XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE A CONDIÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGA À DE ESCRAVO

THE PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY FACING THE LABOR CONDITION ANALOGOUS TO SLAVERY

Rogerio Borba
Mithiane Cordova de Oliveira

Resumo

A condição de trabalho análoga à de escravo ainda perdura no país, não da mesma maneira que na época do Brasil Colônia, mas como uma prática bastante corriqueira que permite que os empregadores majorem seu lucro em detrimento do respeito às normas que tutelam o trabalhador. Esta pesquisa tem por objetivo demonstrar a existência desta prática no país, analisar o trabalho escravo historicamente, verificar os princípios fundamentais violados, especialmente a violação do princípio da dignidade da pessoa humana, quando o indivíduo é submetido à esta condição bem como conceituar e caracterizar a condição de trabalho análoga à de escravo. Ainda serão demonstrados os instrumentos normativos aplicáveis ao caso e também as consequências jurídicas cíveis, trabalhistas, penais e administrativas a serem aplicadas quando o empregador submete obreiros a este tipo de trabalho. Finalmente, destacar-se-ão algumas das formas de combate ao trabalho escravo contemporâneo a fim de erradica-lo existentes nesta nação. A metodologia utilizada foi fundamentalmente dedutiva e quanto aos métodos de pesquisa que tornaram esta análise possível, utilizou-se da pesquisa documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Condição de trabalho análoga à de escravo, Princípios fundamentais, Princípio da dignidade da pessoa humana, Consequências jurídicas

Abstract/Resumen/Résumé

The labor condition analogous to slavery persists in this country, not in the same way as during the period of Colonial Brazil, but as a customary practice that allows the employers to increase their profits to the detriment of respecting the regulations that protect the worker. This research aims to demonstrate the existence of this practice in the country, analyze the slavery historically, and confirm the fundamental principles violated, especially the principle of human dignity violation, when one subjects a person to this condition, and also conceptualize and characterize the labor condition analogous to slavery. Moreover, there will be applicable legal instruments to the case and civil, labor, criminal and administrative legal consequences to the employer that submits workers to this kind of work. Finally, there will be emphasis to the national forms of combating the contemporary slavery in order to eradicate it. The methodology was mainly deductive, the research methods used were documentary, and bibliographic, these methods made this research possible.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor condition analogous to slavery, Fundamental principles, Principle of human dignity, Legal consequences

INTRODUÇÃO

O tema que será abordado neste trabalho trata da violação da dignidade da pessoa humana frente a condição de trabalho análoga à de escravo. A relevância deste assunto se efetiva pelo fato de ainda ocorrer a submissão de trabalhadores ao trabalho escravo contemporâneo, no qual o empregador deixa de proporcionar condições dignas de trabalho pela busca incessante de lucro.

O problema está na violação da dignidade da pessoa humana quando há a caracterização do trabalho escravo, que é a antítese do trabalho digno. Além disso vários princípios fundamentais e direitos dos trabalhadores são desrespeitados nesta forma de aliciamento.

Assim, para averiguar respostas para o presente problema, este trabalho tem como objetivo geral observar a evolução histórica da escravatura no Brasil, analisar o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como de outros princípios fundamentais dos trabalhadores que são submetidos a condição de trabalho análoga à de escravo, e também analisar a conceituação a caracterização do trabalho escravo contemporâneo.

Já como objetivo específico, procura-se demonstrar a violação do princípio da dignidade da pessoa humana e destacar as consequências jurídica que devem ser aplicadas aos empregadores responsáveis.

O método de pesquisa a ser utilizado é a abordagem dedutiva, com a análise histórica do trabalho escravo no país, e também a apresentação de princípios aplicáveis à realidade do trabalho escravo.

Quanto a documentação utilizada, pode-se destacar a pesquisa documental, principalmente no que se refere às leis. E também, a pesquisa bibliográfica, por meio da análise de livros, artigos científicos e publicações de órgãos internacionais.

1. A Violação da Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios basilares de nossa Constituição. Visto que o trabalho escravo contemporâneo é a antítese do trabalho digno, esta prática viola a dignidade dos trabalhadores.

