

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIO DO ESTADO DE SERGIPE

FANESE

CURSO: BACHAREL EM DIREITO

JEILSON RODRIGUES DA SILVA

TRABALHO ESCRAVO: FORMA DE EXPLORAÇÃO DE UMA SOCIEDADE

**Aracaju/SE
2014**

JEILSON RODRIGUES DA SILVA

TRABALHO ESCRAVO: FORMA DE EXPLORAÇÃO DE UMA SOCIEDADE

*Monografia apresentada à FACULDADE DE
ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIO DE SERGIPE
como um dos pré-requisitos para obtenção do grau
de bacharel em Direito.*

Orientador: Professor mestre. Marcelo de Macedo schimpelfeng

**Aracaju/SE
2014**

JEILSON RODRIGUES DA SILVA

TRABALHO ESCRAVO: FORMA DE EXPLORAÇÃO DE UMA SOCIEDADE

Monografia apresentada ao Curso de Direito da
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIO
DE SERGIPE, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em 31/05/2014

Banca Examinadora

Marcelo de Macedo Schimmelpfeng

Professor Mestre
FANESE

Alessandro Buarque Couto

Professor Especialistas
FANESE

Matheus Brito Meira

Professor Especialista
FANESE

Às pessoas mais importantes da minha vida é que dedico todas as minhas vitórias e conquistas. Meus pais eternos incentivadores, esposa filhos, companheiros e amigos de todas as horas exemplos de luta, coragem e determinação.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente ao todo poderoso, DEUS, pois sem ele nada teria conseguido, sem DEUS, no controle da minha vida jamais venceria esta batalha.

Aos meus pais, **JOSÉ RODRIGUES DA SILVA FILHO** (Im memoria) e **AUNILIA DE OLIVEIRA SILVA**, por todo amor, carinho e compreensão a mim devotados!

A minha avó, Josefa Clementina, por está sempre em oração junto ao senhor Deus, pois sem ele nada seria.

As minhas irmãs , Jeane Cristina Rodrigues do Nascimento e jouseane Rodrigues da silva, pois mesmo distantes, sempre estiveram teleportando- me forças para realização deste sonho.

Aos meus irmãos, Jousiel e Joan Nilson. Pois, sempre, estivemos juntos formando um time de vencedores.

A Minha esposa, **ELIANA COSTA DA SILVA**, por todo o amor, carinho, paciência, compreensão, apoio e força a mim depositado.

A meus amáveis filhos, **MELISSA EVANY RODRIGUES DA SILVA**, **JEILSON RODRIGUES DA SILVA JUNIOR**, **IGO COSTA RODRIGUES DA SILVA** e **JOSÉ RODRIGUES DA SILVA NETO**, pois foram eles a razão da minha vitória.

A todos, que constitui o ciclo de afinidade, por ter colocado cada joelho ao chão e orado sem cessar, e nos momentos mais défices de minha vida, estendeu- me as mãos. Muito obrigado, **JESUS** estará sempre com todos vocês.

Ao meu orientador, o professor mestre, **Marcelo de Macedo schimmelpfeng**, por toda a compreensão e ensinamentos ofertados.

A todos os professores responsáveis por minha formação jurídica e pela amizade e todo conhecimento compartilhado.

Aos amigos sempre presentes, **CLAUDIO FEITOSA, ERIKA, ADRIAN, RUYANE, ISABELA, CHARLENE, VIVIAM.** vocês são exemplos de companheirismo, lealdade e honestidade. A amizade com que me tratam e o apoio que me deram na realização deste trabalho serão sempre lembrados.

Aos demais familiares, pelo carinho e pelas palavras de apoio que norteiam todos os momentos de minha vida.

Agradeço carinhosamente a todas as pessoas que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho.

Muitos chefes de família
Emigrados do nordeste
Têm vindo destinados
Àquele rincão agreste
E ali ficam trabalhando
Exposto a relho e à peste.

Dizem eles que trabalham
Mas não recebem dinheiro
Sofrem maus tratos cruéis
Em vida de cativoiro
Mas não sei se neste caso,
Será ou não verdadeiro.

Por qualquer uma arrelia
Entram no umbigo de boi
Se fogem são perseguidos
Como algum deles já foi
E se escaparem da bala
Não há mais quem lhe perdoe.

Silvio Meira

RESUMO

A proposta deste trabalho é relatar os aspectos que norteiam a relação empregatícia a qual perpassa a história do Direito do Trabalho, destacando a importância do valor social do trabalho como fator de dignidade social e o lado negativo dessa relação quando ela quebra as normas e os princípios básicos do Direito, manifestada em nossa sociedade através do trabalho escravo e degradante. Para isso, precisou-se de início contornar sobre o Direito do Trabalho considerado um ramo especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea seus princípios que fornecem diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. No contexto da relação empregatícia existe um instrumento o qual surgiu para regular um pacto de atividades entre empregado e empregador: o contrato de trabalho. Assim, surgiram os vários tipos de contratos, são eles: a) expressos ou tácitos; b) individuais ou plúrimos e; c) por tempo indeterminado ou determinado. Além disso, o presente trabalho realizou um breve histórico sobre o trabalho escravo o qual nos remete a lembranças das condições desumanas que antigamente os escravos eram submetidos com a finalidade de suprir os anseios econômicos de seus senhores. Passados mais de 126 anos da entrada em vigor da Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, persistem em nossos dias essa triste realidade, conforme dados da Secretaria de Inspeção do Ministério do Trabalho e Emprego, cerca de aproximadamente 39 mil trabalhadores foram libertados desde 1995 até setembro de 2013 de seus locais de trabalho, pois se encontravam em situação análoga a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante. Percebe-se que no trabalho escravo

contemporâneo, o trabalhador “escravo” é encarado não como ser humano e sim uma propriedade privada. Nesse contexto, sob a ótica laboral a relação empregatícia é de total submissão, razão pela qual, se desvia dos princípios básicos da legislação trabalhista, principalmente do princípio da dignidade da pessoa humana. Este expande os seus efeitos nos mais distintos domínios normativos para fundamentar toda e qualquer interpretação. Logo, para combater o trabalho escravo, destaca-se no ordenamento jurídico brasileiro a Constituição Federal de 1988 e o Código Penal Brasileiro. Por fim, não se concebe, no século XXI, marcados por avanços tecnológicos e um grande progresso no ramo do Direito trabalhista com referência aos direitos individuais e coletivos, que existam outras “áfricas” no Brasil. Para exterminar essa chaga em nossa sociedade, além de leis mais punitivas que combatam essa prática, também se faz necessário gerar empregos, conceder crédito agrícola e melhorar as condições de vida dos trabalhadores, assim o trabalho cumprirá seu conjunto de funções sociais.

.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Dignidade; Trabalho Escravo.

