



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**BIANCA MONTEIRO DE SOUZA**

**TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À  
DE ESCRAVO EM AMBIENTE URBANO**

SALVADOR - BA

2018

**BIANCA MONTEIRO DE SOUZA**

**TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À  
DE ESCRAVO EM AMBIENTE URBANO**

Monografia apresentada à banca examinadora da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em direito.

Orientação: Prof. Dr. Pedro Lino de Carvalho Júnior.

SALVADOR - BA

2018

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

**BIANCA MONTEIRO DE SOUZA**

### **TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO EM AMBIENTE URBANO**

A presente monografia foi aprovada como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em direito no curso de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA.

Salvador, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

#### **BANCA EXAMINADORA:**

Pedro Lino de Carvalho Júnior – Orientador \_\_\_\_\_  
Mestre em Direito Econômico pela Universidade Federal da Bahia.  
Doutor em Filosofia pela Universidade Federal da Bahia.

Rosangela Rodrigues Dias de Lacerda \_\_\_\_\_  
Mestrado em Direito pela Universidade Federal da Bahia.  
Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo.

Cláudio Dias Lima Filho \_\_\_\_\_  
Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia.

Dedico esta monografia a todos aqueles que acreditam na possibilidade de alteração da realidade através da educação pública, gratuita e socialmente referenciada. A resistência dessas pessoas apresentou para juventude negra brasileira a possibilidade de ocupar outros espaços no cenário social. Muito obrigada! Sem vocês, meu caminho (e de tantos outros) poderia ter sido muito diferente.

## AGRADECIMENTOS

O poeta não estava equivocado quando escreveu que “o sofrimento é o intervalo entre duas felicidades”. A construção dessa monografia atravessou um momento muito doloroso, mas o sentimento de gratidão, curiosamente, transcendeu e possibilitou a finalização deste estudo.

Agradeço, em primeiro lugar, aos meus pais, Eri e Socorro. Casal que transmitiu de forma precisa os valores que não devem ser abandonados em qualquer travessia, especialmente, nos dias de tempestade. Tenho muito orgulho de representar a força de vocês. À minha irmã, Larissa, você também foi motivo para minha resistência.

A pessoa por quem sempre cultivei profunda admiração e que fortaleceu meu caminho durante essa travessia. Cleber, meu amor, sem sua companhia seria impossível.

Aos professores e professoras do antigo CEFET-BA (campus Camaçari) que mudaram minha história ao transmitir conhecimento de forma crítica. Vocês merecem todo respeito e admiração, por isso, tanta emoção ao escrever sobre esse período.

Agradeço ao grupo de estudos que foi extremamente importante na minha trajetória acadêmica, coordenado pela Professora Isabela Fadul. Agradeço a honra de ter sido sua orientanda é uma das educadoras mais intensa que conheci na vida. Ainda no grupo de estudos agradeço aos colegas: Lucas, Fernanda, Gerson, Kim e Dominique.

A meu orientador, Professor Pedro Lino que demonstra na sala de aula preocupação com a construção do conhecimento. Agradeço por ter esclarecido minhas ideias a respeito da temática que inquieta minha trajetória, principalmente após a leitura da obra Jubiabá de Jorge Amado, em 2014.

Aos poucos amigos que fiz, desde os da época da escola e aqueles que conquistei durante a faculdade, em especial: Moná, Irlane, Vanessa, Aline, Luan e Denise.

“ — Disseram que ele já não dava conta do serviço... Já não tinha força...  
Andava agora passando fome, cortando uma dureta. Coitado...

Outro ajuntou:

— É sempre assim... Matam a gente de trabalho e depois mandam embora.  
Quando a gente já não pode fazer outra coisa senão se jogar no mar... Era um  
mulato magro.

Um negro forte disse:

— Comem nossa carne e depois não querem roer os ossos. No tempo da  
escravidão pelo menos roíam os ossos...

Soou um apito e eles foram voltando aos fardos e aos guindastes. Mas antes  
alguém cobriu o rosto do velho com o velho paletó.

E depois vieram mulheres e soluçaram”.

SOUZA, Bianca Monteiro de. *Trabalho em condições análogas à de escravo em ambiente urbano*. 63 fls. Monografia (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

## RESUMO

O personagem principal da obra *Jubiabá*, Antônio Balduino, ao denunciar as contradições do mundo do trabalho na Bahia apresenta ao leitor uma comparação entre a escravidão e o trabalho regulamentado. Destacando que no passado os negros eram escravizados e a força de trabalho era utilizada até que a energia fosse esgotada e quando estavam velhos “pelo menos roíam os ossos”. Trata-se de uma crítica realizada por Jorge Amado, na década de 30, as formas de exploração do trabalho. A presente monografia é um estudo do trabalho em condições análogas à de escravo em ambiente urbano. Primeiramente, realizou-se um estudo normativo do trabalho escravo no âmbito internacional e nacional. Na perspectiva metodológica a pesquisa focou no entendimento dos tribunais em relação a temática, em especial, do Tribunal Regional da 2ª Região. Além do estudo jurisprudencial, o trabalho problematizou a legalização de algumas práticas que são elementares para a caracterização do trabalho escravo, principalmente, a partir da reforma trabalhista inscrita na Lei 13.467/17. Por fim, os casos analisados evidenciam que o enfrentamento ao trabalho escravo em ambiente urbano demanda compreensão e caracterização do fenômeno. Propondo-se a intensificação da sistemática da atuação estatal no combate ao trabalho escravo para que resultados positivos sejam obtidos.

**PALAVRAS-CHAVE:** TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO, REFORMA TRABALHISTA, URBANO.

SOUZA, Bianca Monteiro de. Work in slave-like conditions in an urban environment. 63 fls. Monography (Undergraduate) - Faculty of Law, Federal University of Bahia, Salvador, 2018.

## **ABSTRACT**

The main character of the work Jubiabá, Antonio Balduino, in denouncing the contradictions of the world of work in Bahia presents the reader with a comparison between slavery and regulated labor. Noting that in the past blacks were enslaved and the work force was used until the energy was exhausted and when they were old "at least gnawed the bones." This is a criticism made by Jorge Amado, in the 1930s, the forms of labor exploitation. This monograph is a study of the work in slave-like conditions in an urban environment. Firstly, a normative study of slave labor was carried out at the international and national levels. In the methodological perspective the research focused on the understanding of the courts in relation to the theme, in particular, of the Regional Court of the 2nd Region. Besides the jurisprudential study, the work problematized the legalization of some practices that are elementary to the characterization of slave labor, mainly, from the labor reform inscribed in Law 13467/17. Finally, the cases analyzed show that confrontation with slave labor in an urban environment demands understanding and characterization of the phenomenon. It is proposed to intensify the system of state action in the fight against slave labor so that positive results can be obtained.

**KEYWORDS:** ANALOGUE WORK TO SLAVE, LABOR REFORM, URBAN.



## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ART- Artigo

CF- Constituição Federal

CP – Código Penal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CONAETE - Coordenadoria Nacional de Erradicação ao Trabalho Escravo

CPT - Comissão Pastoral da Terra

GEFM - Grupo de Especialização de Fiscalização Móvel

GERTRAF - Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado

MPT- Ministério Público do Trabalho

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PIDESC - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

STF - Supremo Tribunal Federal

ONU – Organização das Nações Unidas

## SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	11
2.NORMATIVIDADE DO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO NO ÂMBITO INTERNACIONAL E NACIONAL.....	15
2.1. Trabalho análogo ao escravo na perspectiva internacional.....	15
2.2. Trabalho análogo ao escravo no Brasil: caracterização jurídica a partir do art. 149 do código penal brasileiro.....	19
2.3. Análise das Portarias 1.129/17 e 1.293/17 do Ministério do Trabalho.....	27
3.O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO: NA PERSPECTIVA DOS TRIBUNAIS.....	31
3.1. Estudos das decisões condenatórias por trabalho análogo ao escravo urbano.....	34
3.1.1. Terceirização.....	35
3.1.2. Segurança e saúde do trabalhador.....	39
3.1.3. Duração do trabalho.....	42
4.TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO URBANO E REFORMA TRABALHISTA.....	46
4.1. Reforma trabalhista: impactos na precarização do trabalho urbano.....	46
4.2. Normas de saúde e segurança do trabalho.....	48
4.3. Duração do trabalho.....	52
5.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
6. REFERÊNCIAS.....	60

## 1 INTRODUÇÃO

Por mais de um século o Estado brasileiro ignorou a prática do trabalho em condições análogas à de escravo em seu território. O primeiro reconhecimento de práticas análogas às escravistas no país após a sanção da Lei Imperial n.º 3.353 em 13 de maio de 1888, conhecida como Lei Áurea, foi realizado em decorrência da denúncia do caso “José Pereira e Paraná”<sup>1</sup> na Corte Interamericana de Direitos Humanos durante a década de 90.

O caso ocorreu em 1989 quando dois colegas de trabalho na Fazenda Espírito Santo/PA foram escravizados pelo empregador rural. Ao tentar fugir um dos “seguranças” da fazenda disparou diversos tiros que atingiram José Pereira e, seu colega, apelidado de “Paraná”. O caso não teve a devida atenção do judiciário brasileiro, quando operou a prescrição. Por isso, o Brasil foi denunciado perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos.<sup>2</sup>.

O reconhecimento das ocorrências de escravidão no Brasil pressionou os agentes públicos a realizar medidas com o objetivo de combater às práticas de trabalho análogo a escravo. Um marco inicial foi à criação do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF) e o Grupo Móvel de Fiscalização, coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso. Na presidência de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2003, o GERTRAF foi substituído pela Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).<sup>3</sup>

No mesmo contexto, o poder legislativo conferiu nova redação ao art. 149 do Código Penal, Lei nº 10.803/2003, ao conceituar o crime de Redução à condição análoga à de escravo e atribuiu pena de reclusão de dois a oito anos e multa, além da pena correspondente à violência ao agente que reduzir alguém a

---

<sup>1</sup> NETO, Vito Palo. **Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. p.56-60

<sup>2</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.37.

<sup>3</sup> Idem, p.24.

condição de escravo<sup>4</sup>, conforme ressalta a Organização das Nações Unidas no Brasil (ONU):

Desde 1995, quando o Brasil reconheceu perante a comunidade internacional que ainda havia escravidão em seu território (apesar da Lei Áurea, que havia previsto sua abolição em 1888), importantes mecanismos foram criados visando sua erradicação.<sup>5</sup>

O trabalho análogo a escravo passou a ser um dos fenômenos do chamado mundo do trabalho extremamente problematizado por diversos atores sociais. Os resgates de mais de cinquenta mil trabalhadores das condições análogas à escravidão nos últimos vinte anos incluíram o país no rol mundial do combate a escravidão contemporânea segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) <sup>6</sup>.

“Estima-se que pelo menos 25 mil pessoas estejam sujeitas a essas condições de “trabalho escravo”, na sua maioria nos estados amazônicos do Pará e Mato Grosso. Muitos desses trabalhadores, na sua maior parte homens, são traficados por intermediários chamados “gatos” que recrutam trabalhadores em centros urbanos no Nordeste do Brasil.”<sup>7</sup>

No início do século XXI o trabalho análogo ao escravo persiste no imaginário coletivo como um fenômeno do período colonial brasileiro. Ideia reforçada pela total omissão estatal durante um século. Porém, os resgates formais somados a repercussão midiática dos casos enfraquece a lenda de que a escravidão faz parte do passado.

Além disso, uma parcela da sociedade brasileira que nas diversas frentes contribui no combate ao trabalho em condições análogas à de escravo remete-se, muitas vezes, a um fenômeno remoto e restrito às porteiras do mundo rural. O histórico de resgate das vítimas no Brasil indica uma contradição deste pensamento, uma vez que há um crescimento do fenômeno em áreas urbanas,

---

<sup>4</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 24 - 25.

<sup>5</sup> Organização das Nações Unidas no Brasil. **Trabalho Escravo**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>> Acesso em: 25/11/2017.

<sup>6</sup> OIT. **Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced\\_labour/pub/trabalho\\_escravo\\_no\\_bras\\_il\\_do\\_seculo\\_xxi\\_315.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/trabalho_escravo_no_bras_il_do_seculo_xxi_315.pdf)>

<sup>7</sup> Repórter Brasil. **Relatório Global 2005**. Disponível em: <[http://reporterbrasil.org.br/documentos/relatorio\\_global2005.pdf](http://reporterbrasil.org.br/documentos/relatorio_global2005.pdf)> Acesso em: 25/11/2017.

conforme aponta o relatório de Conflitos no Campo divulgado em 2013 pela Comissão Pastoral da Terra (CTP) dos 2.242 trabalhadores resgatados, 1.153 mil (51%) foram encontrados exercendo atividades em áreas urbanas<sup>8</sup>.

Mantendo a tendência dos anos anteriores em 2015 a maioria das vítimas foi localizada em áreas urbanas, que concentraram 61% dos casos. Conforme dados apresentados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social foram resgatados 607 trabalhadores em 85 ações realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel e por auditores fiscais do trabalho<sup>9</sup>.