No entanto, não é todo empregador que desrespeita as normas trabalhistas que pode ser considerado aliciador. Mas "tão somente aquele labor desempenhado com o intuito de reduzir o ser humano a mero objeto para a obtenção do lucro capitalista" (MIRAGLIA, 2015, p. 159), assim a busca incessante ao lucro "instrumentaliza" o obreiro.

No mesmo sentido se destaca:

> Rejeita-se, ainda, a ideia de que o não pagamento de algumas parcelas salariais ou, mesmo, da remuneração total do obreiro em determinado mês, a ocorrência esporádica de jornada extenuante ou, ainda, alguma outra hipótese de exploração do obreiro configure, por si só, situação de trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo. (MIRAGLIA, 2015, p. 159)

É imprescindível que haja, além do cerceamento de direitos trabalhistas fundamentais a destituição da dignidade, submetendo o trabalhador à condição de escravo de forma permanente ou reiterada. Bem como conter as características previstas no *caput* do Artigo 149 do Código Penal Brasileiro. Quanto a relação entre dignidade e direitos fundamentais, há também o seguinte entendimento:

> A relação entre dignidade e direitos fundamentais é uma relação *sui generis*, visto que a dignidade da pessoa assume (em muitos casos!) simultaneamente a função de elemento e medidas dos direitos fundamentais, de tal sorte que, em regra, uma violação de um direito fundamental estará vinculada com uma ofensa à dignidade da pessoa. (SARLET, 2012, p. 124)

Com relação à violação de direito fundamental e da dignidade da pessoa humana Sarlet sustenta seu entendimento da seguinte forma:

> Tal constatação não afasta, em princípio, a conveniência de que – justamente em função do alto grau de abstração e indeterminação que caracteriza especialmente o princípio da dignidade da pessoa humana, constituindo os direitos e garantias fundamentais concretizações daquele – diante de um caso concreto, busque-se inicialmente sondar a existência de uma ofensa a determinado direito fundamental em espécie, não apenas pelo fato de tal caminho se mostrar o mais simples, mas acima de tudo pela redução da margem de arbítrio do intérprete, tendo em conta que em se tratando de um direito fundamental como tal consagrado pelo Constituinte, este já tomou uma decisão prévia – vinculativa para todos os agentes estatais e particulares – em prol da explicitação do conteúdo do princípio da dignidade da pessoa naquela dimensão específica e da respectiva necessidade de sua proteção, seja na condição de direitos de defesa, seja pela admissão de direitos a prestações fáticas ou normativas. Isto, contudo, não significa que uma eventual ofensa a determinado direito fundamental não possa constituir também, simultaneamente, violação do âmbito de proteção da dignidade da pessoa humana, de modo que esta poderá sempre servir de fundamento autônomo para o reconhecimento de um direito subjetivo, neste caso de cunho defensivo. (SARLET, 2012, p. 124)

A questão abordada acima, na qual a ofensa de direito fundamental poderá ter como consequência a violação da dignidade humana pode ser aplicada quanto aos direitos

fundamentais do trabalho também. Quando há a submissão de indivíduo à condição tanto seus direitos trabalhistas quanto sua dignidade são desrespeitados.

Já Miraglia (2015, p. 159) afirma que "a redução de um ser humano à condição de escravo importa destituí-lo de sua dignidade, e não de seus direitos trabalhistas. [...] para a concretização da sua dimensão social, é necessário o respeito aos direitos fundamentais trabalhistas". Deste modo, para caracterizar a repercussão social e o trabalho escravo contemporâneo, é necessário não só o cerceamento de direitos fundamentais, mas sim da dignidade.

A seguir será abordado sobre as consequências jurídicas como a responsabilidade civil com a reparação do dano individual e coletivo, responsabilidades trabalhista, penal e administrativa, resultantes da violação da dignidade da pessoa humana.

2. Consequências Jurídicas

A primeira consequência jurídica é a responsabilização civil da empresa ou do empregador. Para assim haver a reparação do dano individual e ou coletivamente. Neste sentido, Maria Helena Diniz afirma que:

> A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (2003, p. 36)

A responsabilidade civil pode ser objetiva ou subjetiva. Sendo que a objetiva independe de culpa, baseada na teoria do risco prevista no parágrafo único do Artigo 927 do Código Civil. E a subjetiva depende da culpa como fundamento da responsabilidade, conforme o *caput* do Artigo 927 do Código Civil.

