forma de explorá-lo como servo. No entanto, a exigência de que reste efetivamente configurada a restrição da liberdade faz com que os requisitos para a caracterização do trabalho análogo à escravidão sejam mais

difícilmente preenchidos, dando maior margem de liberdade à atuação dos escravocratas contemporâneos. (CALEGARI, 2017)

Ademais, a mesma portaria trouxe mudanças em relação à caracterização do trabalho forçado, e agora, para que este se caracterize, é necessário que o trabalhador não expresse seu consentimento em aceitar se submeter ao trabalho escravo.

Ao flexibilizar o conceito de trabalho forçado a portaria limita a situação de escravidão ao trabalho sem consentimento, desconsiderando que a correlação de forças entre capital e trabalho pende para o lado do empregador, e que o fato deste ter aceitado trabalhar em um determinado local não significa que ele acatou previamente as condições em que ele se encontra. (ROSÁRIO, 2017)

A crítica neste ponto fica em relação ao fato da portaria trazer que, o trabalhador que expressar seu consentimento aceitando tal emprego, não tem caracterizado o trabalho escravo, o que contraria os princípios basilares do direito do trabalho exposto no capítulo anterior, tal como o princípio da proteção ao trabalhador, que segundo Leite (2017) constitui a base do Direito do Trabalho, e seu objetivo é de estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, principalmente pelo fato evidente da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado.

Neste sentido, Calegari (2017) acredita que o trabalhador estando em posição de hipossuficiência frente ao empregador, necessita do trabalho e muitas vezes aceita remunerações insignificantes por desespero ou necessidade, o que não se pode confundir, neste caso, que a situação deste trabalhador seja uma maneira do empregador se utilizar de sua fragilidade para contrata-lo e, assim, submete-lo a condições análogas à de escravo, sabendo que nesta situação, não poderá sofrer sanções devido ao aceite do trabalhador.

A alteração dada pela portaria atinge outro ponto de suma importância no combate ao trabalho escravo, que é a redução da autonomia dos auditores fiscais do trabalho.

O artigo 4º, § 3º, inciso II da portaria 1129/2017, trouxe o seguinte texto:

Art. 4º. O Cadastro de Empregadores previsto na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho, contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

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

(...)II - Boletim de Ocorrência lavrado pela autoridade policial que participou da fiscalização; (BRASIL, 2017).

A partir de agora, se faz necessário que se lavre um boletim de ocorrência no momento e no local da autuação, retirando parte da autonomia do Ministério do Trabalho na

averiguação do trabalho escravo, sendo imprescindível a presença de um policial para lavrar o boletim de ocorrência.

Segundo Calegari (2017), “tal boletim de ocorrência torna-se documento essencial para que o processo de identificação de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo seja recebido e, por conseguinte, julgado, engessando a atuação da fiscalização”.

Para a ONG Comissão Pastoral da Terra, esse engessamento dos auditores fiscais do trabalho tem, obviamente, um destino certo, que é o de dificultar a inclusão do nome dos empregadores em lista suja, quando flagrados praticando trabalho escravo.

No que diz respeito à inclusão do nome na referida “lista suja”, também houve mudanças para que seja incluído o nome dos empregadores. O artigo 4º, § 1º da portaria 1129/2017, estabelece agora que:

Art. 4º. O Cadastro de Empregadores previsto na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho, contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§ 1º A organização do Cadastro ficará a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), cuja divulgação será realizada por determinação expressa do Ministro do Trabalho. (BRASIL, 2017)

Para que fosse incluído o nome do empregador na denominada “lista suja”, era necessário, logo após ter esgotado o processo administrativo e confirmado a utilização de trabalho escravo, a autorização pela área técnica do Ministério do Trabalho. Agora, com a publicação da portaria, tal autorização somente será feita, através de determinação expressa, pelo Ministro do Trabalho.