“A Organização Internacional do Trabalho, em sua última publicação do relatório global sobre a escravidão, estimou a existência de cerca de 13 milhões de pessoas em condições de trabalhos forçados. Só no Brasil, segundo dados da Comissão Pastoral da Terra, há 25 mil trabalhadores em condições análogas à escravidão”.<sup>10</sup>.

A escolha do tema justifica-se em razão dos dados apresentados que apontam a necessidade de ampliação e criação de novas estratégias para combater o trabalho escravo no meio urbano. Porém, na contramão, há no cenário econômico, político, jurídico e social um processo de desconstrução de direitos conquistados historicamente constituindo retrocessos que empurram as relações de trabalho para condições de violação da dignidade da pessoa humana de forma regulamentada<sup>11</sup>.

Dois dispositivos legais representam bem a culminância desse processo criando as condições para intensificação de relações de trabalho que guardam as características do trabalho análogo ao escravo. Esse conjunto de medidas tem sido denominado de modernização das relações de trabalho, a saber: *Terceirização Total e Reforma Trabalhista*.

Nesta pesquisa, o trabalho em condições análogas à de escravo em ambiente urbano será analisado na perspectiva dos tribunais, através do estudo de decisões que trataram dos danos morais e coletivos decorrentes da

---

<sup>8</sup> COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. **Conflitos no campo Brasil 2013**. Disponível em: <<http://cptnacional.org.br/index.php/component/jdownloads/viewcategory/4cadernoconflitos?itemid=23>>. Acesso em: 22 nov. 2017

<sup>9</sup> AGENCIA BRASIL. **Brasil resgata mais de mil pessoas de trabalho escravo em 2015**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-01/brasil-resgata-mais-de-mil-trabalhadores-de-condicoes-analogas>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

<sup>10</sup> PALO NETO, Vito. **Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo**. Ob. cit. p. 08.

<sup>11</sup> REPOSITARIO IPEA. **A reforma trabalhista e o trabalho no campo**. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8131/1/bmt\\_63\\_reforma.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8131/1/bmt_63_reforma.pdf)>. Acesso em: 16 nov. 2017.

submissão ao trabalho degradante e que foram proferidas pelo judiciário brasileiro buscando indicar os paradoxos com as alterações realizadas no ordenamento jurídico a partir de 2017.

O presente trabalho tomará por fontes primárias para o desenvolvimento metodológico de pesquisa: jurisprudência, legislação internacional, doutrina e normas. O objetivo geral é realizar a caracterização jurídica do trabalho escravo, apresentando a legislação internacional, conceitos doutrinários e jurisprudência brasileira. Enquanto no objetivo específico, busca-se realizar um estudo da perspectiva dos tribunais brasileiros em relação ao trabalho análogo ao escravo e relacionar os dados sistematizados com a reforma trabalhista.

A monografia está organizada em três capítulos. O primeiro versará sobre a normatividade a respeito do trabalho em condições análogas à de escravo no âmbito internacional e nacional. Trata-se de uma revisão dos Tratados Internacionais, dos dispositivos Constitucionais e Infraconstitucionais. Portanto, neste momento será prioritário à contextualização do desenvolvimento do trabalho escravo no Brasil na perspectiva jurídica e social, caracterizando seus institutos protetivos basilares.

No segundo capítulo será realizado um estudo de decisões judiciais que resultaram em condenações de empregadores por trabalho em condições análogas à de escravo, assim como será realizado o levantamento dos dispositivos que foram utilizados como fundamentos legais para decisão.

A terceira parte da pesquisa observará a nova legislação trabalhista buscando compreender a desestruturação dos institutos/jurisprudências aplicados nas condenações do trabalho escravo urbano. Assim, será realizado o estudo da hipótese estabelecida para presente monografia que busca entender como os fundamentos jurídicos empregados nas decisões foram tratados na reforma trabalhista inscrita na Lei 13.467/17.

Por fim, considerações finais a respeito do risco da potencialização do trabalho análogo ao escravo urbano.

## **2      NORMATIVIDADE DO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO NO ÂMBITO INTERNACIONAL E NACIONAL**

O presente capítulo tratará do estudo do trabalho escravo contemporâneo na perspectiva nacional e internacional. Primeiramente, concentrar-se-á nos instrumentos internacionais que disciplinaram a proteção ao trabalhador. Trata-se dos tratados de direitos humanos que representam um marco teórico fundamental para compreensão da principiologia adotada internacionalmente, assim como um estudo da composição da ideia de trabalho decente no âmbito da OIT<sup>12</sup>.

O segundo momento estará concentrado na ordem jurídica interna e apresentará a problematização do conceito e o alcance do crime de redução à condição análoga à de escravo, partindo da análise conceitual do art. 149 do Código Penal Brasileiro.

### **2.1 Trabalho análogo ao escravo na perspectiva internacional**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de suas Convenções delimitou uma perspectiva conceitual em relação ao trabalho forçado. Segundo Piovesan<sup>13</sup> a OIT situa-se como um dos primeiros marcos do processo de internacionalização dos direitos humanos. Desta forma, as convenções podem ser denominadas de “convenções fundamentais”, uma vez que abordam em seus textos, direitos mínimos dos trabalhadores e trabalhadoras em escala global.

---

<sup>12</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.42.

<sup>13</sup> Piovesan, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. Flávia Piovesan. – 14. ed., rev. e atual – São Paulo: Saraiva, 2013.

As convenções nº 29 e 105<sup>14</sup> da OIT tratam da proibição do trabalho forçado. O instrumento que problematizou o trabalho forçado contemporâneo na ordem internacional foi a Convenção nº 29. O referido instrumento, editado no âmbito do século XX compreende um conceito que envolve a prática nas mais diversas regiões do globo. Assim, estabeleceu no art. 2º que o “trabalho forçado ou obrigatório” como todo trabalho ou serviço ordenado ao indivíduo que seja sujeito à ameaça de qualquer penalidade e para o qual não tenha se oferecido espontaneamente.

Art. 2 - Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

Os Estados-membros das Nações Unidas que ratificaram a Convenção comprometeram-se a abolir as práticas de trabalho forçado ou obrigatório, assim como de não fazer uso, como é o caso do Brasil que ratificou a Convenção nº 29 em 1957 que foi promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 1957.

As convenções fundamentais também são compostas por outros instrumentos para formar o denominado “trabalho decente”. Somado as Convenções nº 29 e 105 destacam-se as Convenções nº 87 e 98, que tratam da liberdade sindical. As Convenções nº 138 e 182, que versam sobre o trabalho infantil, e, por fim a nº 100 e 111, dispõem acerca da proibição da discriminação.

Nesta perspectiva, no âmbito internacional existem outras normas que somadas as Convenções da OIT sistematizam direitos trabalhistas mínimos, quais sejam: A Declaração de Filadélfia, de 1944, que foi anexado à Constituição da Organização Internacional do Trabalho<sup>15</sup>; A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH); e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

Na Declaração de Filadélfia houve o destaque ao direito do ser humano no tocante as condições econômicas e igualdade de oportunidades, na

---

<sup>14</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

<sup>15</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da organização internacional do trabalho**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 16 nov. 2017.



qual se destaca que “todos os seres humanos [...] têm o direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades.”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas de 1948 configurou-se em uma orientação principiológica, uma vez que esteve inserido no contexto de reconstrução dos direitos humanos no após a Segunda Guerra Mundial. Afirmou o princípio de que “ninguém será mantido em escravidão ou servidão”, assim como o direito à “livre escolha do emprego”, desta forma os seguintes artigos merecem destaque:

“Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

“Artigo XXIV - Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.”

A proteção disposta na DUDH contém aspectos extremamente relevantes do ponto de vista jurídico, pois ao apresentar direitos mínimos dos trabalhadores e relacioná-los ao princípio da dignidade humana enfrenta os avanços da precarização do trabalho de forma global, assim como da vedação ao retrocesso social que pode ser aplicada no cenário político brasileiro, principalmente a partir de 2017, tendo em vista que apresenta proteção à remuneração, dignidade humana do trabalhador e família, direito a organização sindical e férias.

No Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais os seguintes dispositivos merecem destaque:

ARTIGO 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

ARTIGO 7º Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual; ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) A segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

#### ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:
- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
  - d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

Insta salientar, que os instrumentos internacionais devem ser analisados conjuntamente, pois a definição de trabalho forçado estaria incompleta se considerado de forma isolada os dispositivos da PIDESC, Declaração Universal ou das Convenções da OIT.

“Assim, embora reconheçamos as razões que levam a OIT a se fixar em quatro pontos básicos: liberdade de trabalho; igualdade no trabalho; proibição do trabalho infantil; e liberdade sindical, acreditamos que o elenco mínimo é maior. Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da exploração do trabalho- Trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2016. p.55.

Segundo Brito Filho<sup>17</sup> o entendimento deve ser integrado a partir da análise dos diplomas, somados a sistemática dos direitos trabalhistas mínimos, as garantias previstas no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

## **2.2 Trabalho análogo ao escravo no Brasil: caracterização jurídica a partir do art. 149 do código penal brasileiro.**

A Lei Imperial n.º 3.353 em 13 de maio de 1888 ficou conhecida por abolir a escravidão no Brasil. Desta forma, desde então inexistente legalmente a condição de escravo no país, por este motivo a Lei 10.803 no art. 149 apresenta a expressão “reduzir alguém à condição análoga à de escravo”.

Em 2003, o legislador conferiu nova redação ao art. 149 do Código Penal ao conceituar o crime e atribuir pena de reclusão de dois a oito anos e multa, além da pena correspondente à violência ao agente que reduzir alguém a condição análoga à de escravo. Portanto, em 2003 o art. 149 passou a ter a seguinte redação:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a **trabalhos forçados** ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a **condições degradantes de trabalho**, quer restringindo, por qualquer meio, sua **locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto**:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

---

<sup>17</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.40.

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.<sup>18</sup>.

Ressalta-se que antes da referida alteração legislativa o art.149 não delineava a conduta, ou seja, havia uma lacuna que era interpretada pelo julgador que apresentava o conteúdo da norma no caso concreto. A pena cominada, em abstrato, era reclusão de 2 a 8 anos.

Nesta perspectiva, o crime é configurado quando há uma ou mais das seguintes situações: submissão a trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho ou quando o trabalhador tem restringida sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou aliciador. Essa nova concepção traduz-se em um importante avanço na conceituação do crime, na medida em que desvincula a prática criminosa da ideia de cerceamento de liberdade somente, alinhando seu objeto jurídico à questão da violação da dignidade do trabalhador<sup>19</sup>.

Entretanto, existiram no Brasil diversas denominações para o fenômeno do trabalho em condições análogas à de escravo, conforme Palo Neto:

No Brasil, por exemplo, de 1972 a 2002, foram utilizadas mais de 20 categorias diferentes para classificar o tipo de trabalho sob coerção (FIGUEIRA, 2004), podendo destacar entre as mais comuns: escravidão branca, análogo a escravo, escravidão contemporânea, trabalho forçado, servidão, etc. Essa diversidade de caracterizações dificulta a compreensão do fenômeno da exploração do homem, bem como o seu enquadramento jurídico.<sup>20</sup>.

A diversidade de designações é um problema, pois tem sido argumento central do setor empresarial de que não existe trabalho escravo no Brasil, um exemplo das dificuldades está estampado no processo relativo à submissão de 53 trabalhadores à condição de escravos, no qual o deputado federal, Inocêncio Gomes de Oliveira, condenado, explanou na defesa no TRT-MA que “Os desembargadores reconheceram que não havia trabalho escravo,

---

<sup>18</sup> BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – institui o Código Penal. Diário Oficial República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 31 de dezembro de 1940. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm), acesso em 26.11.2017.

<sup>19</sup> NETO, Vito Palo. **Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. p.08.

<sup>20</sup> Idem, p.08.

mas sim trabalho degradante, figura não prevista na legislação trabalhista”<sup>21</sup>, tentando fazer um jogo de palavras em razão das diversas denominações.

Nessa esteira, o estudo das diversas terminologias utilizadas pode ser sistematizado através das pesquisas realizadas por diversos autores, que apesar da pluralidade de argumentos para sustentar as mais variadas denominações, concordam que o combate e fiscalização de práticas violadoras da dignidade humana devem ser efetuadas, assim como a devida punição aos algozes.

Primeiramente, alguns pesquisadores defendem a expressão “trabalho forçado”, utilizando como argumento para a referida denominação a impossibilidade jurídica do trabalho escravo no Brasil, uma vez que desde a promulgação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888 a denominação não poderia mais ser utilizada. Revelando-se como um argumento técnico-jurídico, que tem como precursor Georgenor Franco Filho<sup>22</sup>.

Fundamentada no mesmo argumento Evanna Soares defende a denominação “trabalho em condições análogas à escravidão”. Na perspectiva da pesquisadora a escravidão é relacionada ao trabalho no qual há desrespeito à dignidade humana, liberdade, assim como a inobservância de direitos trabalhistas, portanto o trabalho fundamentalmente forçado. O trabalho em condições análogas à escravidão, segundo Soares implica o comprometimento da liberdade e concomitantemente condições de trabalho degradantes, decorrentes de violação de direitos trabalhistas, tais como salário mínimo e boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho<sup>23</sup>.