Deste modo, "como os direitos fundamentais protegem a dignidade da pessoa humana em todas as dimensões, a violação desses direitos fundamentais assegura ao lesado o direito de ser ressarcido pelos danos sofridos" (CORTEZ, 2015, p. 151). Por isso necessária a responsabilização do empregador.

No âmbito trabalhista também pode se dividir a responsabilidade civil em pré e pós-contratual. A primeira tem relação com um vínculo que ainda não se formou e a segunda de um vínculo já extinto. Dallegrave Neto (2014, p. 136) entende que o dano em ambos os casos decorre da ofensa a um dever de conduta imanente quanto aos sujeitos do contrato, pautado no princípio da boa-fé e não da violação de obrigação principal do contrato.

Isto posto, salienta-se o Artigo 422 do Código Civil que possui a seguinte redação: "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé". Então a probidade e boa-fé aplicam-se tanto pré quanto pós contratualmente. Quanto ao conceito de pré-contrato:

> O pré-contrato é um ato jurídico perfeito e acabado que tem por objeto a promessa de celebração de um contrato futuro e, portanto, com efeito vinculante às partes. Luciano Coelho menciona como exemplo o pré-contrato dos jogadores de futebol ou mesmo o caso dos trabalhadores que aceitam dar seu nome para que a instituição obtenha autorização de funcionamento (caso de cursos universitários, escolas ou farmácias) mediante promessa expressa de contratação posterior. " (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 139)

Outro exemplo de pré-contrato é justamente a promessa de um trabalho digno, com remuneração e alojamento adequados no qual, muitas vezes, os trabalhadores são enganados e quando chegam no local de trabalho acabam por serem submetidos ao trabalho escravo contemporâneo, o que definitivamente gera um dano que deve ser reparado.

Quanto a responsabilidade pós-contratual decorrente das relações de trabalho, também abrangida pela probidade e boa-fé, abrange o dever de proteção tanto do empregador quanto do empregado após o vínculo laboral. Acerca disto afirma-se:

> Assim, eventual calúnia dimanada pelo empregador ao empregado, ostentando eles essas situações jurídicas, ainda que consumado o ato após a extinção do contrato, violará dever anexo de conduta, pautado na boa-fé contratual (art. 422 do CCB). Não se ignore que os deveres de informação, proteção e lealdade não se limitam à execução do contrato, mas persistem na fase pós-contratual, implicando ao ex-empregador o dever de reparar o dano provocado ao ex-empregado em face da aplicação da teoria da culpa *post pactum finitum*. (DONNINI, 2004, p. 128, apud DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 149)

Retornando à divisão entre responsabilidade objetiva e subjetiva, "no caso peculiar do empregado reduzido à condição análoga à de escravo, deve ser adotada a teoria da aplicação direta dos direitos fundamentais (eficácia horizontal), de forma objetiva, cabendo ao empregador a responsabilidade pelo pagamento da indenização por danos morais e materiais (CF/1988, arts. 1º, III e 5º, X)" (CORTEZ, 2015, p. 153). Ainda quanto a responsabilidade objetiva continua Cortez:

> Na ocorrência de trabalho em condição análoga à de escravo, o empregador, ainda que não haja culpa de sua parte (CC, art. 933), responde pela reparação dos danos causados, responsabilizando-se, solidária e objetivamente, pelos atos de seus empregados, serviçais e prepostos, o mesmo ocorrendo em relação aos empregados de empresas prestadoras de serviços, em que a responsabilidade civil do tomador dos serviços é objetiva e solidária, conforme preceitua o Código Civil de 2002. (CORTEZ, 2015, p. 153)

O Código Civil preceitua a responsabilidade pela reparação civil do empregador no Artigo 932, III: “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; ”. Importante ressaltar que a responsabilidade é objetiva e solidária.