Nesta esteira, se antes bastava a constatação da redução dos trabalhadores à condição de escravidão para que o empregador visse seu nome publicado através da “lista suja”, agora se faz necessário que tal publicação passe primeiro pela aprovação do Ministro do Trabalho, o que retira o cunho administrativo de tal ato e passa dar um caráter eminentemente político à decisão de “sujar” ou não o nome de determinado empregador por conta da prática análoga à escravidão. Mais uma vez há maior flexibilização das regras já existentes, uma vez que diversos empregadores, mesmo depois de serem flagrados explorando trabalhadores ao extirpar-lhes a liberdade de locomoção e a dignidade, ainda poderão se ver agraciados por ato político do Ministro do Trabalho que, a seu livre critério, poderia determinar que a “lista suja” contendo seus nomes não fosse publicada. (CALEGARI, 2017)

Essas foram as mudanças mais significantes acerca da divulgação da nova portaria 1129/2017, que altera de forma negativa a legislação de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Um retrocesso, segundo a maioria dos estudiosos no assunto, de no mínimo 20 anos. Segundo Calegari (2017), as restrições que foram impostas ao conceito de trabalho

escravo aliado ao engessamento da fiscalização, deverão trazer consequências gravíssimas ao enfrentamento da erradicação dessa prática:

(...) caminha em direção oposta à força que historicamente o Direito do Trabalho empresta ao combate à exploração de trabalhadores, correndo-se o sério risco de tal exploração não ser dirimida e, além disso, de os exploradores – aqui chamados de escravocratas contemporâneos – verem suas atitudes isentas de repreensões e/ou punições. (CALEGARI, 2017)

Essa portaria vem sendo motivo de muita discussão nos órgãos que defendem a erradicação do trabalho análogo ao de escravo, nos diversos veículos de comunicação bem como no Ministério Público do Trabalho, que é um dos maiores combatentes do assunto.

Para os Procuradores do Trabalho, o MPT e o MPF continuarão no combate ao trabalho análogo ao de escravo, baseados nos preceitos já existentes:

A Portaria não pode produzir efeitos no mundo jurídico. Tudo será feito pelo Ministério Público para que sua nulidade seja pronunciada de plano. A Constituição e a legislação ordinária existem, antes de tudo, por uma razão: dotar a sociedade de um patamar civilizatório mínimo, que leve em consideração a liberdade e a igualdade. Obstar o combate ao trabalho escravo equivale a renunciar a essas premissas. (BRITO, CAVALCANTI E PAIXÃO, 2017)

CONCLUSÃO

Ao iniciar este trabalho, tivemos como objetivo a elaboração de um estudo acerca da escravidão contemporânea que se apresenta no Brasil, além de investigar as maneiras mais eficazes presentes no nosso ordenamento jurídico para que se possa erradicar essa condição análoga à de escravo.

O trabalho escravo é considerado nos dias atuais, pela maioria da população, uma prática já extinta em nosso país. Porém, essa não é a realidade do nosso país e ainda estamos muito distante disso, pois no Brasil, existem milhares de trabalhadores que ainda são submetidos a trabalhos forçosos, seja físico ou psicológico, ou em condições degradantes, servidão por dívida ou até sob jornadas exaustivas.

Geralmente, os flagrantes de trabalhadores sendo submetidos a trabalho análogo ao de escravo, acontecem no meio rural em locais de difícil acesso. Porém, atualmente, em virtude do avanço das fiscalizações, podemos constatar que essa prática está se disseminando nos grandes centros urbanos, em especial na indústria têxtil, na construção civil e no mercado do sexo.

O capitalismo agressivo, ainda é o grande motivador dessa atrocidade. Os empregadores em busca do lucro a qualquer custo, não mais se baseiam em critério de raça, ou seja, o negro (principal mão de obra da escravidão antiga), mas se utilizam agora, de parcela da população vulneráveis socialmente, que é o cidadão de baixa renda, baixa escolaridade, que se encontra em locais afastados, em locais restritos aos serviços públicos, etc..

Descobrimos no decorrer desta pesquisa, que a Organização Internacional do Trabalho, vem ao longo dos últimos anos buscando promover o trabalho decente como forma de uma política pública para propagar entre seus signatários que se utilizem desta, para combater as formas de trabalho análogo ao de escravo. O trabalho decente, por sua vez, é alicerçado em quatro pilares básicos que visam à promoção dos direitos fundamentais no trabalho, o pleno emprego, proteção dos direitos sociais e que seja fortalecido o diálogo social entre os atores da relação de trabalho.

Porém, o Brasil segue no sentido contrário deste conceito, ao aprovar a reforma trabalhista na nossa legislação, pois esta altera pontos cruciais que retiram muitos direitos

trabalhistas conquistados durante décadas pelos trabalhadores, retroagindo dessa maneira e cerceando garantias dos trabalhadores.

Ademais, com a pesquisa foi possível perceber que o Brasil é tido na comunidade internacional, como um dos países modelo no combate ao trabalho análogo ao de escravo, com variados mecanismos de combate e repressão.