A expressão “trabalho escravo contemporâneo” é defendida por Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé<sup>24</sup>, justificando que a prática de exploração laboral contemporânea guarda semelhanças com o modelo escravocrata do

---

<sup>21</sup> Reporter Brasil. **Relatório Global 2005**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2006/06/tribunal-mantem-condenacao-de-inocencio-por-trabalho-escravo/>> Acesso em: 25/11/2017

<sup>22</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Combate ao trabalho forçado**. Jornal O Liberal, caderno Painel, p. 9, Belém-Pará, de 09 de março de 2003.

<sup>23</sup> SOARES, Evanna. **Meios coadjuvantes de combate ao trabalho escravo pelo ministério público do trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília. v. XIII. n. 26, p. 34-35, set 2003.

<sup>24</sup> SANTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho escravo no Brasil na atualidade**. São Paulo: LTr, 2000.p.23.

denominado período colonial, no qual indivíduos se tornaram juridicamente a propriedades de outros indivíduos, relação que lastreou as operações de crédito junto às instituições bancárias nacionais e internacionais.

Entretanto, Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé aponta o fato do trabalhador na contemporaneidade não integrar o patrimônio do seu empregador, como principal diferença, e, por isso, propõe a denominação “escravo contemporâneo”<sup>25</sup>.

Nesta esteira, poderíamos conceituar o trabalho escravo contemporâneo, na zona rural, como sendo 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.<sup>26</sup>

Assim, em decorrência da contextualização histórica na contemporaneidade permanece coerente à expressão “trabalho escravo” que é uma espécie do gênero trabalho forçado.

José Cláudio Monteiro de Brito Filho apresentando uma perspectiva interdisciplinar oferece outra caracterização no plano jurídico, qual seja: o trabalho em condições análogas à de escravo. Realizando, portanto, uma crítica a expressão trabalho escravo contemporâneo, primeiramente pelo fato de não refletir com precisão o momento histórico da ocorrência do fenômeno. O segundo argumento está relacionado ao “ponto de vista técnico-jurídico”<sup>27</sup>.

Nessa esteira, esclarece a necessidade de evitar confusões entre as terminologias, trabalho forçado e trabalho em condições análogas a de escravo, pois a primeira é utilizada pela OIT e está relacionado ao cerceamento de liberdade, uma das espécies do trabalho análogo ao escravo disciplinado no art.149 do Código Penal Brasileiro.

Segundo Brito Filho, o trabalho em condições análogas à de escravo, tipificado no Código Penal Brasileiro, divide-se em duas espécies:

---

<sup>25</sup> Idem, p.16-18.

<sup>26</sup> SANTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho escravo no Brasil na atualidade**. São Paulo: LTr, 2000. p.27.

<sup>27</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.40.

“trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes”. O trabalho forçado no âmbito do direito internacional foi definido pela Convenção n. 29 da OIT, na qual é trabalho forçado no âmbito do direito internacional, como todo, trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para a qual ela não tiver se oferecido espontaneamente.

Enquanto no artigo 1º da Convenção n. 105, vetou-se a utilização do trabalho forçado para fins de desenvolvimento econômico, assim como para instrumento de educação política, discriminação, disciplinamento por meio do trabalho ou punição por movimentos paredistas.

O Relatório Global que também tratou do trabalho forçado identificou com a grave violação de direitos e restrições da liberdade humana<sup>28</sup>. Assim, a delimitação do trabalho forçado engloba o trabalho atribuído com ameaça de punição e a involuntariedade na prestação laboral.

No Brasil o trabalho forçado é caracterizado como espécie do crime de reduzir alguém a condição análoga à de escravo. Brito Filho conceitua o trabalho forçado da seguinte forma:

Trabalho forçado define-se como: o trabalho que for prestado por trabalhador a tomador e serviços em caráter obrigatório, quando não decorrer da livre vontade do primeiro, ou quando a obrigatoriedade for consequência, por qualquer circunstância, da anulação de sua vontade.<sup>29</sup>

O trabalho forçado segundo o autor deve ser caracterizado como “espécie do crime de reduzir alguém a condição análoga à de escravo”<sup>30</sup> levando em consideração alguns elementos como a ausência de vontade do trabalhador e a existência de um sujeito passivo e ativo na relação de trabalho.

Por outro lado, o trabalho em condições degradantes não possui a mesma facilidade conceitual, pois diferentemente do trabalho forçado à liberdade não é o cerne da relação.

É preciso, entretanto, enunciar mais concretamente o trabalho em condições degradantes. Tomando por base sua caracterização, como exposta por Luis Camargo, como aquele em que se pode identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições

---

<sup>28</sup> Reporter Brasil. **Relatório Global 2005**. Disponível em: <[http://reporterbrasil.org.br/documentos/relatorio\\_global2005.pdf](http://reporterbrasil.org.br/documentos/relatorio_global2005.pdf)> Acesso em: 25/11/2017.

<sup>29</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.82.

<sup>30</sup> Idem, p.82.

mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido - o que deve ser esclarecido, embora pareça claro - em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.<sup>31</sup>

O autor analisa que a dificuldade em definir condição degradante pode ser superada de forma simples, por exemplo, através da negação daquelas situações que não podem ser consideradas degradantes ou, da segunda forma que é a violação da dignidade humana, mas apesar da facilidade, ambas podem fracassar ao tentar preencher o conceito de condição degradante de trabalho.

Na definição elaborada por Brito Filho a condição degradante de trabalho possui uma pluralidade de elementos que indicam sua presença na relação laboral. Desta forma, o referido autor apresenta o conteúdo da terminologia que adotou, qual seja: trabalho em condições análogas à de escravo, esclarecendo que pode ser substituída por trabalho escravo, em decorrência de facilidade semântica, mas que a terminologia trabalho escravo é uma atecnia no ordenamento jurídico brasileiro.

Ressalta-se que o trabalho em condições análogas a escravo é gênero que possui duas espécies, mas que em ambas a dignidade humana é violada, por fim o autor define trabalho escravo da seguinte forma:

podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador.<sup>32</sup>

Diante da definição apresentada no código penal e das diversas denominações formuladas ao longo dos anos no Brasil é possível concluir que a definição de trabalho análogo ao escravo não está em disputa, uma vez que a dignidade humana é levada em consideração nas mais variadas pesquisas.

José Claudio Monteiro de Brito Filho sistematiza esse fato de forma mais evidente. Assim, os trabalhadores submetidos a estas condições não devem permanecer com a dignidade humana violada em decorrência da indeterminação terminológica.

O crime de redução à condição análoga à de escravo encontra-se encartado no Título I do Código Penal, desta forma, no trecho destinado aos

---

<sup>31</sup> Idem, p.88-89.

<sup>32</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.82-85



“crimes contra a pessoa”, portanto não está incluso no âmbito dos crimes contra a organização do trabalho. Durante alguns anos a discussão sobre a competência para o crime de trabalho escravo esteve lastreada em dois eixos, quais sejam: a competência é da Justiça Federal ou da Justiça Estadual.

O STF entende que o delito de redução à condição análoga à de escravo é de competência da Justiça Federal, uma vez que o *locus* do crime no Código Penal não é o fundamento relevante para a fixação da competência. Nessa esteira, o entendimento do Min. Joaquim Barbosa:

A Constituição, no art. 109, VI, determina que são da competência da Justiça Federal ‘os crimes contra a organização do trabalho’, sem explicitar que delitos se incluem nessa categoria. Embora no Código Penal brasileiro haja um capítulo destinado a tais crimes, o entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante é no sentido de que não há correspondência taxativa entre os delitos capitulados no referido Código e aqueles indicados na Constituição, cabendo ao intérprete verificar em quais casos se está diante de um ‘crime contra a organização do trabalho’.<sup>33</sup>

Insta salientar, que no julgamento do RE 398.041 (rel. Min. Joaquim Barbosa, sessão de 30.11.2006) o Plenário do STF fixou a competência da Justiça Federal para julgar os crimes de redução à condição análoga à de escravo, justificando da seguinte forma:

que quaisquer condutas que violem não só o sistema de órgãos e instituições que preservam, coletivamente, os direitos e deveres dos trabalhadores, mas também o homem trabalhador, atingindo-o nas esferas em que a Constituição lhe confere proteção máxima, enquadram-se na categoria dos crimes contra a organização do trabalho, se praticadas no contexto de relações de trabalho" (RE 541627, Relatora Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, julgado em 14/10/2008).<sup>34</sup>

Na mesma perspectiva entende o STJ:

(...) A Terceira Seção desta Corte já pacificou o entendimento de que compete à Justiça Federal processar e julgar os autores do delito previsto no art. 149 do Código Penal, haja vista a violação aos direitos humanos e à organização do trabalho. (...) (STJ. 6ª Turma. RHC 25.583/MT, Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, julgado em 09/08/2012)<sup>35</sup>

A primeira parte do art.114, I da Constituição Federal, alterado pela EC 45/04<sup>36</sup>, delimita a competência da justiça do trabalho para processar e julgar

---

<sup>33</sup> RE 398.041 (rel. Min. Joaquim Barbosa, sessão de 30.11.2006). Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=304917>> Acesso em: 27/11/2017.

<sup>34</sup> Idem

<sup>35</sup> Idem

<sup>36</sup> Idem

as ações oriundas das relações de trabalho. Nessa esteira, independentemente do pedido formulado esteja relacionado com a legislação civil, ou seja, irrelevante a natureza da matéria, uma vez que a relevância para determinar a fixação da competência é a origem da relação jurídica.

Os casos de trabalho análogo ao escravo estão no raio de alcance da competência material desta Justiça, assim as demandas individuais e coletivas daí decorrentes serão apreciadas à luz das normas que compõem o ordenamento jurídico pátrio.

Conforme exposto, à configuração do crime de redução à condição análoga à de escravo, assim como a imposição de qualquer pena privativa de liberdade ou análoga, para fins penais não faz parte das atribuições da Justiça do Trabalho, conforme decisão do STF. Diferentemente do pedido de indenização por dano moral coletivo e outros.

No que se refere às ações coletivas, como a Ação Civil Pública, a origem do pedido a relação de emprego é o cerne em relação tema fixação da competência:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Com efeito, o art. 83, inciso III da LC 75/93, estabelece a exigência de que a relação empregatícia tenha como parte um indivíduo ou um grupo identificável ou não.

Diversas políticas públicas foram criadas para o combate desta exploração pode-se destacar: o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM); a elaboração e a divulgação de Cadastro Nacional de Empregadores (“lista suja”); o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo; e a atuação extrajudicial dos membros do Ministério Público do Trabalho.

### 2.3 Análise das Portarias 1.293/2017 e 1.129/17 do ministério do trabalho

A história nacional contemporânea foi marcada pelo ano de 2016, batizado por diversos grupos como “o ano que não terminou”. No mundo do trabalho a retirada de direitos sociais foi intensificada em 2017 pela denominada reforma trabalhista, considerada maior reforma já ocorrida no sistema jurídico trabalhista.

A definição de trabalho em condições análogas às de escravo foi objeto de disputas políticas em 2017, assim em apenas um semestre duas portarias publicadas que estabeleciam regras relacionadas à caracterização do fenômeno e com temáticas, fundamentalmente, opostas, quais sejam: Portaria 1.293/17<sup>37</sup> que substituiu a polêmica portaria 1.129/17<sup>38</sup>, ambas do Ministério do Trabalho.

A portaria 1.129/17 estabelecia novas regras relacionadas à atualização do cadastro de empregadores, assim como para a caracterização de trabalho análogo ao escravo. Extremamente criticada, tanto no cenário nacional, quanto internacional, assim a OIT realizou a divulgação de uma nota sobre as mudanças no combate ao trabalho análogo ao escravo no Brasil, *in verbis*:

Os eventuais desdobramentos desta Portaria poderão ser objeto de análise pelo Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A gravidade da situação está no possível enfraquecimento e limitação da efetiva atuação da fiscalização do trabalho, com o conseqüente aumento da desproteção e vulnerabilidade de uma parcela da população brasileira já muito fragilizada. Além disso, a OIT também lamenta o aumento do risco de que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU não sejam alcançados no Brasil, no que se refere à erradicação do trabalho análogo ao de escravo.<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria MTB nº 1.293 de 28 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho.

<sup>38</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria MTB nº 1.129 de 13 de outubro de 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. Publicada no Diário Oficial de 16 de outubro de 2017.

<sup>39</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Nota do escritório da OIT no Brasil sobre as mudanças no combate ao trabalho análogo ao de escravo**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/wcms\\_584323/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/wcms_584323/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 07 fev. 2018.

Na referida nota houve uma análise da gravidade das propostas, assim como da “trajetória no combate à escravidão contemporânea tornaram o Brasil uma referência mundial no tema nos últimos 20 anos”<sup>40</sup>.