A responsabilidade civil abrange tanto o dano moral individual quanto coletivo. O dano moral encontra respaldo na Constituição da República, em seu Artigo 5º, nos seguintes incisos:

> V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
> X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Também há a previsão do dano moral no Artigo 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ” Dallegrave Neto (2014, p. 166) entende que o dano moral se encontra cumulado com o dano material e ainda defende:

> Das três formas já vistas, a de maior incidência é o dano moral oriundo do descumprimento de dever anexo de conduta, que se subdivide em dever de proteção, informação e lealdade. Se de um lado é comum o empregador cumprir de forma regular sua obrigação principal, de outro lado, verifica-se, amiúde, seu total desrespeito em relação aos direitos de personalidade do trabalhador.
> Em manifesto extrapolamento do exercício do *jus variandi*, o empregador, aproveitando-se de sua condição ascendente, ora trata seu empregado com menoscabo, injuriando-o e o destratando até mesmo na frente de seus colegas, ora o trata com rigor excessivo, exigindo-lhe uma produtividade desumana com imposição de horas extras e expedientes fatigantes, pouco se importando com suas necessidades familiares, físicas e sociais. (DALLEGRAVE, 2014, p. 166)

O que se encaixa perfeitamente como dano moral são a condição degradante de trabalho, jornada exaustiva e a limitação de locomoção características do trabalho escravo contemporâneo. A respeito do dano moral coletivo:

> Quando se tratar de dano moral coletivo, para que ocorra a responsabilidade civil, a conduta ilícita do agente (pessoa física ou jurídica) deve ser ofensiva aos direitos fundamentais da coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas), devendo ocorrer o nexo causal ou nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano resultante da violação do bem coletivo. (CORTEZ, 2015, p. 154)

Assim, para caracterizar o dano moral coletivo deve haver repercussão social. Dallegrave Neto ainda diferencia claramente o dano moral individual do coletivo, como pode-se observar a seguir:

> Considerando que para nós o conceito de dano moral é aquele que se caracteriza pela simples violação de um direito de personalidade, o chamado *dano moral coletivo* é aquele que decorre da ofensa do patrimônio imaterial de uma coletividade, ou seja, exsurge da ocorrência de um fato grave capaz de lesar o direito de personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, de toda a sociedade em potencial. (DALLEGRAVE NETO, 2014, p. 190)

O dano moral pode ter como consequência alguns reflexos materiais, como exemplo na relação de emprego prostou-se todas as verbas trabalhistas a que o empregado tem direito, as quais são consideradas lucros cessantes. A Responsabilidade Trabalhista é justamente a próxima consequência jurídica a ser abordada.

Quando ocorre o trabalho escravo contemporâneo, que é uma conduta ilícita, além da responsabilidade civil, também há a responsabilidade trabalhista do empregador, a qual engloba todas as verbas rescisórias resultantes da resolução do contrato de trabalho.

Neste caso, o contrato é considerado desfeito por falta grave praticada pelo empregador, ocorrendo a rescisão indireta do contrato. Assim, o empregado poderá ter direito ao recebimento das seguintes verbas rescisórias, após a anotação da CTPS (carteira de trabalho e previdência social):

> Além da indenização por tempo de serviço, se houver, o empregado poderá levantar os depósitos do FGTS acrescidos da multa de 40%; ainda, poderá receber outras verbas, como: aviso-prévio indenizado, saldo de salário, 13º salário, salário-família, férias, adicionais, gratificações, indenização adicional (Lei n. 7.238/84, art. 9º) etc. (CORTEZ, 2015, p. 167)

Ainda quanto ao seguro desemprego, o qual o trabalhador submetido à condição análoga à de escravo também faz jus, há a seguinte previsão na Lei n. 7.998/1990:

> Art. 2º-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)
> § 1º O trabalhador resgatado nos termos do caput deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE, na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)
> § 2º Caberá ao CODEFAT, por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do benefício previsto no caput deste artigo, observados os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT, ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

As hipóteses da rescisão indireta estão elencadas no Artigo 483 da CLT:

> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
> a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
> b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
> c) correr perigo manifesto de mal considerável;
> d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
> e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
> f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
> § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
> § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
> § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Pode-se utilizar como fundamento para a rescisão indireta várias das hipóteses consubstanciadas acima, tais condutas são lesivas ao princípio da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A responsabilidade civil ou trabalhista independe da responsabilidade penal. A última é a próxima consequência jurídica a ser discutida nesta pesquisa. Acerca disto, o Código Civil preceitua em seu Artigo 935 que “A responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.” Neste sentido há o seguinte entendimento:

> No Direito brasileiro, as instâncias civil, trabalhista e penal são autônomas e independentes entre si. O que equivale dizer, se o processo trabalhista observou os trâmites legais, e nele foi produzida prova suficiente para bem caracterizar a conduta reprovável, a sanção poderá ser aplicada independentemente de prévia condenação criminal. (CORTEZ, 2015, p. 174)

No que lhe diz respeito, O Artigo 64 do Código de Processo Penal dispõe “Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, a ação para ressarcimento do dano poderá ser proposta no juízo cível, contra o autor do crime e, se for caso, contra o responsável civil. ” Então independente de trânsito em julgado de ação penal, a ação cível para reparação do dano pode ser proposta. Ainda sobre responsabilidade civil e penal é importante observar:

> A responsabilidade jurídica abrange a responsabilidade civil e a criminal. Enquanto a responsabilidade penal pressupõe uma turbação social, ou seja, uma lesão aos deveres de cidadãos para com a ordem da sociedade, acarretando um dano social determinado pela violação da norma penal, exigindo para restabelecer o equilíbrio social investigação da culpabilidade do agente ou o estabelecimento da antissociabilidade do seu procedimento, acarretando a submissão pessoal do agente à pena que lhe for imposta pelo órgão judicante, tendendo, portanto, à punição, isto é, ao cumprimento da pena estabelecida na lei penal. A responsabilidade civil requer prejuízo a terceiro, particular ou Estado. A responsabilidade civil, por ser repercussão do dano privado, tem por causa geradora o interesse em reestabelecer o equilíbrio jurídico alterado ou desfeito pela lesão, de modo que a vítima poderá pedir reparação do prejuízo causado, traduzida na recomposição do *status a quo* ou numa importância de dinheiro. Na responsabilidade penal o lesante deverá suportar a respectiva repressão, pois o direito penal vê, sobretudo, o criminoso; na civil, ficará com a obrigação de recompor à posição do lesado, indenizando-lhe os danos causados, daí tender apenas à reparação, por vir principalmente em socorro da vítima e de seus interesses, restaurando seu direito violado. (DINIZ, 2003, p. 20-21)

O ilícito de reduzir alguém à condição de trabalho análoga à de escravo é resultante das condutas previstas no *caput* do Artigo 149 do Código Penal, já abordado anteriormente. Para Cortez (2015, p. 176), afirma que se entende por condição análoga à de escravo as seguintes condutas: a sujeição da vítima a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva; a sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; e a restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima, em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Ainda anuncia que se trata de um crime permanente e doloso.

Conforme o Artigo 109, VI, da Constituição da República, a competência para julgamento do crime de redução à condição análoga à de escravo é da Justiça Federal. Também se extrai do Artigo 149 no Código Penal os casos de aumento de pena, um no caso em que o crime for cometido contra criança ou adolescente e outro por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

No primeiro caso, como afirma Brito Filho (2014, p. 104-105), a redução a condição análoga à de escravo de criança ou adolescente o aumento de pena ocorre quando o indivíduo tiver até 18 anos. Este aumento se dá justamente pela vulnerabilidade da criança e do adolescente e pelo dever de o Estado de implementar normas e programas que permitam a proteção integral da criança.

A mesma importância deve ser dada ao segundo caso de aumento de pena, os indivíduos excluídos da sociedade também se encontram em uma situação de vulnerabilidade, principalmente quando sofrem preconceito dos empregadores. Brito Filho ainda defende o aumento de pena em ambos os casos:

> Não creio que a opção legislativa, tanto em uma como na outra causa de aumento de pena, seja despropositada. Pelo contrário, em tipo penal que já tutela o atributo mais valioso do ser humano, a dignidade, bem como um de seus mais importantes bens, que é a liberdade parece-me mais do que razoável aumentar a pena em casos em que outros bens jurídicos primordiais, no caso a igualdade e o direito de a criança e do adolescente de serem protegidos, sejam também afetados pela mesma conduta delituosa.
> Para encerrar, não se imagine que essa disposição não tenha influência na intervenção na esfera trabalhista. No caso de serem verificadas as condições que, para fins penais implicam aumento de pena, é evidente que isso repercutirá também na decisão proferida na Justiça do Trabalho, quer para impor maiores restrições ao tomador de serviços em novas contratações, no caso da propositura de ação civil pública, quer para elevar o valor da indenização por dano, tanto em ações individuais como coletivas. (BRITO FILHO, 2014, p. 106)

É interessante esta análise quanto à aplicação das causas de aumento de pena na esfera criminal. Indubitavelmente, a violação de outros bens jurídicos que não os contidos no Artigo 149, *caput* do Código Penal Brasileiro, deve refletir em uma condenação mais rigorosa de forma a melhor reparar o dano causado nas respectivas proporções.