ABSTRACT

The proposal is to describe the aspects that guide the employment relationship which underlies the history of labor law, highlighting the importance of the social value of labor as a factor of social dignity and the negative side of this relationship when she breaks the rules and basic principles Law, manifested in our society through slavery and degrading. For this, needed to start work around on the Law of Labor considered a specialized field, which regulates certain type of productive working relationship in contemporary society principles that provide guidelines that support a science and aim at its correct understanding and interpretation. In the context of the employment relationship is an instrument which appeared to regulate the activities of a covenant between employee and employer, the employment contract. Thus, there were several types of contracts, they are: a) express or implied, b) individual or plural, and c) indefinite or particular. Moreover, this paper carried a brief history of slave labor which brings to mind memories of the inhuman conditions that once the slaves were subjected in order to meet the economic aspirations of their masters. More than 126 years of entry into force of the Golden Law of May 13, 1888, persist in this sad reality today, according to data from the Labor Inspection Department of Labor, about 38,000 workers have been freed since 1995 until September 2013 to their workplaces because they were in a situation analogous to slave raided in one or more cases of Article 149 of the Penal Code. These are: forced labor, debt bondage, exhausting journey and / or degrading work. It is observed that in contemporary slavery, the worker "slave" is viewed not as a human being but a private property. In this context, the perspective is working the employment relationship of total submission, which is why, deviates from the basic principles of labor legislation,

especially the principle of human dignity. This expands their effects in widely different regulatory domains to support any interpretation. Therefore, to combat slave labor, stands in the Brazilian legal system the Constitution of 1988 and the Brazilian Penal Code. Finally, it is inconceivable, in the twenty-first century, marked by technological advances and great progress in the field of labor law with reference to individual and collective rights, there are other "Africas" in Brazil. To eradicate this scourge in our society, and more punitive laws to combat this practice, it is also necessary to create jobs, provide agricultural credit and improve the living conditions of workers, and work together to fulfill its social functions.

KEYWORDS: Labour Law; Dignity; Slave Labor.

SUMÁRIO

Introdução	16
Valor social do trabalho.....	18
Aspectos gerais	17
Direito do trabalho.....	19
Conceitos e princípios	19
Princípio da proteção.....	21
Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	23
Princípio da indisponibilidade dos direitos.....	23
Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.....	24
Princípio da intangibilidade salarial.....	24
Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	25
Princípio da continuidade da relação do emprego.....	25
Contrato de trabalho	26
Denominação.....	27
Espécie de contrato de trabalho.....	27
Expressos ou tácito.....	27
Contratos individuais ou plúrimos.....	28
Contratos por tempo indeterminado e por tempo determinado.....	28
Escravidão	31
Breve histórico.....	31
Trabalho escravo contemporâneo.....	35
Princípio da dignidade da pessoa humana.....	36
Legislação brasileira x trabalho escravo.....	44
Trabalho escravo e a realidade brasileira.....	44
Conclusão	53
Referências	54

LISTA DE QUADROS

1 - Operações de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo até 17/09/2013_____ 44

2 - Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo até 17/09/2013_____ 47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CONATRAE - Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo

CF - Constituição Federal de 1988

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CP - Código Penal

DETRAE - Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo

M.T.E. - Ministério do Trabalho de Emprego

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como intuito possibilitar um debate acerca de um assunto que perpassa historicamente o Direito Laboral, a relação empregatícia. Sob esse enfoque, destaca-se o trabalho como instrumento de dignidade social, ou seja, a forma lícita de trabalho, bem como as mazelas do trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Frise-se que um marco instrumental de mudança de paradigma social se concedeu a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988 a qual adota valores que norteiam toda a interpretação das leis e imprime ao aplicador do direito uma nova tônica. Assim, as normas que despontem pautadas à temática trabalhista devem apoiar-se a uma explanação coerente com os princípios constitucionais da valorização do trabalho e a dignidade do cidadão trabalhador. A finalidade maior dessa Constituição é garantir o bem comum, assegurando por força e proteção de lei, a dignidade do trabalho.

Assim, o presente trabalho, no primeiro momento, faz um breve panorama sobre os conceitos que norteiam o Direito do Trabalho e seus princípios. Após, enfatiza os tipos de Contrato de Trabalho o qual se constitui pela união de vontades do empregado e do empregador, para tanto, os conceitua. No segundo momento, levantadas questões históricas sobre a Escravidão, logo discorre sobre o trabalho escravo contemporâneo, bem como, sobre o princípio da dignidade da pessoa humana. Prosseguindo, o trabalho explana tópicos da legislação brasileira sobre o labor escravo e sua situação atual no Brasil.

Logo, para o desenvolvimento do tema em questão utilizou-se como metodologia uma revisão de literatura a qual tem como suporte alguns

doutrinadores: Mauricio Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Manoel Jorge e Silva Neto, Pedro Paulo Teixeira Manus e Alice Monteiro de Barros, dentre outros, além das legislações de nosso ordenamento jurídico, tais como: Consolidação das Leis do Trabalho, Código Penal e Constituição Federal de 1988, e artigos publicados em vários sites de assuntos acadêmicos.

2. O VALOR SOCIAL DO TRABALHO

2.1 Aspectos Gerais

O Direito se sujeita as mudanças decorrentes da evolução histórica. Sendo assim, com as transformações econômico-sociais e políticas vivenciadas no século XIX, tais como a revolução francesa e a industrial, se concedeu o surgimento do Direito do Trabalho, promovendo a sua separação do Direito Civil. Tais fatos colocaram a relação de trabalho subordinado, mas propriamente a relação empregatícia como o cerne do processo produtivo característico daquela época. Como afirma Delgado (2006, p.49): “O Direito do Trabalho é ramo especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea.”

Logo, tornou-se imprescindível traçar os direitos mínimos dos trabalhadores com o intuito de se equilibrar essa relação, sem prejuízo de outros direitos que visem a melhores condições sociais aos trabalhadores. “O Direito do Trabalho é desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas”. (Op. cit., p. 86)

Diante dessa nova visão, encontra-se o indivíduo que anseia por um amplo acesso ao mercado de trabalho que deve ser digno, assim, poderá prover a si mesmo e à sua família, pois a exclusão social é provocada por uma situação de falta de acesso às oportunidades oferecidas pela sociedade aos seus indivíduos. O desempregado, subempregado e o trabalho escravo devem ser combatidos por toda a sociedade, pois essas situações não satisfazem às necessidades básicas do indivíduo que não tem acesso aos meios que lhe permita melhorar de vida.

Ressalte-se que a Constituição Federal de 1988, no seu art. 1º, traz expressa a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos de construção da sociedade brasileira. O conceito de trabalho na

expressão “valorização do trabalho” deve ser entendida como trabalho juridicamente protegido, ou seja, emprego. Por isso, o princípio constitucional da valorização do trabalho emerge como uma forma de proteção humanística ao trabalhador, tão desvalorizado em razão dos resultados econômicos de sua exploração.

Note-se que o trabalho é compreendido como instrumento de realização e efetivação da justiça social, porque age distribuindo renda e o significado mais vultoso do trabalho é a dignidade que atribui ao ser humano. Logo, o patrimônio jurídico-trabalhista conquistado deve ser mantido, principalmente por se constituir em parte da dimensão dignificante do ser humano, valor abraçado pela Constituição, juntamente com o princípio da valorização do trabalho. Todavia, o momento em que a cidadania do trabalhador e o seu labor são desrespeitados diariamente, isso se constitui numa relevante ameaça à democracia.