Segundo a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a portaria está “eivada de patente ilegalidade, exorbitando do poder regulamentar atribuído ao Poder Executivo, que é secundário e não pode se sobrepor à lei”.<sup>41</sup>

As violações constitucionais estabelecidas na referida norma, assim como ao artigo 149 do Código Penal e as Convenções 29 e 105 da OIT, uma vez que condiciona a caracterização do trabalho escravo contemporâneo à restrição da liberdade de locomoção da vítima, acarretaram o ajuizamento no STF da ADPF 489, da ADPF 491 e da ADIn 5.802.

Assim como recomendação do Ministério Público Federal para a revogação da portaria. Após distribuição a Ministra Rosa Weber deferiu liminar para suspendê-la. Em dezembro de 2017 o governo publicou a portaria 1.293/17 ainda mais abrangente e realizou alterações nos conceitos de jornada exaustiva, condição degradante, trabalho forçado, assim como em relação às responsabilidades do auditor-fiscal do trabalho.

A leitura das portarias de forma comparada permite inferir que existem diferenças de ordem semânticas, por exemplo, na portaria o seguro-desemprego é concedido "ao trabalhador que *vier a ser identificado* como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo", enquanto na norma existe a mesma previsão, mas "ao trabalhador que *for encontrado* em condição análoga à de escravo". Além das diferenças de tempos verbais, podem ser destacadas aquelas relacionadas às responsabilidades dos órgãos envolvidos no combate ao trabalho escravo.

As diferenças relacionadas aos conceitos que configuram o trabalho em condições análogas à de escravo podem ser evidenciadas da seguinte forma:

---

<sup>40</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Nota do escritório da OIT no Brasil sobre as mudanças no combate ao trabalho análogo ao de escravo**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/noticias/wcms\\_584323/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/wcms_584323/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 07 fev. 2018.

<sup>41</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DA REPÚBLICA. **Associações criticam mudança nas regras para combate ao trabalho escravo**. Disponível em: <<http://www.anpr.org.br/noticia/5277>>. Acesso em: 08 fev. 2018.

Tabela 1 - condição degradante, trabalho forçado e jornada exaustiva – janeiro de 2018.

	<b>PORTARIA 1.129/17</b>	<b>PORTARIA 1.293/17</b>
<b>CONDIÇÃO DEGRADANTE</b>	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.	Qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.
<b>TRABALHO FORÇADO</b>	Aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade.	Exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.
<b>JORNADA EXAUSTIVA</b>	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.	Toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

Nessa perspectiva, a norma 1.293/17 alude maior autonomia para que o fiscal do trabalho no que tange a interdição imediata da submissão do trabalhador a condições degradantes, conforme estabelece o artigo 9º: "Constatada situação de grave e iminente risco à segurança e à saúde do trabalhador, deverá ser realizado, de forma imediata, o embargo ou a interdição e adotadas as demais medidas previstas em lei".

Entretanto, o estudo de decisões relacionadas a condições análogas as de escravo indicam que a parte reclamada argui nulidade fundamentando no art. 138, III, do CPC, que aplicava os motivos de impedimento e suspeição aos peritos. No processo nº 10230-31.2014.5.15.0079 do Tribunal Regional do

Trabalho de São Paulo o Magistrado realizou perícia judicial em razão de alegação de nulidade da inspeção, conforme apresentado a seguir:

Contudo, para evitar posteriores alegações de nulidade, foi determinada à realização de perícia judicial (fl. 1.369) na obra do “Parque Asteca”. A perícia foi realizada em 05.11.2012 e teve por finalidade apurar se a ré estava cumprindo o PCMAT, estabelecido pela NR-18, da Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho. A realidade apurada quando da realização da perícia judicial em Novembro/2012 foi *completamente diferente daquela apurada quando das vistorias feitas pela GRTE*. O perito concluiu que a obra obedecia a todas as especificações da NR-18, não tendo encontrado nenhuma irregularidade. Pois bem, a despeito do resultado da perícia dar azo a um sentimento reconfortante, não é razoável desconsiderar que entre a primeira vistoria e a realização da perícia decorreram 6 meses; bem como, conforme constatações do perito, a obra já estava mais de 90% concluída. Dos mais de 300 trabalhadores encontrados em Maio/2012 (dentre eles, aqueles que fizeram a denúncia ao MTE), apenas 70 ainda estavam trabalhando. Não é difícil entender porque a normatização quanto às inspeções do MTE, tanto brasileiras quanto as da OIT, preveem que as visitas devam ocorrer sem data marcada ou prévio aviso. **PROCESSO TRT/SP Nº: 10230-31.2014.5.15.0079**

O magistrado entendeu que a Auditoria não pode ser confundida com a perícia judicial, mas ainda assim determinou a realização de uma nova inspeção, a qual foi constatada que não existiam irregularidades.

Portanto, a dita autonomia do fiscal do trabalho conferida na Portaria 1.293/17 pode ocasionar burocratização do procedimento e possíveis alegações de nulidade do autor, comparando-o com o perito. Insta salientar, que a referida portaria não afeta diretamente o trabalho do MPT, entretanto o impacto na fiscalização dificulta o ajuizamento das ações, assim como as operações de combate, tendo em vista que, o trabalho dos auditores e procuradores são extremamente relacionados.

### 3 O TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO: NA PERSPECTIVA DOS TRIBUNAIS.

O presente capítulo consiste no estudo do trabalho análogo ao escravo na perspectiva dos tribunais. A pesquisa foi realizada através do estudo de decisões judiciais decorrentes de ações trabalhistas que resultaram em condenações de empregadores ao pagamento de danos morais por trabalho análogo ao escravo.

Na perspectiva metodológica, o estudo foi realizado através de análise documental exploratória, com a utilização do método qualitativo, objetivando-se analisar como os institutos jurídicos foram utilizados nas referidas decisões judiciais, fonte documental da pesquisa.

A origem etimológica da palavra Sentença deriva do latim “*Sententia*” que significa “sentimento, julgamento, opinião, pensamento, significado”, de *Sentire*<sup>42</sup>. A Sentença reflete a noção de finalização do processo, realmente é o momento no qual o juízo *ad quo* realiza o julgamento confrontando os fatos apresentados com o ordenamento jurídico. Entretanto, o processo pode prosseguir, uma vez que existe no horizonte das partes insatisfeitas com o resultado a possibilidade de recurso para outro grau de jurisdição.

Processualmente a decisão judicial é extremamente relevante, pois o demandante e demandado aspiram à resolução do conflito. Entretanto, as pesquisas envolvendo as decisões da Justiça do Trabalho ainda são pouco usuais no mundo acadêmico<sup>43</sup>. O presente estudo realizado no âmbito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia está inserido neste contexto, uma vez que em relação à temática do trabalho análogo ao escravo urbano esta monografia é a primeira nos últimos oito anos.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> JUSLABORIS. **Biblioteca digital da justiça do trabalho**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73987/2007\\_horta\\_denise\\_obra\\_arte.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73987/2007_horta_denise_obra_arte.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 06 jan. 2018.

<sup>43</sup> PUBLICAÇÕES ACADEMICAS UNICEUB. **Metodologia de análise de decisões -mad**. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/jus/article/download/1206/1149> >. Acesso em: 06 jan. 2018.

<sup>44</sup> Dados coletados no Núcleo de Monografia e atividades complementares da Faculdade de Direito da UFBA. NUMAC. Acesso em: 12 jan. 2018.

O estudo que trata do trabalho análogo ao escravo urbano, concentrou-se nas decisões despachadas no Tribunal Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. A definição do universo da pesquisa foi realizada utilizando o parâmetro populacional, desta forma, elegeu-se a capital mais populosa do país, conforme dados do censo demográfico de 2010 divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) <sup>45</sup>.

Importante ressaltar, que a delimitação temporal também foi um parâmetro para pesquisa. O marco inicial no ano de 2004 decorre da entrada em vigor da Lei nº 10.803/2003 que ampliou o conceito de escravidão contemporânea, contido no art. 149 do Código Penal, fato que resultou em outras hipóteses para configuração do crime, denominado a partir de 2004 da seguinte forma: “redução à condição análoga à de escravo”. A disciplina apresentada ao trabalho escravo a partir de 2004 possibilitou que o *parquet* trabalhista ampliasse os horizontes de atuação, uma vez que a redução à condição análoga à de escravo passou a tipificar também como crime o trabalho realizado em condições degradantes e a jornada exaustiva.

O primeiro passo da pesquisa consistiu em catalogar a fonte documental, para isso, a busca foi realizada nas decisões depositadas nos sistemas eletrônicos dos Tribunais do Trabalho de São Paulo. Trata-se do banco de dado público e acessado através dos seguintes endereços eletrônicos: “<http://www.trtsp.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencia>” e “<http://portal.trt15.jus.br/jurisprudencia>”. Os dados foram coletados no período entre setembro de 2017 e dezembro de 2017.

A consulta à base de decisões foi efetivada mediante pesquisa na aba “*consulta jurisprudencial*”, a partir da utilização da ferramenta de busca por palavra-chave (“*trabalho análogo ao escravo*”), primeiramente isolados e depois combinados, momento no qual as decisões são apresentadas.

Depois de conferidas a listagem com os processos, constatou-se a partir da leitura dos resumos, que alguns critérios de exclusão deveriam ser realizados, pois no universo de decisões judiciais apresentados na pesquisa,

---

<sup>45</sup> SINOPSE DO CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **População nos censos demográficos, segundo os municípios das capitais - 2000/2010**. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php>>. Acesso em: 11 jan. 2018.



algumas extinguiram o processo sem resolução do mérito ou foram improcedentes em relação ao pedido de danos morais decorrente da submissão ao trabalho escravo, sendo, portanto, excluídos do universo de análise.

O critério de inclusão das decisões no universo de pesquisa decorreu do fato de que as mesmas proviessem de processos nos quais a indenização por danos causados em decorrência do trabalho análogo ao escravo estivesse deferido o pedido, principal ou cumulado.

No TRT-SP chegou-se a 217 (duzentos e dezessete) processos no período 2004-2017. A partir da metodologia desenvolvida foram selecionadas 50 decisões que condenaram empregadores ao pagamento de danos morais por trabalho análogo ao escravo, portanto um percentual de 18,43% dos processos estudados, sendo este o universo (população) que foi catalogado.

Após seleção das decisões que condenaram por trabalho escravo foi realizado a leitura instituindo como categorias finais institutos jurídicos que fazem parte do eixo temático do conceito de trabalho análogo ao trabalho escravo, conforme exposto a seguir: (a) terceirização; (b) segurança e saúde do trabalhador; e (c) duração do trabalho.

Dentre as decisões sistematizadas 57,5% utilizaram com fundamento para condenação a duração do trabalho, enquanto 42,5% foram embasadas na violação às normas de segurança e saúde do trabalhador, e, por fim, 37,5% foram fundamentadas na terceirização.

O primeiro indicador que pode ser retirado da sistematização das decisões está relacionado ao trabalho análogo ao escravo no ambiente rural, pois Schwarz constatou que no trabalho escravo em ambiente rural as condições degradantes de trabalho estavam presentes, de forma invariável, e relacionadas a violação às normas de segurança e saúde do trabalhador, embora outros modos de execução do crime estivessem presentes, conforme pesquisa realizada:

O tipo de alojamento depende do serviço para o qual o trabalhador foi aliciado. As piores condições de habitação estão, normalmente, relacionadas à derrubada de matas nativas, devido ao difícil acesso ao local de trabalho e às grandes distâncias entre este e os centros urbanos. Não havendo estrutura para alojar os trabalhadores, e como o proprietário não disponibiliza, habitualmente, alojamentos, tampouco transporte para que o trabalhador possa pernoitar próximo à

sede da fazenda, os trabalhadores muitas vezes passam as noites em barracas de lona ou improvisadas, de folhas de palmeiras, no interior das matas que serão derrubadas: os trabalhadores ficam habitualmente expostos ao sol à chuva. (...) Não há, nos lugares de alojamentos ou prestação de serviços, condições mínimas de saneamento – não há poços artesianos para garantir o abastecimento de água potável com qualidade, muito menos sanitários para os trabalhadores. O córrego de onde retiram água para cozinhar e beber muitas vezes é o mesmo em que tomam banho, lavam a roupa, as panelas e os equipamentos utilizados no serviço. Vale lembrar que as chuvas carregam o veneno aplicado no pasto para esses mesmos córregos.<sup>46</sup>

A leitura das decisões sistematizadas a partir dos parâmetros definidos indica que no mundo urbano há maior violação as normas de duração do trabalho, quando comparadas com a segurança e saúde e terceirização.

Ressalta-se que as decisões analisadas, assim como o dissenso entre elas, podem representar importantes contribuições para os limites jurídicos do trabalho análogo ao escravo.

### **3.1 Estudos das decisões condenatórias por trabalho análogo ao em ambiente urbano**

Conforme apresentado a seleção das sentenças no referido intervalo temporal foi realizada no intuito de acompanhar o tratamento jurídico do trabalho análogo ao escravo no Brasil. O estudo da fonte documental foi realizado através do estabelecimento de categorias, buscando elementos das decisões que dialogassem com os parâmetros previamente definidos.

A metodologia possibilitou a realização de análise das decisões, instituindo como categorias finais institutos jurídicos que fazem parte do eixo temático do trabalho análogo ao trabalho escravo, conforme exposto a seguir: (a) terceirização; (b) segurança e saúde do trabalhador; e (c) duração do trabalho.