Finalmente, infere-se a responsabilidade administrativa do empregador que submete pessoas a condição análoga à de escravo, através de sanções ou penalidades aplicadas pelos órgãos fiscalizatórios responsáveis. Assim preceitua a CLT, em seu Artigo 626: "Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio[1], ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. "

A fiscalização trabalhista tem o objetivo de verificar se as normas trabalhistas estão sendo aplicadas, com a verificação do meio ambiente de trabalho, da duração da jornada, se o empregado está utilizando Equipamentos de Proteção Individual (EPI) corretamente, enfim, visa garantir os direitos fundamentais do trabalho. Neste viés, afirma Cortez:

> A fiscalização trabalhista não tem função punitiva e arrecadadora, salvo no que diz respeito ao recolhimento do FGTS, sendo a sua função preponderantemente social, de fazer cumprir as normas de proteção ao trabalho, com predominância do aspecto orientador pedagógico, como recomenda a Portaria n. 3.159/1971: ao Agente Fiscal da Inspeção do Trabalho caberá a orientação técnica e esclarecimentos às empresas.
> [...]
> É função primordial das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego fazer cumprir as normas de proteção ao trabalho (fiscalizando e orientando). A lavratura do auto de infração, como meio de aplicação da penalidade administrativa pelo descumprimento das mencionadas normas, fica em segundo plano. (CORTEZ, 2015, p. 187)

Quanto a responsabilidade administrativa é importante destacar o Artigo 628 da CLT: "Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do

[1] Atualmente o órgão denomina-se Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração. ” Verifica-se os casos que são exceção à lavratura de auto de infração:

> Art. 627 - A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:
> a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;
> b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.
> Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.

Além da fiscalização trabalhista convencional, há a fiscalização trabalhista especial, que é realizada por um grupo móvel. Esta é a utilizada nos casos de trabalho em condições análogas às de escravo. Assim, é necessário destacar:

> O Grupo Móvel de Fiscalização do Trabalho tem por objetivo erradicar o trabalho escravo degradante, garantir e fazer cumprir a legislação trabalhista, regularizar a situação dos trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo e libertá-los de tal condição. [...] é composto por Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs), representantes do Ministério Público Federal e do Trabalho e do Departamento de Polícia Federal. [...] é treinado e preparado para a atividade de campo, com atuação fiscal em todo o território nacional. (CORTEZ, 2015, p. 189)

Com isso, quando há a caracterização do trabalho em condição análoga à de escravo, o empregador por violar a dignidade da pessoa humana e de direitos fundamentais do trabalho, poderá ser responsabilizado não só civilmente, mas também na esfera trabalhista, criminalmente e administrativamente. A seguir, serão analisadas as formas de combate ao trabalho análogo ao de escravo.

3. Formas de Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo

Apesar de já haver uma certa conscientização no país da realidade encontrada quanto a presença de trabalho análogo ao de escravo, as medidas que buscam a abolição desta forma de aliciamento são recentes comparadas a outros instrumentos normativos. Inicialmente é possível destacar uma das primeiras medidas adotadas com o fim de erradicar o trabalho escravo contemporâneo no país:

> O primeiro Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo foi lançado em 11 de março de 2003 pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Ele foi elaborado por uma comissão especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), criada pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso em janeiro de 2002. O plano tinha 76 medidas de combate ao trabalho escravo, entre elas a criação da Conatrae. Em 2004, a OIT analisou o cumprimento das metas. A avaliação está na publicação Trabalho Escravo no Século XXI. (Pyl, 2008)

Este plano foi criado com o apoio da OIT, o qual instituiu a Conatrae, Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, esta comissão tem por objetivo "coordenar e avaliar a implementação das ações previstas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo. Também compete à Comissão acompanhar a tramitação de projetos de lei no Congresso Nacional e avaliar a proposição de estudos e pesquisas sobre o trabalho escravo no país. " (Secretaria Especial de Direitos Humanos, 2016). Esta criação foi um avanço muito importante no Brasil. Também de extrema importância há a criação da CONAETE pelo Ministério Público do Trabalho:

> A Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONAETE, criada por meio da Portaria nº 231, de 12 de setembro de 2002, tem como objetivo integrar as Procuradorias Regionais do Trabalho em plano nacional, uniforme e coordenado, para a erradicação do trabalho escravo, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho. (MINISTÉRIO PÚBLICO DE TRABALHO, 2016)

As fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social tanto as convencionais quanto as realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) também representam um papel muito importante no combate ao trabalho escravo contemporâneo. Só no ano de 2015 foram realizadas 143 operações de fiscalização para erradicação do trabalho escravo.

Como se constata, as fiscalizações do trabalho realizadas realmente têm demonstrado que o trabalho escravo continua presente no país. Além das responsabilizações já abordadas, também se salienta outra punição que serve como medida de combate, que é a expropriação de terras prevista na Constituição da República:

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

> trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Esta punição de expropriação de terras de propriedade em que forem encontrados trabalhadores submetidos ao trabalho escravo contemporâneo é bastante recente, bem como a apreensão de bens de valor econômico que poderá ser revertido a um fundo especial.

O problema é que não há recursos suficientes que possibilitem a aplicação de todas as medidas necessárias para a caracterização do trabalho análogo ao de escravo através das fiscalizações realizadas. Até o Ministério Público do Trabalho depende das fiscalizações para investigar e instaurar Inquéritos Civis que poderão resultar em uma Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. Schwarz compartilha desta percepção:

> Destacamos, apenas para justificar a ideia de que a ampla participação popular, bem como o comprometimento dos poderes Legislativo e Judiciário e a participação do Ministério do Desenvolvimento Social e do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social são indispensáveis à efetividade e à eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil, que, observadas as metas traçadas no Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, são justamente aquelas metas mais diretamente relacionadas a esses agentes e à concretização da cidadania que carecem, majoritariamente, de efetividade. (SCHWARZ, 2008, p. 159)

De fato, que, para realmente ocorrer a abolição da condição de trabalho análoga à de escravo é necessária uma maior participação do Poder Público para a efetividade das políticas de combate. E também é necessária a criação de políticas de reinserção social dos trabalhadores.

Alguns projetos são conduzidos pela CONAETE. Segundo Melo (2013, p. 40, 45 e 46) há três projetos em andamento nesta Coordenadoria: Resgatando a Cidadania, que visa promover e garantir a política de qualificação e reinserção do trabalhador de trabalhadores egressos do trabalho escravo; Caminho para a Liberdade, que promove a prevenção da escravidão contemporânea, através do combate ao aliciamento e o tráfico de pessoas e o transporte irregular e inseguro de trabalhadores; e o projeto Repressão ao Trabalho Escravo, que é a realização de forças tarefas para fiscalizações realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel já mencionado.

Todas essas formas de combate ao trabalho escravo contemporâneo foram um avanço considerável. Mas também é necessária a caracterização da conduta da redução de indivíduo a condição análoga a de escravo bem como a responsabilização do empregador para assim alcançar o objetivo da erradicação do trabalho escravo no país.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar a violação da dignidade da pessoa humana na condição de trabalho análoga à de escravo bem como apresentar uma análise histórica, principiológica e conceitual. Também se apresentou a caracterização da conduta da submissão de indivíduo a condição de trabalho análoga à de escravo, as normas aplicáveis, as consequências jurídicas e as formas de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Discutiu-se a violação do princípio da dignidade da pessoa humana, ocorrendo a destituição da dignidade e o desrespeito aos direitos trabalhistas fundamentais. Posteriormente, salientou-se as consequências jurídicas decorrentes da responsabilização civil do empregador, tanto pré quanto pós contratualmente, visando a reparação de danos individuais e ou coletivos. Também se destacou as consequências no âmbito do direito do trabalho, com o consequente pagamento de todas as verbas trabalhistas entre outros direitos do trabalhador.