Sendo assim, torna-se imprescindível reorganizar todo o pensamento social acerca do trabalho, envolvendo a sociedade num debate amplo e irrestrito sobre o papel do trabalho no mundo contemporâneo.

2.2 Direito do Trabalho: Conceito e Princípios

A legislação trabalhista deve regular todas as relações nascidas da prestação do trabalho subordinado, sejam quais forem as condições em que esta se

processe. Um grande marco nesse sentido foi o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil.

A CLT tem como principal objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, tanto do trabalho urbano quanto do rural o qual também se aplica a Lei nº 5.589 de 1973. Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando a ajustar o texto às nuances da modernidade. Apesar disso, ela continua sendo a principal ferramenta para regulamentar as relações de trabalho e proteger os empregados. Afirma Martins (2006, p. 15): “Direito do Trabalho diz respeito, não só ao trabalho subordinado, mas também ao trabalho temporário, aos trabalhadores avulsos, domésticos etc. [...] tutela o trabalho subordinado e condições análogas”.

Segundo Martins (Op. cit. p.16), Direito do Trabalho é denominado como “o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.”

Ou seja, esse ramo do Direito tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos empregados e também suas situações sociais, garantindo que por meio de seu salário, ele possa ter uma vida digna e assim desempenhar seu papel na sociedade.

De acordo com Delgado (2009, p. 56):

O Direito do Trabalho [...] tem na *relação empregatícia* sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos (grifo do autor).

Nesse sentido ensina Barros (2009, p. 99, grifo do autor): "O Direito do Trabalho, qualquer que seja a natureza que se lhe atribua, possui, conforme a concepção filosófica de seus expositores, as **funções** tutelar, econômica, conservadora ou coordenadora".

À medida que esse ramo do Direito foi se desenvolvendo, foram surgindo os seus princípios específicos que estão intimamente ligados ao direito maior: o direito à vida digna e plena. Esses princípios fornecem diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação, ou seja, sistematizam e dão organicidade a institutos. São nove princípios, como afirma Delgado (2009, p. 196):

Os mais importantes princípios especiais jus trabalhistas indicados pela doutrina são: a) *princípio da proteção* [...]; b) *princípio da norma mais favorável*; c) *princípio da imperatividade das normas trabalhistas*; d) *princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas*; e) *princípio da condição mais benéfica* [...]; f) *princípio da inalterabilidade contratual lesiva* [...]; g) *princípio da intangibilidade salarial* [...]; h) *princípio da primazia da realidade sobre a forma*; i) *princípio da continuidade da relação de emprego*. (grifo do autor)

Para o Direito do Trabalho, esses nove princípios visam a proteger o hipossuficiente na relação laboral. Considerados pela legislação trabalhista como a base desse novo ramo do Direito, pois são deles que emanam os demais princípios que norteiam o Direito Laboral. Assevera Barros (2009, p. 180, grifo do autor): "Esses princípios têm como funções **informar** o legislador, orientar o Juiz na sua atividade interpretativa, e, por fim, integrar o direito, que é sua **função normativa**".

a) Princípio da Proteção

“Visa retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2006, p. 198). É uma maneira de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao trabalhador, dando a este último superioridade jurídica.

Afirma-se que o princípio da proteção pode ser dividido em três:

1. *in dubio pro operário*: indica que existindo dúvida na interpretação da lei jurídica, deve-se aplicar, ou mesmo interpretá-la, em favor do operário. No entanto, ressalta Martins (2008, p. 63):

O *in dubio pro operario* não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois, havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 333, do Código de Processo Civil – CPC, e artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. (Grifo do autor)

2. Norma mais favorável: ao se aplicar uma norma, deve ter em mente aquela que mais favorece ao operário. Profere Alice Monteiro de Barros (2009, p. 181): “esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia”.

3. Condição mais benéfica: entende-se que o fato de vantagens mais benéficas já conquistadas pelo trabalhador não podem ser modificadas para pior. Assevera Delgado (2009, p. 202)

Incorporado pela legislação (art. 468, CLT) e jurisprudência trabalhistas (Súmulas 51 e 288, TST), o princípio informa que cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável, mantendo-se intocadas (direito adquirido) em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa (evidentemente que a alteração implementada por *norma jurídica* submeter-se-ia a critério analítico distinto).

Serve como exemplo, a ajuda alimentação que é fornecida habitualmente ao trabalhador pelo empregador em decorrência da prestação laboral, isso estabelece um acréscimo salarial para o empregado integrando a sua remuneração para todos os efeitos legais.

b) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

“As regras jus trabalhistas são essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes. [...] prevalece a *restrição* à autonomia da vontade no contrato trabalhista.” (DELGADO, 2009, p. 201)

“Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos [...]”. (BARROS, 2009, p. 186-187)

c) Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

As normas de ordem imperativa não devem ser desrespeitadas, mesmo que o trabalhador e o empregador concordem para tal. Conforme afirma Martins (2008, p. 64), “os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias”.

Isso é assegurado pelo art. 9º da CLT o qual dispõe que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

d) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Cassar (2008, p. 217) esclarece que, no Direito do Trabalho, as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores para o empregado do que a lei traz, contudo, nunca contra a lei ou as normas coletivas vigentes, conforme redação do artigo 444 da CLT:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O ordenamento jurídico brasileiro resguarda a aplicação desse princípio como uma das maneiras de manutenção da justiça no ramo do direito do trabalho.

e) Princípio Intangibilidade Salarial

“Esta parcela jus trabalhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seu valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado” (DELGADO, 2009, p. 206). Assim, visa a assegurar ao empregado o direito de perceber a contraprestação a que faz jus por seu trabalho, de maneira durável e segura, não sujeita às oscilações inerentes ao ramo da atividade econômica explorada ou à mera vontade do empregador.

f) Princípio da Primazia da Realidade sobre a forma

Para o Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. “No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a

prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica” (DELGADO, 2007, p. 208). São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada, conforme relata Barros (2009, p. 186), “significa que as relações jurídicas co-trabalhistas se definem pela situação de fato [...]”.

g) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Há uma presunção de que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado. Enfatiza Delgado (2009, p. 209): “informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”.

Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, ou seja, visa a preservação do emprego, com a finalidade de dar segurança econômica ao empregado.

Diante dessa explanação, percebe-se que para o Direito Laboral, o princípio é seu fundamento, isto é, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas, conforme afirma Cretella Júnior (apud MARTINS, 2008, p. 60): “Princípios são os alicerces da ciência”.