---

<sup>46</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo - a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil**. 1ed. São Paulo: LTr, 2008. 133 p.

### 3.1.1 Terceirização

O estudo da categoria terceirização nas decisões analisadas corroborou com indicadores das pesquisas realizadas nas últimas décadas sobre a terceirização no Brasil que foram unânimes em revelar a precarização do trabalho nas mais variadas dimensões<sup>47</sup>.

A categoria terceirização foi identificada em 37,5% das decisões, dentre as analisadas. A sistematização das referidas decisões possibilitou a constatação de que as empresas reclamadas terceirizavam a atividade para outra empresa (intermediadora) para realizar uma atividade na qual pessoas eram submetidas à condição análoga à de escravos.

A primeira decisão judicial analisada na qual o indicador terceirização surgiu foi à ação civil pública do Ministério Público do Trabalho nº 0002084-28.2011.5.15.0007 onde a construtora MRV Engenharia e Participações foi condenada ao pagamento de R\$ 4 milhões de indenização por danos morais pela prática de trabalho análogo ao escravo pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Americana (SP), em fevereiro de 2011.

A construção, que recebeu financiamento do Programa do Federal “Minha Casa, Minha Vida” estava sendo executada por uma empresa terceirizada. A ilicitude da terceirização de atividades-fim nas obras investigadas no inquérito do MPT foi reconhecida pelo juízo, conforme sentença proferida:

A fiscalização realizada em 10.03.2011 recaiu sobre os alojamentos da ré e de duas de suas “terceirizadas”, quais sejam, a M.A Construções e a Cardoso & Xavier Construção Civil Ltda. ME. Conforme já mencionado em tópico anterior, os trabalhadores serão tratados como sendo empregados da ré, uma vez que foram reconhecidas as terceirizações ilícitas.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Dentre eles, registro: BORGES, Angela, DRUCK, Graça, 2002; BORGES, Angela; DRUCK, Graça, 1993; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE), 1994, 2008; DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia, 2007; POCHMANN, Márcio, 2008 ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça, 2013.

<sup>48</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença do Processo nº. **0002084-28.2011.5.15.0007**. 1ª Vara do Trabalho de Americana. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/198614205/andamento-do-processo-n-0002084-2820115150007-acp-15-06-2015-do-trt-15>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

Para a caracterização da terceirização ilícita foi constatada a inexistência dos requisitos da Súmula 331 do TST<sup>49</sup>, como, por exemplo, o desenvolvimento de atividades-fim ou a subordinação direta ao tomador dos serviços.

Assim, evidente que qualquer situação fora das previsões da Súmula 331 do C. TST acarretará o reconhecimento de vínculo direto com o suposto tomador de serviços. Aliás, como a reclamada ataca diretamente a ausência de força de lei da Súmula 331, do C. TST, o afastamento dela implicaria exatamente na presente decisão porque afastaria o único instrumento jurídico que regulamenta a questão no país.<sup>50</sup>

A consequência da terceirização ilícita para a iniciativa privada é a nulidade desta terceirização, tendo em vista que para o direito do trabalho prevalece a primazia da realidade, conforme o art. 9º, da CLT. Neste contexto, o vínculo empregatício passará a existir entre o tomador dos serviços e o empregado, conforme a Súmula 331 do TST, excluindo-se o prestador dos serviços.<sup>51</sup>

“No caso dos autos restou comprovado pelas apurações do órgão ministerial que a MRV se utilizou de terceirizações irregulares, uma vez que os funcionários terceirizados foram contratados para

---

<sup>49</sup> Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011  
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

<sup>50</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença do Processo nº. **0002084-28.2011.5.15.0007**. 1ª Vara do Trabalho de Americana. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/198614205/andamento-do-processo-n-0002084-2820115150007-acp-15-06-2015-do-trt-15>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

<sup>51</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 02 p.

trabalhar na atividade-fim da ré, sendo subordinados diretamente a ela.<sup>52</sup>

Conforme demonstrado na decisão à responsabilidade trabalhista do tomador de serviço decorre da denominada terceirização ilícita que é caracterizada pelo estabelecimento do vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços em razão da prestação de serviços na atividade-fim da empresa, com responsabilidade direta por todo e qualquer débito trabalhista, sendo certo que também o prestador de serviços se mantém responsável de forma solidária com o tomador, em decorrência do entendimento contido no item I da Súmula 331 do C. TST.

Descobriu-se que dos 355 trabalhadores que estavam no local, apenas 23 eram da MRV, e o restante estava ligado a 24 terceiras. Todos eles trabalhando na atividade-fim da ré. Foram lavrados 54 autos de infração e interditadas algumas atividades. Nessa mesma audiência, diante dos fatos apresentados, a liminar anteriormente concedida teve seu objeto ampliado para incluir também o item 1.11 do pedido do autor, referente a um rol de medidas que deveriam ser tomadas pela ré com relação à saúde e segurança do trabalho.<sup>53</sup>

O segundo processo sistematizado que tratou da categoria terceirização foi a Ação Civil Pública nº 0001779-55.2014.5.02.0054 ajuizada em 2014 pelo MPT/SP, após seis bolivianos serem encontrados em uma oficina que fazia roupas para a grife M. Officer em São Paulo em condições degradantes de trabalho, intermediários eram utilizados para contratar o serviço de costura para a empresa. Conforme a decisão judicial as peças da M. Officer eram produzidas por trabalhadores escravizados. A reclamada interpôs recurso ordinário para o Tribunal que confirmou a decisão e tratou da categoria terceirização da seguinte forma:

Em que pese à existência dos documentos no volume apartado pertinentes à existência de um relacionamento comercial entre as empresas de confecção intermediárias, **é fato que a prova produzida é bastante clara ao esclarecer a nítida intenção da recorrente em terceirizar sua cadeia produtiva.** Não se pode admitir a existência de terceirização ilícita, com o escopo de se eximir a empresa da responsabilidade que lhes incumbe quanto aos direitos trabalhistas dos empregados que participam da cadeia produtiva. Tal como se pode depreender nos presentes autos a atividade.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença do Processo nº. **0002084-28.2011.5.15.0007**. 1ª Vara do Trabalho de Americana. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/198614205/andamento-do-processo-n-0002084-2820115150007-acp-15-06-2015-do-trt-15>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

<sup>53</sup> Idem.

<sup>54</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso ordinário n. 00017795520145020054**. Relator: Desembargadora Ricardo Trigueiros. Disponível em: <

A categoria terceirização foi utilizada como fundamento para as condenações por trabalho análogo ao escravo, uma vez que em diversas decisões analisadas a reclamada realizavam a transferência, parcial ou total, da atividade para outra organização, geralmente menos especializada e responsável pelo processo de escravização do trabalho, com o simples objetivo de maximizar o desempenho empresarial, configurando uma prática para redução de custos da produção, conforme observado na seguinte decisão judicial:

In casu, é plenamente aplicável, à hipótese, o princípio da Ajenidad, porquanto tanto o trabalho prestado no âmbito da Uffizi, quanto aqueles dos empregados das confecções por esta terceirizados, destinavam-se, à ré, pelo nível de completa ingerência desta nessa cadeia produtiva, que não somente servia apenas à M5, mas operava totalmente segundo suas instruções e gerenciamento direto. É impossível acolher a teoria de desconhecimento da situação das oficinas terceirizadas no processo pela M5, aplicando-se aqui, o princípio da Cegueira Conveniente. Entendo que a hipótese vai até mesmo além da cegueira conveniente, porque nesta há o fingimento, conveniente, de não ver a ilegalidade em curso, quando a hipótese sub judice denota que, na verdade, a cadeia produtiva da M5 empregou a Uffizi como interposta, no esforço de evitar seu flagrante envolvimento com mão-de-obra em condições análogas às de escravo, repassando este relacionamento para a Uffizi, a qual, por sua vez, “quarterizou-o”.<sup>55</sup>

Na sistematização do caso M. Officer em São Paulo foi possível constatar um indicador que reforça a concepção de que a terceirização não é a simples transferência de atividade para outras organizações, uma vez que o tomador de serviços permanece com o controle da atividade, conforme pensamento do professor Vitor Filgueiras:

As pesquisas apontam (mesmo quando não mencionam explicitamente) por meio de inúmeras evidências que, invariavelmente, o tomador de serviços que terceiriza, longe de transferir a atividade, continua a ter controle sobre ela.<sup>56</sup>

Assim como, as empresas que terceirizam os serviços não verificam, não fiscalizam a empresa contratada.

Trata-se, pois, nos presentes autos de evidente terceirização e terceirização de serviços fraudulenta e não mera relação comercial, não se tratando, logicamente, de regular contrato de prestação como

---

<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21358-trt-2-condena-m-officer-em-r-6-milhoes-por-trabalho-analogo-ao-escravo>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

<sup>55</sup> Idem

<sup>56</sup> INDICADORES DE EMPREGO. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a30-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2018.

asseverado em defesa. A hipótese, configura responsabilidade da recorrente pelas relações de trabalho envolvidas nessa cadeia ilegal de produção, atrai a incidência do entendimento contido na Súmula 331, I, do C.TST.<sup>57</sup>

Insta salientar, que o estudo das decisões possibilitou a constatação de que, majoritariamente, as empresas tomadoras do serviço buscam transferir a responsabilidade da escravização ao ente interposto. Dentre as decisões analisadas a principal tese da reclamada consistiu em negar a terceirização e afirmar a simples contratação do serviço.

Com relação às alegações de que não há legislação no país limitando o instituto da terceirização, esclareço que, em verdade, a terceirização, é **tolerada** no Brasil e apenas em **determinadas circunstâncias**, muito diferente do alegado. Ademais, a ré ignora que a jurisprudência é fonte de direito, sendo a súmula dotada de verdadeiras características de lei – generalidade, impessoalidade e abstração. Outrossim, beira a má-fé a alegação de que, simplesmente por não existir legislação específica sobre o tema, todo e qualquer tipo de terceirização seria permitida. É indubitável que esta prática acarreta a precarização dos direitos trabalhistas e, conseqüentemente, ataca diretamente preceitos constitucionais fundamentais.<sup>58</sup>

Outro aspecto observado está relacionado com a subordinação hierárquica das terceiras em relação à empresa tomadora, observa-se a partir das decisões que há uma adequação para atender a demanda de pedidos das grandes empresas, assim como o baixo valor destinado aos produtos. O reflexo dessa hierarquização impacta nas horas extras de trabalho, assim como na redução de custos e exigências que implicam na intensificação do trabalho e redução do salário.

### 3.1.2 *Segurança e saúde do trabalhador.*

A leitura das decisões por trabalho análogo ao escravo que deferiram o pedido de danos morais e que dialogam com a categoria *Segurança e Saúde do Trabalhador* possibilitou que os fundamentos utilizados nas decisões fossem

---

<sup>57</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso ordinário n. 00017795520145020054**. Relator: Desembargadora Ricardo Trigueiros. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21358-trt-2-condena-m-officer-em-r-6-milhoes-por-trabalho-analogo-ao-escravo>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

<sup>58</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença do Processo n°. **0002084-28.2011.5.15.0007**. 1ª Vara do Trabalho de Americana. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/198614205/andamento-do-processo-n-0002084-2820115150007-acp-15-06-2015-do-trt-15>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

sistematizados no presente estudo. Assim, três argumentos jurídicos foram aplicados nas decisões, quais sejam: (a) descumprimento das Normas Regulamentadoras; (b) Conceito de trabalho degradante; (c) e, por fim, a violação às garantias constitucionais.

Desta forma, algumas decisões apresentavam as três justificativas outras apresentavam cada argumento de forma isolada. Importante ressaltar, que das categorias definidas na pesquisa as decisões que condenaram empregadores o desrespeito às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho foram direitos fundamentais violados em diversos processos, portanto fundamento da maioria das decisões.

A Ação Civil Pública nº 10230-31.2014.5.15.0079, proposta pelo MPT/SP representando direito coletivo dos trabalhadores contratados pelo Grupo Odebrecht para construção de uma usina de açúcar e etanol em Angola foi o primeiro processo estudado que apresentou relação com a *Segurança e Saúde do Trabalhador* e que merece destaque. A sentença proferida pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Araraquara em São Paulo condenou à empreiteira brasileira ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 50 milhões em decorrência do fato da mesma submeter trabalhadores a condições análogas à escravidão.

O magistrado fundamentou que a empresa brasileira submeteu os trabalhadores a condições degradantes, conforme a própria sentença: “prestado sem as garantias mínimas de saúde e higiene, respeito e alimentação, evidenciando-se o trabalho degradante, inserido no conceito de trabalho na condição análoga à de escravo”. As provas contraditadas na referida decisão apontam que a pessoa humana trabalhadora que prestava serviço para empreiteira teve a dignidade violada, uma vez que as condições de higiene eram precárias a ponto de os empregados utilizarem matagal próximo ao alojamento por medo de contaminação bacteriana nos banheiros, conforme evidenciado na decisão:

“Neste contexto, é evidente que a conduta (omissão/negligência) das reclamadas ao não oferecerem condições adequadas de alojamento (higiene e saúde) no local de trabalho para cidadãos brasileiros que conduziu para Angola e em relação aos quais tinha ampla responsabilidade de guarda e de segurança, importou não apenas em



descumprimento das normas mínimas de higiene, saúde e segurança do trabalho, em ofensa à NR-31.<sup>59</sup>

A ausência de condições mínimas de trabalho que decorrem da violação a garantias mínimas de saúde, segurança, higiene e alimentação.