Ainda mostrou-se a consequência a ser aplicada criminalmente, com pena e casos de aumento de pena previstos também no Artigo 149 do Código Penal Brasileiro, bem como as consequências administrativas decorrentes de fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Em seguida, evidenciou-se as formas de combate ao trabalho escravo contemporâneo, como as fiscalizações realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, composto por Auditores-Fiscais do Trabalho, representantes do Ministério Público Federal e do Trabalho e do Departamento de Polícia Federal tal como a criação da CONATRAE com apoio da OIT e da CONAETE pelo Ministério Público do Trabalho.

Ao final, pôde-se observar que apesar de haver um amparo legal para a caracterização e identificação da condição de trabalho análoga à de escravo, com a observância do Artigo 149 do Código Penal Brasileiro, ainda há situações de trabalho escravo no país tanto na área urbana quanto rural. E mesmo com as fiscalizações já realizadas ainda é difícil atender à demanda do país.

Por não haver recursos suficientes que possibilitem a aplicação de todas as medidas necessárias para a caracterização do trabalho análogo ao de escravo através das fiscalizações realizadas, ainda se encontram muitos trabalhadores que têm sua dignidade violada e seus direitos fundamentais afastados na antítese do trabalho digno analisada nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Antonio Alves de. **Vidas em transe: trabalho escravo de direitos humanos no Brasil contemporâneo (1994-2006)**. Disponível em: http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/EST/Revistas_EST/III_Congresso_Et_Cid/Comunicacao/Gt04/Antonio_Alves_de_Almeida.pdf. Acesso em 02/09/2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 12/11/2022.

BRASIL. **Código de Processo Penal**. Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3689Compilado.htm. Acesso em: 14/10/2022.

BRASIL. **Código Penal Brasileiro**. Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 10/10/2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 14/10/2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 02/09/2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. São Paulo: LTr, 2014.

CASTRO, Rogério Alessandre de Oliveira. **Setor sucroenergético e sua adequada regulação**. Curitiba: Juruá, 2012. P. 46.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Direito civil brasileiro – responsabilidade civil**. 17. Ed. São Paulo: Saraiva, 2003. V. 7.

DONNINI, Rogério Ferraz. **Responsabilidade pós-contratual no novo código civil e no código de defesa do consumidor**. São Paulo: Saraiva, 2004.

LOCATELLI, Piero. **Juíza diz que trabalhadores são "viciados" e que reter seus documentos "causa bem à sociedade". Repórter Brasil**. 2016. Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/2016/09/juiza-diz-que-trabalhadores-sao-viciados-e-que-reter-seus-documentos-causa-bem-a-sociedade/. Acesso em: 05/10/2022.

LOPES, Alpiniano do Prado. et al. **Estudos aprofundados MPT Ministério Público do Trabalho**. 2 ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2015**. 2016. Disponível em: http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-escravo/resultados-das-operacoes-de-fiscalizacao-para-erradicacao-do-trabalho-escravo. Acesso em: 14/10/2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Trabalho Escravo**. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br. Acesso em 14/11/2016.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 19 ed. São Paulo: Jurídica Atlas, 2006.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, **Convenção Americana de Direitos Humanos** (Pacto de San José de Costa Rica), 1969. Promulgada pelo decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Disponível em: http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.Convencao_Americana.htm. Acesso em: 11/10/2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: http://www.dudh.org.br/declaracao/. Acesso em: 11/10/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO BRASIL. **Convenção nº 105**. Promulgada pelo decreto no 58.822, de 14 de julho de 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58822.htm. Acesso em: 10/10/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29**. Promulgada pelo decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm#convencao29. Acesso em: 10/10/2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho escravo no Brasil do século XXI**. 1 ed. 2006. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/trabalho_escravo_no_brasil_do_%20seculo_%20xxi_315.pdf. Acesso em: 02/09/2022.

PITANGA, Mauro. **Trabalho escravo no Brasil contemporâneo: história, legislação e impunidade**. 3 ed. Manaus: Edição do Autor, 2015.

PYL, Bianca. **Novo plano para erradicação do trabalho escravo é lançado. Repórter Brasil**. 2008. Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/2008/09/novo-plano-para-erradicacao-do-trabalho-escravo-e-lancado/. Acesso em: 14/10/2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9 ed. rev. atual. 2 tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS. **Combate ao Trabalho Escravo**. 2016. Disponível em: http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/programas/comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo. Acesso em: 14/10/2022.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo: abolição necessária**. São Paulo: LTr, 2008.