2.3 Contrato de Trabalho

2.3.1 Denominação

De acordo com Delgado (2009, p. 488), “Contrato é o acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas”. Assim, reza o art. 442. da CLT que “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

A definição proposta por Alice Monteiro de Barros é a seguinte:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, **pessoalmente**, em favor do segundo um serviço de **natureza não-eventual**, mediante **salário e subordinação jurídica**. Sua nota típica é a **subordinação jurídica**. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. (2009, p. 237, grifo do autor)

Diante desse conceito, percebe-se que este instrumento representa um pacto de atividade, pois não se contrata resultado. Logo, o que deve ser relevante são as condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregador e trabalhador, ocasionando uma relação que deve existir a continuidade da prestação de serviços e condições dignas de trabalho. Uma característica importante do contrato de trabalho é a relação pessoal a qual é fundamentada pelo fato de que o trabalho não é mais destinado apenas aos escravos, não podendo ser considerado como mercadoria. Logo, a relação é pessoal, havendo um dever recíproco de fidelidade. (MARTINS, 2008)

2.3.2 Espécies de contrato de trabalho

Diante do universo que envolve os pactos laborais existentes, surgiram várias tipologias de contratos empregatícios como afirma Delgado (2009, p. 514): “[...] *expressos* ou *tácitos*, [...] *individuais* ou *plúrimos*, [...] *tempo indeterminado* ou por *tempo determinado*.”

a) Contratos expressos e Tácitos

Presencia-se no contrato de trabalho o consentimento das partes que pode ser expresso (verbal ou escrito) e tácito. No primeiro caso, ocorre quando as partes expõem explicitamente o que se constitui como base de seus direitos e obrigações recíprocas. Afirma Delgado (2009, p. 515): “[...] o ramo jus trabalhista segue a tendência geral do Direito Comum, em que a formalidade é requisito *excepcional* no tocante à manifestação de vontade das partes contratantes.”

Enquanto, o contrato tácito é quando existe um conjunto de práticas de atos e fatos, de ações ou omissões que as partes mutuamente concordam. Ou seja, se um indivíduo começar a trabalhar para outra sem que nada tenha sido previamente ajustado, porém haja a aquiescência de quem toma o serviço em seu benefício, pode se originar um contrato de trabalho. O liame entre empregado e empregador é de natureza contratual, mesmo que no ato que lhe dê origem nada tenha sido combinado.

Na seara do Direito Laboral existem alguns contratos, no entanto, que exigem certa formalização (solenidade), dos quais são exemplos o contrato temporário (Lei n. 6.019/74), o contrato por tempo determinado (Lei n. 9.601/98), o

contrato do atleta de futebol (Lei n. 9.615/98) e do artista profissional (Lei n. 6.533/78).

Logo, assevera Delgado (2009, p.515) que “sendo tácita ou expressa a contratação, obviamente ela não poderá afrontar o universo de regras e direitos trabalhistas componentes da ordem heterônoma e autônoma jus trabalhista aplicável”.

b) Contratos individuais e Plúrimos

“É aquele que tem um único empregado no pólo ativo da relação jurídica formada, ao passo que contrato de trabalho plúrimo é aquele que tem mais de um ou diversos obreiros no pólo ativo dessa mesma relação” (Op. cit., p. 516). Vale ressaltar que os contratos individuais é o que se constitui como a generalidade dos casos no Direito do Trabalho.

d) Contratos por tempo indeterminado e por tempo determinado

A regra para o Direito Laboral é de que os ajustes no contrato de trabalho sejam acordados por tempo indeterminado, sendo a determinação do prazo a exceção. Assim sendo, “Contratos indeterminado são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indeterminado ao longo do tempo” (DELGADO, 2009, 519-520).

Ressalte-se que o contrato de trabalho por tempo indeterminado transporta na prática do princípio da continuidade da relação de emprego e também melhor realiza o princípio da norma mais favorável. Portanto, “se há pactuação de relação de emprego, presume-se ter sido ela efetivada mediante contrato por tempo incerto” (Op. cit., p. 520).

Enquanto o contrato por tempo determinado (a termo) é quando a duração temporal é previamente estabelecida, desde o momento do nascimento do pacto, firmando como certa a data de sua extinção. Segundo Barros (2009, p. 481) “Os efeitos do contrato determinado dependem de um termo futuro, que poderá ser certo quanto à unidade de tempo ou quanto ao serviço a ser executado”. São três as possibilidades de pactuação desse tipo de contrato previsto na CLT, estando todas elas pontuadas no art. 443, §2º: “O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.”

Ao lado destas, subsistem, na legislação extravagante, outras modalidades de contrato com duração prefixada: atleta profissional (Lei n. 9.615/98); artista profissional (Lei n. 6.533/78); safrista (Lei 5.889/73); trabalho por tempo determinado (Lei n. 9.601/98); técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691/69); obra certa (2.959/56) etc. Alega Delgado (2009, p. 526) que:

[...] (excluída a Lei nº 9.601/98), esses diplomas elegem o contrato a termo como instrumento válido de contratação dos profissionais a que se reportam exatamente por se tratar de situações envolventes a serviços cuja natureza ou transitoriedade justifica a predeterminação do prazo contratual (uma peça de teatro, em geral, compreende uma temporada delimitada, por exemplo).

É a natureza da prestação de serviços que irá definir o tipo de contrato estabelecido. Assim, por exemplo, se a prestação ocorrer em caráter autônomo, haverá relação autônoma de trabalho; se, contudo, suceder de forma subordinada, tem-se a relação de emprego propriamente dita. Frise-se que a diferença entre o trabalhador autônomo e o empregado é de suma importância, eis que aquele não é protegido pelo direito do trabalho. A diferença marcante entre os dois é a subordinação, o trabalhador autônomo, como o próprio nome já diz, não é subordinado, como por exemplo, representante comercial de vendas o qual é independente no ajuste e na execução de serviço. A subordinação que aqui se fala é a jurídica, significando a situação contratual do trabalhador em decorrência da qual está sujeito a receber ordens

Reza o art. 445 da CLT que o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos. Já o contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 dias, sob pena de passar a reger-se pelas normas do contrato indeterminado. Somente é permitida uma prorrogação a qual não poderá ocorrer após seu vencimento. Qualquer desrespeito a essas regras faz com que o contrato passe a vigorar pelas normas do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Portanto, conforme discorre Barros (2009, p. 237) “o contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral em que ‘os interesses contrapostos’ se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertencem os co-contratantes.”

3. ESCRAVIDÃO

3.1 Breve Contexto Histórico

No primeiro momento, vale retomar a história dos hebreus escravizados pelos Egípcios. Aqueles eram dirigidos por patriarcas, estes eram líderes políticos, que eram encarados como o “pai” da comunidade. O primeiro grande líder, ou patriarca hebreu foi Abraão, segundo o antigo testamento, ele era mesopotâmico, originário de Ur, da Caldéia.

Abraão conduziu os hebreus de Ur, rumo à Palestina (terra prometida). Chegaram por volta de 2000 a.C., viveram na Palestina por quase três séculos. Durante esse tempo, Abraão fundou uma cultura religiosa monoteísta. Eles saíram de Ur em direção a terra Prometida confiando na promessa de seu único Deus Jeová de levá-los a uma terra que manava “leite e mel”.

Depois de Abraão, a liderança foi passando de pai para filho, agora Isaque e depois para Jacó. Este último teve um destaque interessante, pois Jacó teve seu nome mudado para Israel. Sua esposa gerou doze filhos, que deram origem as doze tribos de Israel.