A NR-24, que trata das condições sanitárias e do conforto nos locais de trabalho, estabelece onde as instalações sanitárias devem se encontrar, além de serem submetidas a processo permanente de higienização, de forma que permaneçam limpos e sem odores, o que não ocorreu em determinados momentos, conforme fotos e vídeos chocantes juntadas com a inicial (fls. 559/582 do Inquérito Civil). Houve, portanto, trabalho, prestado sem as garantias mínimas de saúde e higiene, respeito e alimentação, evidenciando-se o trabalho degradante, inserido no conceito de trabalho na condição análoga à de escravo.<sup>60</sup>

A sistematização dos dados apresentados na pesquisa a partir do estudo da categoria Segurança e Saúde desencadeou na extração dos institutos jurídicos empregados na Ação Civil Pública nº 10230-31.2014.5.15.0079. Assim, pode-se ressaltar que o magistrado fundamentou a decisão nas evidências de trabalho degradante, ofensa às Normas Regulamentadoras (NR-31 e NR-24), assim como na Constituição Federal.

O segundo processo sistematizado que tratou da categoria Segurança e Saúde foi a Ação Civil Pública nº 0001779-55.2014.5.02.0054 ajuizada em 2014 pelo MPT/SP, após seis bolivianos serem encontrados em uma oficina que fazia roupas para a marca M. Officer em São Paulo em condições degradantes de trabalho, intermediários eram utilizados para contratar o serviço de costura para a empresa.

E que seja determinado à reclamada que mantenha a sua cadeia produtiva em consonância com a legislação brasileira, por meio das seguintes obrigações: zelar pela saúde e segurança do trabalhador, garantindo-lhe um meio ambiente de trabalho em conformidade com as NRs 10, 17 e 24 [...] Zelar pela segurança e conforto do trabalhador e seus familiares, garantindo-lhes condições dignas de habitação ou alojamentos porventura mantidos ou fornecidos pelos empregadores, que deverão igualmente atender às disposições das Normas Regulamentadoras.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Sentença do Processo nº. **10230-31.2014.5.15.0079**. 2ª Vara do Trabalho de Araraquara. Disponível em: <[http://portal.trt15.jus.br/web/trabalhoescravo/noticias//asset\\_publisher/DHV6s4h5rw92/content/justica-do-trabalho-de-araraquara-condena-a-construtora-odebrecht-ao-pagamento-de-indenizacao-de-r-50-milhoes-por-trabalho-escravo-e-trafico-de-pessoa](http://portal.trt15.jus.br/web/trabalhoescravo/noticias//asset_publisher/DHV6s4h5rw92/content/justica-do-trabalho-de-araraquara-condena-a-construtora-odebrecht-ao-pagamento-de-indenizacao-de-r-50-milhoes-por-trabalho-escravo-e-trafico-de-pessoa)>. Acesso em: 30 nov. 2018

<sup>60</sup> Idem

<sup>61</sup> Idem

Segundo o MPT/SP as peças da M. Officer eram produzidas por trabalhadores escravizados que realizavam jornadas exaustivas em ambiente degradante, ou seja, com risco à saúde, à segurança e à vida. As normas regulamentadoras também foram objeto da decisão.

### 3.1.3 *Duração do trabalho*

Os fundamentos utilizados nas decisões em relação à categoria duração do trabalho os seguintes: (a) violação as normas relacionadas à jornada de trabalho e período de descanso; (b) repercussão na vida pessoal e particular do trabalhador; e (c) ofensa à dignidade da pessoa humana trabalhadora.

A sistematização dos dados relacionados ao parâmetro duração do trabalho indica que a perspectiva dos tribunais na configuração da jornada exaustiva está fundamentada na verificação da violação aos limites temporais estabelecidos na legislação trabalhista, ou seja, o descumprimento da jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim como dos limites dos descansos intrajornada e interjornada, uma vez que diversas decisões foram fundamentadas nesta perspectiva.

O primeiro caso apresentado é a decisão da 4ª Turma do TRT-SP que confirmou a sentença de primeira instância da M5 Indústria e Comércio, proprietária da marca M. Officer, por submeter trabalhadores a condições análogas à de escravo. A referida empresa submetia os trabalhadores a jornadas que ultrapassam às 14 horas diárias, conforme demonstrado na decisão “Segundo o levantado nas diligências realizadas nas cinco oficinas, a jornada de trabalho era em média de 14 horas de trabalho”<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Sentença do Processo nº. **00017795520145020054**. 54ª Vara do Trabalho de São Paulo. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/20683-54-vt-sp-m-officer-condenada-a-pagar-r-6-milhoes-por-exploracao-de-mao-de-obra-analoga-a-de-escravo>>. Acesso em: 20 nov. 2018

Observando a violação aos limites de jornada estabelecidos na legislação a determinou que tanto as normas relacionadas à jornada de trabalho, quando ao período de descanso fossem respeitadas:

Respeitar as normas trabalhistas concernentes à duração do trabalho, observando-se rigorosamente as disposições celetistas relativas à jornada de trabalho e aos períodos de descanso.<sup>63</sup>

Os controles de jornada anexados pela ré comprovam que o autor era submetido a longa jornada de trabalho. A jornada excessivamente prolongada o privou do devido descanso e do convívio com seus familiares. Uma jornada de cerca de 15 horas diárias, com apenas uma folga semanal, vai além do dano material, pois atingiu a própria existência do trabalhador. O autor vivia praticamente para o trabalho, tinha poucas horas de descanso, de sono, já que sua jornada iniciava às 05h e se encerrava às 20h, em média, convívio pouco com seus familiares e amigos, e dificilmente poderia se dedicar a atividades de lazer.<sup>64</sup>

No caso em questão o empregado, cumpria jornada de trabalho média de 15 horas diárias atingindo a existência do trabalhador que era submetido à jornada extenuante, conforme entendeu o magistrado que condenou o empregador por labor em condições análogas ao escravo. As decisões estudadas utilizaram, predominantemente, como prova os documentos, depoimentos de testemunhas que demonstravam a jornada de trabalho.

Sendo assim, independentemente de o empregador remunerar as horas extras corretamente, sempre que exigir do empregado, com habitualidade, horas de trabalho que ultrapassem o limite máximo de dez horas diárias, uma situação fática de exigência de jornadas exaustivas se consuma. Portanto, os termos do o artigo 7º, XIII, da CF/88 e o artigo 149 do Código Penal: (i) quando a jornada diária superar os limites constitucionais deverá haver o pagamento das horas extras (com a ressalva das hipóteses de compensação e das atividades não sujeitos a limite de jornada); (ii) caso o empregador submeta, com habitualidade, um empregado a jornadas superiores ao limite legal (dez horas, artigo 59, CLT) estará submetendo-o à condição análoga à de escravo por exigir-lhe “jornadas exaustivas”, ainda que remunere tais horas suplementares; (iii) se o empregador exigir trabalho suplementar e negar-se a remunerar tais atividades executadas em horas extras.<sup>65</sup>

A decisão apresenta como fundamento para caracterização do trabalho escravo no caso em tela o desacordo das condições de trabalho dos empregados com os limites estabelecidos na legislação trabalhista. Ressaltando o desrespeito ao limite de duas horas extras diárias estabelecidas no artigo 59 da CLT.

---

<sup>63</sup> Idem

<sup>64</sup> Idem

<sup>65</sup> Idem

Algumas decisões fazem referência direta aos artigos que tratam de jornada e descanso. No caso, o Magistrado fez referência às disposições celetistas relativas aos referidos temas, determinando que os dispositivos legais que dialogam com a jornada de trabalho não sejam violados, podendo destacar os artigos 7º, XIII, da CF e 58 caput, da CLT que estabelecem oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Assim como, o art. 59 da CLT que admite a prorrogação e a compensação de jornada, desde que não excedam duas horas diárias.

Entretanto, algumas decisões apontaram que a jornada exaustiva não está configurada exclusivamente nas situações de desrespeito a duração da jornada de trabalho, ou seja, ainda que o limite temporal da jornada esteja condizente com a legislação trabalhista o empregado pode ser subordinado a uma sobrecarga de trabalho ou esforço excessivo que configure condição análoga à de escravo, conforme fundamentado na decisão:

Por outro lado, ficou evidente pela análise dos espelhos de ponto que a sujeição do reclamante a jornadas de trabalho exaustivas não só lhe retiravam o direito ao gozo do intervalo interjornada de 11 horas (fl. 20) como, sem dúvida, privavam-no do convívio familiar. Destaco, uma vez mais, e a título de mero exemplo, o dia 15.9.2010 em que o reclamante trabalhou das 05h45 a 01h08 e iniciou no dia seguinte às 05h49. É triste notar, mas não se tratou de um dia excepcional de prorrogação, mas consubstancia o verdadeiro retrato da rotina de trabalho do reclamante. A limitação da jornada de trabalho, duramente conquistada pelos movimentos operários dos séculos XVIII e XIX, tem por escopo preservar a saúde do trabalhador e permitir-lhe o usufruto de seus direitos fundamentais. Sob tal perspectiva, é certo que, como bem pontuou o reclamante, a reclamada oferecia-lhe condições inadequadas e inseguras de trabalho e o expunha a constante risco. No caso especial do motorista carreteiro, a limitação de jornada conta com uma particularidade. A proteção direciona-se também à própria sociedade, na medida em que a fadiga do motorista potencializa o risco de acidentes. **PROCESSO TRT/SP Nº: 1001544-64.2014.5.02.0315.**

Partindo do pressuposto de que os dispositivos que tratam de jornada de trabalho decorrem de estudos que indicam a existência de atividades mais ou menos intensas, onde a exaustão pode ser atingida de forma mais ou menos veloz, por isso antes que o trabalhador sofra um esgotamento físico a legislação pátria prevê os intervalos intrajornadas.

Conforme a decisão os espelhos de ponto registraram o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas estabelecido no artigo 66 da CLT, de 11 horas entre dois períodos contínuos de trabalho. As jornadas desrespeitam também o limite estabelecido no art.59 da CLT que é de duas horas extras diárias.

O juízo do Trabalho paulista fundamentou a decisão no sentido de que a exposição do empregado a jornada extenuante de trabalho acarreta a privação do lazer, do convívio social e familiar, repercutindo de forma negativa na vida, pessoal ou particular, do indivíduo, assim como pode impactar em toda sociedade.

Com efeito, reforçando o que dispõe o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo, editado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (MTE) no ano de 2011:

Note-se que jornada exaustiva não se refere exclusivamente à duração da jornada, mas à submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho, ainda que em espaço de tempo condizente com a jornada de trabalho legal, que o leve ao limite de sua capacidade. É dizer que se negue ao obreiro o direito de trabalhar em tempo e modo razoáveis, de forma a proteger sua saúde, garantir o descanso e permitir o convívio social. (...). Os excessos de jornada são especialmente significativos nas atividades remuneradas por produção, como é o caso, por exemplo, do corte de cana-de-açúcar, derrubada de árvores, oficinas de costura e carvoejamento. No intuito de melhorar a remuneração, os trabalhadores laboram ininterruptamente e de forma esgotante, desde o início da manhã até o início da noite, de segunda-feira a domingo, aumentando os riscos de acidentes e doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho e chegando, em casos mais extremos, à morte por exaustão.<sup>66</sup>

Por fim, no tocante a jornada e descanso os fundamentos encontrados relacionavam-se com o desrespeito do intervalo intrajornada (1 hora diária). Importante ressaltar, que alguns magistrados determinaram a expedição de ofícios à Procuradoria do Trabalho e ao MTE.

---

<sup>66</sup> Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Manual%20de%20Combate%20ao%20Trabalho%20em%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20An%C3%A1logas%20%C3%A0s%20de%20Escravo.pdf>> Acesso em: 20/12/2017.

## **4 TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO URBANO E REFORMA TRABALHISTA.**

A Reforma Trabalhista representa mudança direta em mais de 100 artigos da CLT, conforme aponta cartilha do CNI<sup>67</sup>. Dentre as flexibilizações e supressões de direitos fundamentais as mais criticadas estão relacionadas aos seguintes temas: negociado sobre o legislado, imposto sindical, terceirização, parcelamento de férias, jornada, intervalo, horas *in itinere*, gestantes e lactantes (em relação à insalubridade) e negociação da dispensa.

O presente capítulo apresenta os pontos que estão relacionados com o trabalho análogo ao escravo e que foram sistematizados a partir da leitura das decisões judiciais que condenaram empregadores ao pagamento de danos morais para reparar não apenas o trabalhador que foi submetido à tão situação, como a coletividade.