Dentre os órgãos de combate, foram expostos os que mais contribuem para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo, que são o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho, os quais contam com o apoio de outros atores sociais que se articulam no combate como as ONG's Comissão Pastoral da Terra, Repórter Brasil, os sindicatos e cooperativas de trabalhadores entre outros.

Merece destaque, dentre as medidas utilizadas, a importância da chamada “lista suja”, pois esta, na medida em que são julgados e condenados administrativamente os empregadores flagrados praticando trabalho análogo ao de escravo, seus nomes são incluídos e divulgados para a sociedade.

Ao final desta pesquisa, foi publicada uma nova portaria pelo Ministério do Trabalho e Emprego, alterando vários dispositivos de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Infelizmente, essa alteração chega de maneira negativa, fazendo com que o combate se enfraqueça frente aos infratores deste mal, o que pode nos custar, passar de referência no combate a esse mal, para um dos piores no mundo.

Sem dúvida, o trabalho escravo contemporâneo é um mal que deve ser extinto imediatamente, porém, mesmo com todos os mecanismos de erradicação, estamos longe de colocar um ponto final nisso, tendo em vista, que ultimamente, em meio à crise política enfrentada por nosso país, vemos o poder executivo, enfraquecer tal combate, adotando medidas que beneficiam os causadores do trabalho escravo e diminui o poder de força dos que querem combater esse mal que atinge o maior de todos os princípios, o da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS:

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Organização Internacional do Trabalho – Brasília: OIT, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_467352/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 de setembro de 2017.

ALVES, Alexandre; OLIVEIRA, Letícia Fagundes de. **Conexões com a história: Volume 2 Da Colonização da América ao século XIX**. 1. Ed. São Paulo: Moderna, 2010.

BEMERGUI, Camila de Vilhena. **O Ministério do Trabalho e Emprego na Erradicação do Trabalho Escravo: o caso da exploração do carvão vegetal**. Dissertação (Mestrado) São Paulo, 2011. Universidade de São Paulo.

BRASIL. Portaria nº 1129, de 12 de outubro de 2017. **Portaria sobre conceito de trabalho escravo**, Brasília, DF, Outubro de 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/164348953/dou-secao-1-16-10-2017-pg-82?ref=goto>>. Acesso em: 23 de outubro de 2017.

BRASIL. Lei complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do MPU, Brasília, DF, Maio de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em: 17 de agosto de 2017.

BRITO, Maurício Ferreira; CAVALCANTI, Tiago Muniz; PAIXÃO, Cristiano. **Trabalho escravo, rumo à barbárie**. 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1d421345-105c-4bbe-9f36-e08840258645/Trabalho+escravo+rumo+%C3%A0+barb%C3%A1rie+-+Cristiano+Paix%C3%A3o%2C+Maur%C3%ADcio+Ferreira+e+Tiago+Muniz+-+O+Globo+20102017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=1d421345-105c-4bbe-9f36-e08840258645>. Acesso em: 23 de outubro de 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do tratamento decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana**. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

CALEGARI, Luiz Fernando. **A portaria nº 1.129/2017 e o retrocesso no combate à escravidão contemporânea**. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61250/a-portaria-n-1-129-2017-e-o-retrocesso-no-combate-a-escravidao-contemporanea>>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

CHALHOUB, Sidney. **A força da escravidão: ilegalidade e costume no Brasil oitocentista**. 1. Ed. São Paulo: Companhia das Letras. 2012.

COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. 2017. Disponível em: <<https://www.cptnacional.org.br/publicacoes-2/destaque/4068-nota-publica-nova-portaria-do-ministro-do-trabalho-acaba-com-trabalho-escravo>>. Acesso em: 23 de outubro de 2017.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: O exemplo do Brasil.** Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_227300/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 de maio de 2016.

COPOLA, Gina copola. **O Direito ambiental do trabalho e a figura do assédio moral.** Disponível em: <<http://online.sintese.com>>. Acesso em 20 mar. 2012. Apud DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos.

DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos. **Situações análogas ao trabalho escravo: Reflexos na ordem econômica e nos direitos fundamentais.** 1. Ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2014.

ESCRAVO, NEM PENSAR!. Disponível em: <<http://escravonempensar.org.br/sobre-o-projeto/o-trabalho-escravo-no-brasil/>>. Acesso em: 26 de maio de 2017.