No entanto, tiveram tempos complicados. Os hebreus tiveram conflitos com vizinhos e uma terrível seca que assolou a Palestina, obrigando-os a emigrar para o Egito, onde permaneceram por mais de 400 anos. Eram perseguidos e escravizados pelos faraós. Somente a ideia de libertação consolou um povo abatido e escravizado. Essa ideia veio por meio de Moisés que liderou os Hebreus e assim fugiram do Egito. Essa fuga é conhecida como “Êxodo”. Podemos ver no livro de Êxodo, no relato bíblico algumas particularidades, como a ocasião em que o Deus

dos hebreus, Jeová, abriu o mar Vermelho e eles fugiram do Egito, perambularam 40 anos no deserto e por fim retornaram à palestina.

Durante a perambulação, Moisés não chegou a entrar na Palestina, por isso quem os conduziu até lá foi Josué, sucessor de Moisés. Mas para se reapoderarem da Palestina, os hebreus tiveram que travar intensas lutas com os Cananeus e posteriormente com os Filisteus, povos que ocuparam a região. Foram quase dois séculos de lutas e nesse período os hebreus foram governados pelos juízes

Prosseguindo, no segundo momento, tratemos de retomar em breves palavras o contexto histórico da Idade Média, precisamente com a continuidade do período feudal, a servidão foi largamente utilizada como exploração do trabalho do ser humano, sendo que, diferentemente dos escravos, os servos não constituíam propriedade do Senhor Feudal. Os escravos, por sua vez, não dispunham de sua liberdade. Na Espanha e Itália, os muçulmanos já eram utilizados como escravos. Os negros e os mouros, em solo português, também eram escravizados. Aliás, em quase todos os lares lusitanos, havia pelo menos um escravo. Com o início das conquistas marítimas, a mão-de-obra escrava africana começou a ser largamente utilizada pelos portugueses.

Ao ser descoberto pelos portugueses, foi iniciado aqui no Brasil o processo de colonização que, de início, utilizava-se da mão-de-obra nativa (índios), para exportar madeiras e especiarias para a Europa. Sendo de baixo custo o trabalho indígena, e também de fácil manutenção, o pagamento era feito na base da troca (escambo). Os índios gostavam de receber objetos de baixo valor como colares, espelhos, etc. Entretanto, passado à fase da curiosidade, os nativos indígenas não mais queriam trabalhar para os portugueses, devido principalmente

ao seu próprio meio de vida, acostumados que estavam com a caça e pesca. Com o tempo, a cultura do pau-brasil foi sendo gradativamente substituído pelo plantio da cana-de-açúcar, o que veio a revelar um grande interesse pelo tráfico negreiro, sendo essa uma atividade extremamente lucrativa e vantajosa para os traficantes, intermediários e principalmente para a Coroa Portuguesa.

Fatores econômicos e religiosos contribuíram para essa mudança: primeiro, devido o crescente lucro do governo português com a cobrança de tributos sobre o tráfico de escravos, provenientes do continente africano; segundo, os jesuítas pressionavam para o fim da exploração indígena, uma vez que a Igreja tinha como objetivo catequizar os nativos.

Assim, começava o escravo a trabalhar no Brasil, precisamente nas lavouras de cana-de-açúcar, na Região Nordeste do Brasil. Posteriormente a mão-de-obra foi transferida para o interior do Brasil, na região das Minas Gerais, onde os escravos trabalhavam na exploração de minérios.

Em 1559, Dom Sebastião legalizou o tráfico, por decreto. Estava autorizada a captura de negros africanos, para trabalho escravo, em território brasileiro. A captura era feita na África e os negros seguiam diretamente para trabalhar na lavoura, tornando-se, dessa forma, propriedades dos Senhores do Engenho.

A necessidade de mão-de-obra escrava foi intensificada com a expansão da cultura cafeeira. Em paralelo, aumentava também as pressões para por fim ao tráfico negreiro. A Inglaterra, nesse período, despontava como forte potência mundial e exercia grande influência sobre diversos governos e com isso, iniciava uma excessiva pressão para que fosse extinta a escravidão. Para que fosse reconhecida a autonomia brasileira, os ingleses impuseram o fim da escravidão. A

Inglaterra possuía vantagens alfandegárias e cobrava impostos muito mais baratos por seus produtos, o que fazia esmagar a concorrência e aumentar sua riqueza. O governo brasileiro, preocupado, criou a tarifa Alves Branco, que acabava com as vantagens alfandegárias no país e ainda aumentava os impostos sobre produtos britânicos que tinha como consequência diminuir a importação dos produtos ingleses.

No entanto, as pressões eram muitas e o Brasil através do advento da Lei nº 581, conhecida como Eusébio de Queiroz, estabelecia o fim ao tráfico negreiro. Em seguida, com a promulgação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888 (Lei 3.353), foi abolida por completo a escravidão no Brasil, tornando proibida a exploração do trabalhador em razão da sua cor, raça ou etnia. Foi criado um instituto jurídico, importante, que pôs fim ao desrespeito à dignidade, liberdade e a desigualdade entre os indivíduos do país.

No final do século XIX quase todos os países já haviam abolido a escravidão, no entanto, o tráfico persistia, clandestinamente, levando a OIT – Organização Internacional do Trabalho, no século XX, elaborar duas convenções, a de número 29, aprovada no Brasil em 1956 e a de número 105. Posteriormente no ano de 1957 durante a conferência de São José da Costa Rica, foi elaborada a convenção americana sobre Direitos Humanos. O Brasil só a ratificou em 1992.

Porém, em que pese à entrada em vigor da lei abolicionista, não raramente encontramos nos noticiários, trabalhadores em situações que se assemelham ao trabalho escravo. Importante observar que não seja apenas assegurado o direito à liberdade e sim criar mecanismos eficientes para inibir e punir o tratamento ao trabalhador, de forma degradante, tornando-se uma mancha que persiste até os dias atuais

3.2 Trabalho Escravo Contemporâneo

Ao final da escravidão no Brasil, era necessária uma série de medidas estruturais para a inclusão dos escravos no contexto político, econômico e social, o que não foi feito. Os escravos libertados tinham nome, mas não sobrenome. Seus filhos, descendentes dos que foram libertados em maio de 1888, também viviam à margem da sociedade. A lei que proibia o tráfico de escravos, garantia aos proprietários da época que a mão-de-obra farta, não faltaria em suas propriedades. Para evitar um colapso na produção rural, o governo brasileiro procurou criar alternativas para garantir o acesso aos meios de produção.

Vale destacar que a criação da Lei de Terras, em 1850, criou-se mecanismos para a regularização fundiária. Terras devolutas passaram para as mãos do Estado, que passou a vendê-las e não doá-las, como era feito até então. Assim, essa lei nascida do fim do tráfico de escravos, está no cerne da atual exploração do trabalhador rural e, como consequência, da escravidão contemporânea. As legislações que se sucederam garantiram a existência de um contingente considerável de mão-de-obra sem acesso a terra, mantendo o baixo nível de remuneração e péssimas condições de trabalho.

A assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, representou o fim do direito de propriedade de uma pessoa sobre a outra, acabando com a possibilidade de possuir legalmente um escravo no Brasil. No entanto, ainda se presencia a escravidão contemporânea a qual é marcada pelo trabalho degradante que envolve cerceamento da liberdade. Diante disso, o direito do trabalho torna-se um núcleo de

resistência ao dito “capitalismo selvagem”, onde o lucro justifica tudo, inclusive a exploração sem limites da força de trabalho.