Primeiramente serão expostos os impactos da reforma trabalhista na precarização do trabalho urbano através das mudanças promovidas relacionadas aos temas: terceirização, segurança e saúde e duração do trabalho. Posteriormente, será realizada a comparação dos institutos jurídicos aplicados em condenações por trabalho análogo ao escravo urbano.

### **4.1 Terceirização trabalhista: mudanças promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017**

A Lei 13.429/2017 que trata do trabalho temporário abriu à possibilidade de regulamentar a terceirização, seja meio ou fim, para todas as atividades da empresa. Entretanto o legislador, apesar de abordar o tema,

---

<sup>67</sup> PORTAL DA INDÚSTRIA. **Modernização trabalhista**. Disponível em: <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/o\\_portal/modernizacao%20trabalhista\\_web%20\(1\).pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/o_portal/modernizacao%20trabalhista_web%20(1).pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2018.

suscitou dúvidas a respeito da forma jurídica da terceirização da atividade meio ou fim.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ressaltam que a Lei 13.429/2017 “Não incluiu modificações substantivas no regime jurídico da terceirização trabalhista em geral. Ao invés, confirmou a compreensão interpretativa dominante a respeito das possibilidades e limites jurídicos”. A temática foi reforçada na Lei 13.467/2017 denominada por Delgado da seguinte forma: “Lei do Trabalho Temporário e da Terceirização Trabalhista em Geral”.<sup>68</sup>

A Lei n. 13.467/2017 de 13 de julho de 2017 alterou dispositivos da Lei n. 6.019/74, que originalmente regulava o contrato de trabalho temporário. Este diploma legal introduziu dispositivos novos na Lei n. 6.019/74, que fazem referência ao processo de terceirização no sentido mais amplo. Os artigos inseridos na Lei do Trabalho Temporário relacionados à temática foram os seguintes: arts. 4-A, 4-B, 5º-A, 5º-B, 19-A, 19-B e 19-C.

O Ministro Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado ensinam que “houveram duas modificações mais impactante da Lei da Reforma Trabalhista - bastante afinadas, aliás, ao viés anti-humanístico e antissocial da nova legislação”.<sup>69</sup>

As mudanças mais expressivas apresentadas pelo referido diploma legislativo, segundo Delgado, estão relacionadas ao “objeto do contrato de terceirização e, por decorrência, no tipo de atividade passível de realização pelo trabalhador terceirizado”, destacando as novidades do art. 4º-A da Lei n. 6.019/74, observe-se:

"Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução".

art.5º -A da Lei n. 6.019/74: "Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal."

---

<sup>68</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com os comentários à lei n. 13.467/2017. 1. São Paulo: LTr, 2017. p.205-207.

<sup>69</sup> Idem, p.205-207.

A leitura dos artigos mencionados alhures, após as alterações realizadas pela Lei n. 13.467/2017, infere que há possibilidade da terceirização de quaisquer das atividades da empresa contratante, inclusive da atividade principal.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado concluem que a segunda mudança mais impactante promovida pela Lei n. 13.467/2017, “consiste na consagração da ideia da discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante”.<sup>70</sup>

poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo." art. 4º-C, § 1.

Portanto, conforme os referidos autores “há possibilidade de escolha contratual, pelas empresas, entre se adotar uma prática discriminatória ou não quanto aos salários dos trabalhadores terceirizados”.<sup>71</sup>

Os dispositivos apresentados anteriormente, representam violação ao ordenamento jurídico pátrio, assim como ao conjunto de normas internacionais que divergem da terceirização descontrolada que não admitem ideias discriminatórias e de sujeição da pessoa humana trabalhadora a limites jurídicos anti-humanísticos, por mais que estejam envelopados pelo discurso da modernização e geração de empregos.

## **4.2 Normas de saúde e segurança do trabalho**

Os patronos da modernização da legislação trabalhista asseguravam que as normas relacionadas à segurança e saúde do trabalhador não seriam afetadas, entretanto a Lei 13.467/17 além de alterar os instrumentos protetivos estimula a precarização do ambiente laboral ou até mesmo a eliminação das proteções consagradas no ordenamento jurídico até 2017, ignorando

---

<sup>70</sup> Idem, p.205-207

<sup>71</sup> Idem, p.205-207



completamente os dados de acidentalidade realizados pela OIT, conforme divulgação:

“Cerca de sete brasileiros perdem a vida todos os dias em acidentes de trabalho no Brasil, totalizando uma média de 2.500 óbitos a cada ano no país. Esses números alarmantes colocam o Brasil na *quarta posição mundial* em relação à quantidade de mortes, perdendo apenas para a China, os Estados Unidos e a Rússia, segundo dados divulgados recentemente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).”<sup>72</sup>

O primeiro destaque na flexibilização dos direitos relacionados à segurança e saúde da pessoa humana trabalhadora emana da autorização do enquadramento da insalubridade através de negociação coletiva de trabalho, permissão estabelecida no art. 611-A, XII, conforme Delgado:

O enquadramento do grau de insalubridade seja definido por negociação coletiva de trabalho. Ora, a definição e o enquadramento da insalubridade dependem de avaliação técnica especializada, aferida por perícia ambiental, realizada por profissional de nível universitário, devidamente habilitado em curso de saúde e segurança do trabalho (art. 195, CLT).<sup>73</sup>

A negociação do grau de insalubridade deve ser problematizada no prisma da renunciabilidade, uma vez que surge a possibilidade da renúncia da segurança e saúde da pessoa humana, inclusive surgindo à indagação a respeito da existência de limites. O limite para essa renúncia é a dignidade da pessoa humana, do momento que essa renúncia leva a pessoa a ser tratada como objeto, essa renúncia não é mais válida. Os instrumentos coletivos acordados também podem interferir nas ações de Fiscalização do trabalho realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e MPT.

Nesta perspectiva, além da remuneração do trabalhador o art.611-A poderá operar como um instrumento de mercantilização da saúde daquele que não terá outro horizonte de possibilidades ou conhecimento científico para identificar e classificar a insalubridade e seus níveis de prejudicialidade à saúde.

A pessoa humana trabalhadora submeter-se-á a condições que na legislação anterior eram definidas de forma técnico-científica como de grau máximo ou médio de insalubridade, enquanto na negociação podem se tornar

---

<sup>72</sup> ÁREA SST – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. **Acidentes de trabalho no brasil**. Disponível em: <<http://areasst.com/acidentes-de-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

<sup>73</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com os comentários à lei n. 13.467/2017. 1. São Paulo: LTr, 2017. p.205-207.

de grau mínimo ou até mesmo descaracterizar-se-á a situação como prejudicial à saúde do trabalhador, uma vez que fora “livremente” pactuado.

Os limites e possibilidades da negociação podem ser problematizados pelo legislador em oportunidade futura. Entretanto, a pessoa humana trabalhadora, que possuía uma proteção legal e jurisprudencial é submersa na insegurança jurídica, e passa a ser expectadora dos interesses do legislador em disciplinar tratar do tema.

As ditas “modernizações” implementadas através do art. 611-A não param na negociação do nível de insalubridade do ambiente de trabalho, pois o inciso XIII do referido artigo destaca que a jornada de trabalho em ambientes insalubres pode ser definida de forma pactuada, sem previsão de licença, prévia ou posterior, das autoridades competentes do Ministério do trabalho, fortalecendo os prejuízos que serão acarretados no processo de fiscalização das condições de trabalho.

Em completo desacordo com a ciência e o senso comum a Lei 13467/17 estabelece que os intervalos de descanso e jornada de trabalho não são considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, *in verbis*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho. <sup>74</sup>

Desta forma, nos moldes do art.611-A, XIII, tanto acordo coletivo, quanto convenção coletiva que podem tratar da jornada de trabalho e do intervalo intrajornada. A modernização ignorou completamente os estudos científicos que demonstram a relação entre esses institutos com os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Assim, quanto mais prolongada à jornada maior o lucro do empregador e incidência de acidentes de trabalho, quem perde nesta nova configuração é o trabalhador que terá obviamente menor período de descanso.

---

<sup>74</sup> PLANALTO. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 21 dez. 2017.

O desrespeito às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho é intensificado no art. 611-B, quando especifica que as normas sobre duração do intervalo e da jornada de trabalho não são consideradas como regras de saúde, ignorando a relação entre acidentalidade e duração do trabalho, vejamos:

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

Parágrafo único: Regras sobre **duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho** para os fins do disposto neste artigo. ”

No âmbito internacional, desde 1958, a OIT inscreve o tema "Serviços Médicos do Trabalho" como de extrema relevância na Conferência Internacional do Trabalho. A partir desse momento houve uma substituição na denominação "Serviços Médicos do Trabalho" por "Serviços de Medicina do Trabalho". Em 1959, a experiência dos países industrializados transformou-se na Recomendação 11245, sobre "Serviços de Medicina do Trabalho", aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho. O primeiro instrumento normativo de âmbito internacional passou a servir como referencial e paradigma para o estabelecimento de diplomas legais nacionais

A complexidade na compreensão dos impactos da reforma trabalhista sobre a gestão de saúde e segurança do trabalho está relacionada ao momento histórico, uma vez que a vigência da Lei 13467 é de novembro de 2017. Desta forma, os artigos apontados representam um horizonte, pois destoam da legislação anterior, principalmente pelo fato de desconsiderar a jornada e descanso como questão de saúde, em completa dissonância com a Constituição Federal e com os instrumentos normativos de âmbito internacional.

O estudo das decisões judiciais proferidas no período de 2004 a 2017 indicam que o conceito de trabalho degradante como fundamento. Entretanto, conforme apontado no primeiro capítulo o referido conceito tem como eixo central a relação entre jornada de trabalho e saúde do trabalhador. A dita “modernização trabalhista” deve ser observada em consonância com a Constituição Federal de 1988, uma vez que algumas normas alteradas envolvem diretamente a gestão de saúde e segurança do trabalho, assim o judiciário

brasileiro e órgãos fiscalizadores poderão enfrentar dificuldades em relação ao combate do trabalho análogo ao escravo.

### 4.3 Duração do trabalho

Os principais institutos relacionados com o parâmetro duração do trabalho que serão objeto de análise no presente capítulo e foram alterados pelo legislador em 2017 são os seguintes: Jornada Padrão e Jornada Extraordinária; Alterações no Texto do Art. 59 da CLT; Inserção dos Novos Arts. 59-A e 59-B na CLT; Alteração no Art. 60 da CLT; Alteração no Art. 61 da CLT; e Intervalos Intraornadas: regência normativa no caso de desrespeito à sua fruição.

A Confederação Nacional das Indústrias (CNI) realizou a publicação da cartilha "Modernização Trabalhista - Lei nº 13.467/2017 - Panorama anterior e posterior à aprovação" apresentando que as principais alterações estão relacionadas à prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do teletrabalho e do trabalho intermitente e a previsão de que a contribuição sindical passa a ser facultativa. Demonstrando a síntese das conquistas realizadas pelo patronato a cartilha faz a seguinte ressalva:

A Lei n. 13.467/2017 tem, portanto, extrema relevância e representa um avanço para a modernização das relações do trabalho no Brasil, ainda que esteja sujeita a aperfeiçoamentos. Dos 922 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram alterados 54, inseridos 43 novos e revogados 9 – um total de 106 dispositivos. Além disso, na Lei n. 6.019/1974, no que se refere à regulamentação da terceirização, foram alterados 2 artigos e inseridos 3 novos. E tudo isso resultou, enfim, em 114 artigos entre inseridos e alterados.<sup>75</sup>

A destruição da base jurídica apresentada alhures, acarretou, estrategicamente, inúmeras alterações relacionadas ao tema duração do

---

<sup>75</sup> PORTAL DA INDÚSTRIA. **Modernização trabalhista: lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - panorama anterior e posterior à aprovação.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/publicacoes/modernizacao-trabalhista-lei-n-13467-de-13-de-julho-de-2017-panorama-anterior-e-posterior-aprovacao-/exibir/>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

trabalho a partir da exclusão, inserção e alteração de preceitos do Capítulo II da CLT.

Primeiramente, importante ressaltar que o conjunto de alterações realizadas no capítulo que trata da duração do trabalho deixa claro que alguns direitos foram suprimidos, por exemplo, as horas *in itinere*, pois o § 2º do art. 58 da CLT, antes da Reforma, disciplinava o pagamento e, agora, depois da publicação há previsão expressa de que as horas *in itinere* não representam, em hipótese alguma, tempo à disposição do empregador.

Dentre as inclusões ressalta-se o §2 no art.4ª da CLT que disciplina algumas situações que não serão consideradas tempo à disposição. Trata-se de circunstâncias que não serão computadas na jornada de trabalho, assim como não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 na Consolidação.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - Práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. ”

Conforme o §2 do art.4, não é tempo à disposição o período em que o empregado está trocando de roupa, considerado, portanto, uma atividade particular do empregado que não deve ser computada na jornada de trabalho. Consequentemente, há uma alteração na jurisprudência do TST, uma vez que, a Súmula 366, previa que o tempo gasto com uniforme denota tempo à disposição e, agora, o inciso VIII do novo § 2º do art. 4º da CLT estabelece o contrário expressamente.