FEMENICK, Tomislav R. **Os escravos – Da escravidão antiga à escravidão moderna.** São Paulo: CenaUn, 2003.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **Levantando o véu da reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/741d2eb0-7d35-4623-96c4-50f5a7dfe611/Levantando+o+v%C3%A9u+da+reforma+trabalhista+-+Vanessa+Patriota+-+Justificando+28042017.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra.** 2006. Disponível em: <<http://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/4675>>. Acesso em: 18 de setembro de 2017.

GUIMARÃES, Rogério. **A modernização trabalhista?**, 2017. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/a4c668a8-bbad-4901-885f-29ff725b6c95/A+Moderniza%C3%A7%C3%A3o+Trabalhista+-+Rog%C3%A9rio+Guimar%C3%A3es+-+M%C3%ADdia+News+20052017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=a4c668a8-bbad-4901-885f-29ff725b6c95>. Acesso em: 15 de outubro de 2017.

KLEIN, Herbert. **A demografia do tráfico Atlântico de escravos para o Brasil.** São Paulo: IPE, 1987.

LAURENTINO, Pedro Ernesto. **Sobre o contrato de trabalho intermitente da reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2017/08/sobre-o-contrato-de-trabalho-intermitente-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LOPES, João Gabriel Pimentel; TRINDADE, Pedro Mahin Araujo. **Reforma trabalhista, prevalência do negociado sobre o legislado e retrocesso social.** 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI260869,91041-Reforma+trabalhista+prevalencia+do+negociado+sobre+o+legislado+e>>. Acesso em: 16 de outubro de 2017.

MACHADO, Roberta Castro e Ferreira. **Trabalho escravo contemporâneo no Brasil: ações governamentais e a política de combate.** Brasília. 2013. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/handle/10483/6763>>. Acesso em: 11 de junho de 2017.

MAGALHÃES, Ana. **Reforma trabalhista dificulta combate ao trabalho escravo**. 2017. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/07/reforma-trabalhista-dificulta-combate-ao-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2017.

MAGALHÃES, Ana. **Reforma trabalhista dificulta combate ao trabalho escravo**. 2017. Disponível em: <<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2017/07/10/conheca-12-propostas-inconstitucionais-da-reforma-trabalhista-segundo-mpt/>>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

MELO, Luís Antônio Camargo de. **Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília: LTr, n. 26, a. XIII.

MERINO, Lucyla Tellez. **A Eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. São Paulo, 2011. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo.

MERINO, Lucyla Tellez. **A reforma trabalhista e o trabalho decente**, 2017. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-trabalho-decente/17310>>. Acesso em: 16 de outubro de 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011. Disponível em: <<https://www.cptnacional.org.br/index.php/component/jdownloads/category/40-trabalho-escravo?Itemid=1011>>. Acesso em 26 de maio de 2017.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: conceituação a luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. Dissertação (Mestrado). Belo Horizonte. 2008.

NEVES, Débora Maria Ribeiro. **Trabalho escravo e aliciamento: Proposta para a regularização da relação jurídica de emprego**. Dissertação (Mestrado). Belém. 2011.

NINA, Carlos Homero Vieira. **Escravidão ontem e hoje: Aspectos jurídicos e econômicos**. Brasília, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a erradicação do trabalho análogo ao de escravo**. 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233478/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 07 de setembro de 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea**. 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_227539/lang--pt/index.htm>. Acesso em 13 de setembro de 2017.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **A reforma trabalhista traria retrocesso**. 2016. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/20e3267b-e733-4842-a1d7-7a6a3537fdbf/A+Reforma+Trabalhista+traria+retrocesso+-+Ricardo+José+Macedo+-+Justificando+09092016.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=20e3267b-e733-4842-a1d7-7a6a3537fdbf>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

RODGERS, Gerry. **El trabajo decente como una meta para la economía global.** In: **Boletín técnico interamericano de formación profesional. Formación profesional, productividad y trabajo decente.** Montevideo, OIT/Cinterfor, n. 153, p. 9-28, oct. 2002.

ROSÁRIO, Maria do. **O fim do enfrentamento ao trabalho escravo.** 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/o-fim-do-enfrentamento-ao-trabalho-escravo>>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho escravo no Brasil na atualidade.** São Paulo: LTr, 2001

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 25ª. edição - São Paulo: Malheiros, 2005.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo decente.** Memorial da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. 1999. Disponível em: <<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

THENÓRIO, Iberê. **Liberto da escravidão correm risco de voltar ao trabalho forçado.** 2006. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2006/07/libertados-da-escravidao-correm-risco-de-voltar-ao-trabalho-forcado/>>. Acesso em: 15 de maio de 2016.