Diante da era da globalização, se presencia uma maior abertura de mercados e a migração de empresas para países e localidades que sejam mais lucrativas. Além disso, buscam uma mão-de-obra mais barata e um local onde exista uma menor fiscalização e respeito aos direitos internacionalmente conhecidos como fundamentais para a classe trabalhadora. O neoliberalismo possui como prerrogativa em que a ordem social se baseia na lógica exclusiva do mercado, ou seja, o fator lucro, em detrimento do homem, em vez de ter como destinatário a valorização da vida humana. Ao grande capital nacional e internacional a eficácia das leis trabalhistas não interessa

Frise-se que a restrição da liberdade nem sempre é visível, uma vez que não mais se usam correntes para prender o indivíduo a terra, mas sim ameaças físicas, terror psicológico, assassinatos ou mesmo as grandes distâncias que separam a propriedade da cidade mais próxima. A escravidão contemporânea rouba a dignidade do ser humano da mesma maneira que a outra. Por isso, não se admite e não é possível, submeter o homem à condição de mero objeto do Estado e de terceiros. O homem não é coisa.

3.3 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

“Historicamente, a dignidade da pessoa humana encontra-se ligada ao cristianismo que [...] adotou a ideia da liberdade do ser humano como apanágio da sua condição racional [...]” (SILVA NETO, 2005, p. 21). Razão pela qual o alicerce

do princípio da dignidade da pessoa humana, entende o homem, com exclusão dos demais seres, o centro do mundo jurídico. Esse reconhecimento é inerente apenas ao homem e a cada um destes individualmente considerados, de maneira que, na irradiação dos efeitos pela ordem jurídica, não há de se manifestar, de início, de modo diverso perante as duas pessoas. Não se deve falar em direito ao trabalho e à educação sem se afirmar o direito à vida e à liberdade. Vale destacar as ilustres palavras de Delgado citadas por Miraglia (2009, p. 149) que:

[...] a ideia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores iminentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, a afirmação social do ser humano. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Enquanto ser necessariamente integrante de uma comunidade, o indivíduo tem assegurado por este princípio não apenas a intangibilidade de valores individuais básicos, como também um mínimo de possibilidade de afirmação no plano social circundante. Na medida desta afirmação social é que desponta o trabalho, notadamente o trabalho regulado, em sua modalidade mais bem elaborada, o emprego.

Sendo assim, Nobre Junior (2000, p.2) citando Joaquim Arce Y Flórez – Valdés que vislumbra no respeito à dignidade da pessoa as seguintes consequências: a) igualdade de direitos entre todos os homens, uma vez integrarem a sociedade como pessoas e não como cidadãos; b) garantia da independência e autonomia do ser humano, de forma a obstar toda coação externa ao desenvolvimento de sua personalidade, bem como toda atuação que implique na sua degradação; c) observância e proteção dos direitos inalienáveis do homem; d) não admissibilidade da negativa dos meios fundamentais para o desenvolvimento de alguém como pessoa ou a imposição de condições subumanas de vida. Adverte que a tutela constitucional se volta em detrimento de violações não somente levadas a cabo pelo Estado, mas também pelos particulares.

Segundo Dantas (1995, p. 86-90) percebe-se que o Constituinte de 1988, plasmou, a guisa de fundamento da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, retratando o reconhecimento de que o indivíduo há de constituir o objetivo primacial da ordem jurídica. Dito fundamental, o princípio – cuja função de diretriz hermenêutica lhe é irrecusável – traduz a repulsa constitucional às práticas, imputáveis aos poderes públicos ou aos particulares, que visem a expor o ser humano, enquanto tal, em posição de desigualdade perante os demais, a desconsiderá-lo como pessoa, reduzindo-o à condição de coisa, ou ainda a privá-lo dos meios necessários à sua manutenção.

Enfatiza Barros (2009, p. 191):

O caráter genérico da dignidade torna fecunda as manifestações do direito à igualdade, à proteção da identidade, à integridade física e moral, à liberdade, à segurança e à autodeterminação política. A esses direitos, que constituem, segundo alguns autores, o conteúdo da dignidade humana, se inclui a garantia de um mínimo vital de subsistência, imprescindível no Estado Democrático de Direito.

A globalização da economia através da revolução tecnológica reduziu o ser humano à condição de mero utensílio de trabalho, substituindo-o pela máquina e privilegiando o capital sobre o valor da dignidade humana. É óbvio que se deve almejar o progresso econômico do país, no entanto, o desenvolvimento econômico, político e o social devem estar em conformidade com o ordenamento jurídico, para que os direitos fundamentais não sejam ignorados na relação de trabalho. Não se deve permitir o oferecimento de trabalho a qualquer custo. Qualquer região do Brasil, por mais distante que seja, havendo a necessidade de utilizar o trabalho de alguém, deverá fazer isso de acordo com a lei.

A dignidade humana é um dos pilares estruturados em garantias sociais, tais como o direito à saúde, à educação, à segurança, à previdência social e ao trabalho. Logo, “a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana só é possível pela conjugação de suas duas dimensões: individual e social. O grande problema não é auferi-las do ordenamento jurídico pátrio, mas sim efetivá-las.” (MIRAGLIA, 2009, p. 150)

Nesse panorama, o Direito Laboral se torna como o instrumento mais eficiente de solidificação da dignidade social da pessoa humana no cenário capitalista. Afirma Brito Filho (apud MIRAGLIA, 2009, p. 150): “Dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”. Segundo Barros (2009, 191), “A dignidade humana ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador.”

Nesse diapasão, Sarlet (2006 apud AZEREDO, 2009, p. 207) conceitua a dignidade da pessoa humana como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Ou seja, a dignidade da pessoa humana é o fim supremo de todo o direito, logo, é o fundamento maior do Estado brasileiro. A quebra deste princípio ocorre quando os direitos básicos do trabalhador são desrespeitados, principalmente, através da exploração dele, via o trabalho escravo e degradante. Por

isso, a seguir será feita uma explanação da legislação brasileira que combate esta prática.

3.4 Legislação Brasileira X Trabalho Escravo

As leis de nosso ordenamento jurídico que combatem o trabalho escravo encontram-se na Constituição Federal de 1988 e no Código Penal Brasileiro. Ressalte-se que doutrinariamente, trabalho escravo e trabalho degradante, esses termos diferenciados, não foram recepcionados pela nova redação do artigo 149 do CP, mas foi a Lei 10.803/2003 a qual trouxe de forma mais clara e precisa o que se constitui o conceito de “condição análoga à de escravo”.

Assim, a referida lei alterou o artigo 149 CP que 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:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem." (NR)

(Redação anterior) - Art. 149 - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo:

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos.

Percebe-se que não há uma diferenciação, como gêneros, considerando o trabalho degradante como uma subespécie do trabalho escravo.