A segunda inclusão está relacionada com o acordo individual de compensação de jornada, nos termos do inciso I da Súmula 85 do TST deveria ser escrito, portanto não podia ser tácito:

I- A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

Houve alteração desse entendimento após a reforma Trabalhista, pois houve a inclusão do § 6º no art. 59 da CLT que passou a permitir o acordo individual tácito de compensação de jornada, desde que realizado no mesmo mês:

§ 6º É lícito o regime de **compensação de jornada** estabelecido por acordo individual, **tácito ou escrito**, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

Na égide da Súmula 85 do TST o acordo tácito não é válido, entretanto, com publicação da Lei 13467/17, quando houver compensação de jornada dentro do mesmo mês, pode-se fazer por acordo tácito. Trata-se de mais uma flexibilização favorável ao empregador, pois o entendimento do patronato era de que o empregado não havia feito hora extra. Nestes casos, o novo § 6º no art. 59 da CLT passou a permitir o acordo individual tácito de compensação de jornada.

O inciso IV da Súmula 85 do TST estabelece que as horas extras habituais descaracterizam o regime de compensação de jornada (inciso IV da Súmula 85 do TST):

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001).

A Lei 13.467/17 alterou este entendimento do TST, pois consta expressamente no parágrafo único do art. 59-B da CLT que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada, *in verbis*:

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

Disciplinando, portanto, de forma divergente do consolidado na Súmula 85 que proibia a submissão do trabalhador a um acordo de compensação de jornada descumprido pelo próprio empregador que faz o acordo para compensar a jornada de seu empregado, não a compensa e permanece exigindo cada vez mais horas extras.

A Lei 13.467/17 prevê que, se a compensação em banco de horas for anual, será prevista em negociação coletiva. Porém, ela traz outra compensação

em banco de horas que é a semestral por acordo individual escrito, nos termos do § 5º do art. 59 da CLT:

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

Insta salientar, que as alterações relacionadas ao banco de horas, cuja compensação será feita não mais no prazo de um ano (§ 2º do art. 59 da CLT de 1947), mas no prazo de seis meses (novo § 5º do art. 59 da CLT). Portanto, o banco de horas só podia ser por negociação coletiva e, agora, pode ser por acordo individual. Trata-se do banco de horas semestral no qual poderá negociar diretamente com o empregador. No centro da relação, portanto, prevalece a autonomia da vontade.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/2001).

O TST entende que a compensação de jornada em regime de 12x36 só pode ser feita por negociação coletiva (inciso V da Súmula 85 do TST):

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Há uma exceção, que é o caput do art. 10 da LC 150/2015 (acordo individual):

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

O acordo de compensação de jornada no regime de 12x36 após a reforma trabalhista passou a ser individual escrito O caput do novo art. 59-A da CLT passou a prever que o acordo escrito pode ser feito de forma individual:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

Outra alteração está relacionada à possibilidade de indenização dos intervalos intrajornada, a lei trouxe a possibilidade de indenizar os intervalos intrajornadas na parte final do caput do novo art. 59-A da CLT:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Assim, os intervalos intrajornada no regime de 12x36 poderão não ser gozados, mas indenizados pelo empregador. Portanto, além de poder trabalhar 12 (doze) horas consecutivas em um acordo individual escrito, o empregado trabalhará sem usufruir de intervalo intrajornada.

Por fim, as decisões estudadas fazem referência às normas de duração do trabalho como um todo, conforme apresentado no terceiro capítulo.

#### **4.4 Comparação dos institutos jurídicos aplicados em condenações por trabalho análogo ao escravo urbano.**

Um dos objetivos do estudo realizado é desenvolver uma comparação entre os fundamentos das decisões relacionadas ao trabalho escravo em ambiente urbano com as alterações realizadas com a reforma trabalhista inscrita na Lei 13.467/17 que instituiu a mais ampla modificação na CLT desde sua criação, em 1943.

A definição metodológica do presente estudo possibilitou que o fundamento das decisões judiciais fosse sistematizado, conforme apresentado no capítulo terceiro. Nesta esteira, as condenações que trataram do tema segurança e saúde do trabalho que formam o percentual de **900%** do universo pesquisado foram fundamentadas em três argumentos, quais sejam: (a) descumprimento das Normas Regulamentadoras; (b) Conceito de trabalho degradante; (c) e, por fim, a violação às garantias constitucionais.



O estudo das alterações realizadas pela Lei 13.467/17 apontaram diversas inovações relacionadas à temática da segurança e saúde do trabalhador, dentre as mais criticadas está possibilidade de negociação do grau de insalubridade entre empregado e trabalhador, desencadeando um processo de mercantilização da saúde do trabalhador.

Trata-se de uma tentativa de desconstruir a estrutura normativa constitucional e infraconstitucional de saúde e segurança do trabalhador no âmbito das relações laborais, conforme análise da reforma trabalhista realizada por Maurício Delgado e Gabriela Delgado que criticam as alterações da seguinte forma “Diminuem a incidência das normas redutoras dos riscos inerentes à saúde e segurança no trabalho, tal como a regra, por exemplo, que tenta desconectar a duração do trabalho do campo da saúde laborativa”.<sup>76</sup>

Na mesma perspectiva as condenações que trataram da duração do trabalho foram incisivas ao utilizar o fundamento de que o descumprimento das normas relacionadas à jornada de trabalho e aos períodos de descanso configuram o trabalho análogo ao escravo.

Por fim, a terceirização que foi fundamento utilizado pelo fato dos empregadores não respeitar a jurisprudência nacional, mais precisamente a súmula 331 do TST, bem como o fato dos magistrados encontrar, em alguns casos, a transferência total da atividade.

Maurício Delgado e Gabriela Delgado tratando os preceitos normativos relacionados a terceirização destacam “tais vínculos se realizem por intermédio de múltiplas empresas supostamente desconexas, de maneira a tomar ineficazes os instrumentos jurídicos clássicos de controle dos aspectos relacionados à saúde e segurança da pessoa humana”<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com os comentários à lei n. 13.467/2017. 1. São Paulo: LTr, 2017. p.42.

<sup>77</sup> Idem, p.42

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O personagem principal da obra *Jubiabá*, Antônio Balduino, ao denunciar as contradições do mundo do trabalho na Bahia apresenta ao leitor uma comparação entre a escravidão e o trabalho regulamentado. Destacando que no passado os negros eram escravizados e a força de trabalho era utilizada até que a energia fosse esgotada e quando estavam velhos “pelo menos roíam os ossos”<sup>78</sup>.

A monografia apresenta a necessidade de problematização da legalização de algumas práticas que são elementares para a caracterização do trabalho escravo, principalmente, a partir da reforma trabalhista inscrita na Lei 13.467/17. Os indicadores encontrados com a sistematização das decisões e das alterações legislativas de 2017 demonstram que os limites existentes na legislação revogada e na jurisprudência do TST podem ter sido turvados, implicando em obstáculos para identificação e combate ao trabalho escravo.

Os casos analisados na presente monografia evidenciam que o enfrentamento ao trabalho escravo em ambiente urbano demanda necessidade de compreensão e caracterização do fenômeno, assim, a sistemática da atuação estatal no combate ao trabalho escravo pode ser intensificada e apresentar resultados positivos no combate a forma de labor que “é uma prática que desafia, ao longo dos tempos, no mundo e no Brasil, a sociedade e o Estado”<sup>79</sup>.

O trabalho análogo ao escravo foi analisado sob o prisma das condições degradantes de trabalho que conforme reflexões da dogmática trabalhista podem ser definidas como violação aos direitos humanos do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da dignidade da pessoa humana que enfatiza a proteção das pessoas. A dignidade da pessoa humana trabalhadora é violada quando o homem não for tratado como um fim em si mesmo, mas tratado como objeto da ação de outro, sendo, portanto,

---

<sup>78</sup> AMADO, Jorge. *Jubiabá*. 54. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

<sup>79</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.23.

degradado. A principal função da dignidade da pessoa humana é a legitimação do sistema político que será legítimo se conseguir ou tentar atingir a dignidade da pessoa humana. Não é, pois, a dignidade da pessoa humana que deve seguir o Estado e sim o contrário.

O escravizado é, antes de tudo, um forte. As condições de trabalho dos escravizados descritas nas decisões estudadas desperta a lembrança das diferenças culturais denunciadas por Euclides da Cunha na obra “Os Sertões”. A resistência da pessoa humana trabalhadora diante da violação a dignidade fortalece a crença de que, muitas vezes, os trabalhadores, podem ter o corpo escravizado, mas não a mente. A resistência ao trabalho análogo ao escravo em ambiente urbano deve ser operada para além do combate das práticas, uma vez que a educação é necessária para construção da consciência coletiva dos trabalhadores.

## 6 REFERÊNCIAS

AGENCIA BRASIL. **Brasil resgata mais de mil pessoas de trabalho escravo em 2015**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-01/brasil-resgata-mais-de-mil-trabalhadores-de-condicoes-analogas>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

AMADO, Jorge. Jubiabá. 54. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997.

ÁREA SST – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. **Acidentes de trabalho no Brasil**. Disponível em: <<http://areasst.com/acidentes-de-trabalho-no-brasil/>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

BRASIL, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – institui o Código Penal. Diário Oficial República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 31 de dezembro de 1940. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm), acesso em 26.11.2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado**, 1998.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria MTB nº 1.293 de 28 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria MTB nº 1.129 de 13 de outubro de 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. Publicada no Diário Oficial de 16 de outubro de 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2017. p.37.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. LTR, São Paulo, 2004.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010. 463 p.

COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. **Conflitos no campo Brasil 2013**. Disponível em: <<http://cptnacional.org.br/index.php/component/jdownloads/viewcategory/4cadernoconflitos?itemid=23>>. Acesso em: 22 nov. 2017

Dados coletados no Núcleo de Monografia e atividades complementares da Faculdade de Direito da UFBA. NUMAC. Acesso em: 12 jan. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: Com os comentários à lei n. 13.467/2017. 1. São Paulo: LTr, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** 2014C. Disponível em: <http://indicadoresderegulacaodoemprego.blogspot.com.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao.html>

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Combate ao trabalho forçado. *Jornal O Liberal*, caderno Painel, p. 9, Belém-Pará, de 09 de março de 2003.

INDICADORES DE EMPREGO. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>>. Acesso em: 13 jan. 2018.

JUSLABORIS. **Biblioteca digital da justiça do trabalho**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73987/2007\\_horta\\_denise\\_o\\_bra\\_arte.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73987/2007_horta_denise_o_bra_arte.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 06 jan. 2018.

KOVARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: a origem do trabalho livre no Brasil**. 2ªed. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1994.

Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Manual%20de%20Combate%20ao%20Trabalho%20em%20Condi%C3%A7%C3%B5es%20An%C3%A1logas%20%C3%A0s%20de%20Escravo.pdf>> Acesso em: 20/12/2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, Vito Palo. Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008. 58 p.

OIT. **Trabalho Escravo no Brasil do Século XXI**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced\\_labour/pub/trabalho\\_escravo\\_no\\_brasil\\_do\\_seculo\\_xxi\\_315.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/trabalho_escravo_no_brasil_do_seculo_xxi_315.pdf)>

Organização das Nações Unidas no Brasil. **Trabalho Escravo**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2016/04/position-paper-trabalho-escravo.pdf>> Acesso em: 25/11/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 02 nov. 2017.

Piovesan, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. Flávia Piovesan. – 14. ed., rev. e atual – São Paulo: Saraiva, 2013.

PLANALTO. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20152018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 21 dez. 2017.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Modernização trabalhista**. Disponível em: <[http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/o\\_portal/modernizacao%20trabalhista\\_web%20\(1\).pdf](http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/o_portal/modernizacao%20trabalhista_web%20(1).pdf)>. Acesso em: 15 jan. 2018.

PUBLICAÇÕES ACADEMICAS UNICEUB. **Metodologia de análise de decisões -mad**. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/jus/article/download/1206/1149>>. Acesso em: 06 jan. 2018.

RE 398.041 (rel. Min. Joaquim Barbosa, sessão de 30.11.2006). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=304917>> Acesso em: 27/11/2017.

REIS, João José; SILVA, Eduardo. Negociação e Conflito: a resistência negra no Brasil escravista. São Paulo, Companhia das Letras, 2005.

Reporter Brasil. **Relatório Global 2005**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2006/06/tribunal-mantem-condenacao-de-inocencio-por-trabalho-escravo/>> Acesso em: 25/11/2017

REPOSITÓRIO IPEA. **A reforma trabalhista e o trabalho no campo**. Disponível em: <[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8131/1/bmt\\_63\\_reforma.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8131/1/bmt_63_reforma.pdf)>. Acesso em: 16 nov. 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ªed. LTR, São Paulo, 2000.

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

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil**, Ob. cit. p. 121.

SINOPSE DO CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **População nos censos demográficos, segundo os municípios das capitais - 2000/2010**. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/sinopse/index.php>>. Acesso em: 11 jan. 2018.

SOARES. Evanna. Meios coadjuvantes de combate ao trabalho escravo pelo ministério público do trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília. v. XIII, n. 26, p. 34-35, set 2003.