Sobre o assunto, assevera a nossa lei maior que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, aos brasileiros e aos estrangeiros, residentes no Brasil, é garantida inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e a propriedade, de acordo com os artigos 5º e 7º da Carta Magna, os quais podemos assim destacar alguns tópicos:

- é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;
- ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante;
- 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;
- a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;
- os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte;
- os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais;
- direito ao salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família;

- direito ao fundo de garantia do tempo de serviço;
- direito a proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;
- direito a férias, repouso semanal remunerado, 13º salário, irredutibilidade do salário, licença maternidade e paternidade e etc.

No entanto, grande parte desses direitos não faz parte da realidade de muitos trabalhadores brasileiros. Logo, essa prática é constantemente punida através da legislação penal a qual destaca em sua redação, no título IV que trata dos Crimes Contra a Organização do Trabalho, sejam os crimes de atentado Contra a Liberdade de Trabalho, no seu artigo 197; Frustração de Direito Assegurado por Lei Trabalhista assegurado em seu artigo 203 e Aliciamento de Trabalhadores de um Local para outro do Território Nacional no artigo 207, dentre outros.

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção, de 1 (um) ano a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

(Redação anterior) - Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência

§ 1º - Na mesma pena incorre quem: **(Redação da Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998)**

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

II - impede de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2 - A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. **(Acrescentado pela Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998).**

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.

(Redação anterior) - Pena - detenção, de 2 (dois) meses a 1 (um) ano, e multa.

§ 1º - Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. **(Redação da Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998).**

§ 2º - A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. **(Redação da Lei nº 9.777, de 29 de dezembro de 1998).**

Todas essas medidas legislativas servem como dispositivos de repressão e aperfeiçoam os mecanismos de prevenção ao trabalho escravo o qual o trabalhador passa a vivenciar uma condição idêntica à do escravo histórico, ou seja, sem qualquer possibilidade de se autodeterminar.

Preleciona Julio Mirabete (2000, p. 171).

[...] para a caracterização do crime, não é necessário que a vítima seja transportada de um lugar para outro, que fique enclausurada ou que lhe sejam infringidos maus tratos. [...] Considerou-se caracterizado o delito no caso dos réus que forçam os trabalhadores a serviços pesados extraordinários, com a proibição de deixarem a propriedade agrícola sem liquidarem os débitos pelos quais eram responsáveis (RT482/280).

De acordo com a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), a prática tem demonstrado que somente uma medida drástica, que coloque em risco a perda da fazenda em que foi utilizado o trabalho escravo, coibirá com eficiência esse crime, pois o trabalho escravo no meio rural é maior se comparado ao urbano. Neste setor, já se presencia a atuação no combate desse problema pela Polícia Federal, as Delegacias Regionais do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Federal.

3.5 Trabalho Escravo e a Realidade Brasileira

Em 13 de maio de 2014, comemoramos 126 anos da Lei Áurea. A partir daí, o Brasil passou a considerar ilegal o direito de propriedade de um ser humano sobre outro ser humano. No entanto, o trabalho escravo e ilegal continuou. O sistema capitalista, no processo produtivo agrícola, assegurava aos grandes proprietários e até mesmo a qualquer fazendeiro a sujeição do ser humano e a exploração ilegal deles. Após tantos anos dessa lei e de tantas outras em nosso ordenamento jurídico, não foram suficientes para extirpar de nossa história o trabalho escravo.

A escravidão vista atualmente, não é caracterizada através da compra de um homem, tampouco em razão da sua cor. Uma série de fatores como carência de informação dos direitos, ausência de condições de subsistência própria e da família na região onde ocorre a migração, falsas promessas de bons salários e de locais com boa estrutura para alojamento e falta de condições de trabalho.

O trabalhador “escravo” é encarado não como ser humano e sim como uma propriedade privada. A relação é de total submissão, sem direitos, apenas obrigações, sendo tratados como animais, sem um mínimo de dignidade, além de serem submetidos à jornadas exaustivas, em condições degradantes de trabalho.

Segundo Hélio de Souza Rodrigues Junior, trabalho escravo:

Caracteriza-se pelo vínculo de trabalho com vícios de consentimento, advindo de artificial mecanismo de endividamento ou envolvendo fraude, violência e ameaça de mal injusto e grave, ou confinamento com vistas a

assegurar que o trabalhador se sujeitará e não romperá o vínculo de trabalho, sendo irrelevante à vontade do trabalhador.

A dura realidade encontrada nos dias atuais, de trabalhadores submetidos a condições de escravidão, é fato em nosso país. Na década de 1990 o então Ministro do Trabalho, Walter Borelli, admitiu oficialmente essa aberração. Questionado sobre o relatório apresentado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, que narrava a existência de escravidão em nosso país, ele não teve como negar essa dura verdade, que mancha a história do Brasil.

Em março de 2004, o Brasil reconheceu na Organização das Nações Unidas - ONU a existência de pelo menos 25 mil pessoas reduzidas à condição de escravos no país. Os números servem de alerta para o tamanho do problema. Os meios de comunicação não se cansam de noticiar o fato aos brasileiros e ao mundo. Alguns líderes comunitários e sindicalistas criaram movimentos visando uma conscientização e alguns pagaram com a própria vida, como foi o caso da irmã Dorothy Stang, que foi assassinada com três tiros em fevereiro de 2005, na cidade de Anapu sudoeste do Estado do Pará, a mando de fazendeiros que praticavam o desmatamento na região utilizando-se da mão-de-obra escrava.

Portaria do MTE cria cadastro de empresas e pessoas autuadas por exploração do trabalho escravo

ATUALIZAÇÃO SEMESTRAL DE DEZEMBRO/2013

Atendendo ao disposto na Portaria Interministerial MTE/SDH nº. 2, de 12 de maio de 2011, que disciplina o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, torna-se pública a atualização semestral datada de 30/12/2013.

Nesta atualização semestral foram incluídos os nomes de 108 (cento e oito) novos empregadores, bem como foram reincluídos 2 (dois) empregadores em razão de determinação judicial e excluídos 17 (dezesete) empregadores em decorrência do cumprimento dos requisitos administrativos.

O Cadastro possui atualmente 579 (quinhentos e setenta e nove) nomes de empregadores flagrados na prática de submeter trabalhadores a condições análogas à de escravo, sejam pessoas físicas ou jurídicas. Desse total, o estado do Pará apresenta o maior número de empregadores inscritos na lista, totalizando 26,08%, sendo seguido por Mato Grosso com 11,23%, Goiás com 8,46% e Minas Gerais com 8,12%.

Os procedimentos de inclusão e exclusão são determinados pela Portaria Interministerial MTE/SDH nº. 2/2011, a qual dispõe que a inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração, lavrado em decorrência de ação fiscal, em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos ao “trabalho escravo”. Por sua vez, as exclusões derivam do monitoramento, direto ou indireto, pelo período de 02 (dois) anos da data da inclusão do nome do infrator no Cadastro, a fim de verificar a não reincidência na prática do “trabalho escravo”, bem como o pagamento das multas decorrentes dos autos de infração lavrados na ação fiscal.

Cumprase asseverar que o MTE não emite qualquer tipo de certidão relativa ao Cadastro, sendo certo que a verificação do nome do empregador na lista se dá por intermédio da simples consulta ao Cadastro, que elenca os nomes em ordem alfabética.

Essa triste realidade é constatada através dos dados fornecidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego a seguir expostos:

Ano	Numero de Operações	Estabelecimentos Inspeccionado	Trabalhadores Resgatados	Pagamento de Indenização	Als Lavrados
2014	ND	ND	ND	ND	ND
2013	72	170	1.054	6.000.000,00	2.025
2012	48	90	1.350	5.625.330,01	526
2011	81	330	ND	1.250.321,08	862
2010	69	168	1.479	5.414.606,96	2.104
2009	156	350	3.769	5.908.897,07	4.535
2008	158	301	5.016	9.011.762,84	4.892
2007	116	206	5.999	9.914.276,59	3.139
2006	109	209	3.417	6.299.650,53	2.772
2005	85	189	4.348	7.820.211,26	2.286
2004	72	276	2.887	4.905.613,13	2.465
2003	67	188	5.223	6.085.918,49	1.433
2002	30	85	2.285	2.084.406,41	621
2001	29	149	1.305	957.936,46	796
2000	25	88	516	472.849,69	522
1999	19	56	725	ND	411
1998	17	47	159	ND	282
1997	20	95	394	ND	796
1996	26	219	425	ND	1.751
1995	11	77	84	ND	906
Total	1.210	3293	40.435	7.175.1783,34	33.124

Quadro 1: Operações Gerais de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo no período de 1995 a setembro de 2013.

Fonte: http://www.mte.gov.br/fisca_trab/resultados_op_fiscalizacao.asp.

Nota-se que de 1995 até setembro de 2013, cerca de 38 mil pessoas foram libertadas em ações dos grupos móveis de fiscalização do M.T.E. De acordo com esse órgão, os trabalhadores resgatados são encontrados em situação análoga

a de escravo incurso em uma ou mais hipóteses do artigo 149 do Código Penal. São elas: trabalho forçado, servidão por dívida, jornada exaustiva e/ou trabalho degradante

Muitos empresários são na verdade escravocratas. São na sua grande maioria latifundiários que tiveram ascensão financeira a partir da década de 70, beneficiados pela política adotada nos governos militares. Segundo o M.T.E., as ações fiscais confirmam que quem escraviza no Brasil não são proprietários desinformados, escondidos em propriedades atrasadas e arcaicas. Pelo contrário, são grandes latifundiários, que produzem com alta tecnologia para o amplo mercado consumidor interno ou para o mercado internacional.

No relatório global da OIT, em 2001, a informação é que todo procedimento começa com o aliciamento de trabalhadores, a maioria sem estudo, sem qualificação e principalmente sem noção dos seus direitos.

Como bem sustentou o professor José de Souza Martins (1986, p. 43):

[...] especialmente aos jovens e solteiros, são oferecidas condições de trabalho melhores que as locais: assistência médica, contrato, bom salário, transporte. Promessas que não serão cumpridas. Um adiantamento é deixado para a subsistência da família. É o início do débito que os reduzirá à escravidão.

A mão-de-obra é recrutada por empreiteiros, também chamados de gatos que intermedeiam a relação entre o senhor e o escravo, objetivando a responsabilidade do empregador se ocorrer fiscalização. Os sindicatos e entidades ligadas aos trabalhadores rurais, desde a década de 1970 e principalmente nos anos 90, vêm denunciando práticas abusivas contra os trabalhadores

Assevera a pesquisadora inglesa Alison Sutton (1996, p. 35),

[...] estes homens chegam com um caminhão a uma área afetada pela depressão econômica e vão de porta em porta ou anunciam na cidade toda que estão recrutando trabalhadores. Às vezes usam um alto-falante, ou sistema de som da própria cidade. [...] Em muitos casos tentam conquistar a confiança dos recrutados potenciais trazendo um peão que pode já ter trabalhado para eles, para reunir uma equipe de trabalhadores.

Os trabalhadores são procurados (agenciados) por intermediários (gatos), em regiões de grande pobreza. Ao chegarem ao posto de trabalho, os trabalhadores descobrem que a realidade é bem diferente do quadro prometido. A exploração começa ainda nos centros de hospedagem onde é iniciado o ciclo de endividamento, uma vez que os trabalhadores não possuem dinheiro para pagar os aposentos. Os alimentos consumidos também são “pagos” pelos trabalhadores.

Em algumas atividades, a situação se agrava, como é o caso das carvoarias, pois envolve também as famílias, muitas vezes obrigadas a trabalharem em jornadas de mais de 12 horas, na construção de fornos para carvão, onde aí, muitas vezes, são contratados menores, numa clara e evidente demonstração de exploração do trabalho infantil. Geralmente essas regiões estão localizadas em lugares remotos, levando o trabalhador a necessidade de comprar todos os seus utensílios aos intermediários, favorecendo a ocorrência da escravidão por dívida.

Em verdade, são inúmeros os problemas enfrentados pelo trabalhador “escravo”, além do endividamento perante o patrão, ou seja, em total desarmonia com a legislação trabalhista e acima de tudo a Constituição Federal. Em outra situação, não menos grave, os documentos de identificação pessoal e trabalhista ficam retidos. Aqueles que tentam fugir são castigados e em alguns casos, assassinados.

O processo inicia-se ainda na localidade de origem, uma vez que o trabalhador já se encontra em situação de carência, sem condições mínimas de sobrevivência, não conseguindo vislumbrar nenhuma perspectiva de melhora. Falta-

lhe opção, por isso, sucumbe. Quando ele aceita a proposta, imagina um mundo melhor ou simplesmente deixar para trás o sofrimento, levando consigo esperança de dias melhores. Esses são submetidos a grandes jornadas de trabalho, com baixíssima remuneração, assim, terminam pagando para sobreviver.

Segundo a Pastoral da Terra, as principais atividades onde é localizado o trabalho escravo são: pecuária, desmatamento, agricultura, madeireira e por fim carvoaria. Nas estatísticas da Comissão Pastoral da Terra, os principais municípios onde ocorre o aliciamento de trabalhadores situam-se nas regiões Norte e Nordeste do Brasil, conforme a Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE do M.T.E.:

UF	N.º Operações	N.º de estabelecimentos inspecionados	Trabalhadores Resgatados	Pagamento de Indenização	Als Lavrados
AC	1	1	8	16.341,58	12
AM	0	3	13	73.939,06	33
BA	4	14	101	270.482,62	113
ES	3	4	92	149.943,73	31
GO	6	18	343	1.036.120,14	324
MA	4	4	66	65.534,56	83
MG	5	9	71	1.587.809,65	275
MT	9	20	53	223.999,07	186
PA	18	56	338	1.249.987,97	564
PI	1	1	0	0,00	5
PR	3	13	70	107.085,41	164
RO	5	6	20	38.530,52	56
RS	1	1	24	25.714,44	13
SC	6	10	228	358.551,27	137
SP	1	1	0	0,00	4
TO	2	7	52	210.569,94	104
TOTAL	69	168	1.479	5.414.609,96	2.104

Quadro 2: Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo até 17/09/2010

Fonte: http://www.mte.gov.br/fisca_trab/resultados_op_fiscalizacao.asp

Diante desses dados, percebe-se que o Estado do Pará seguindo de Mato Grosso e Goiás foram os estados de maiores registros de autos de infração lavrados, documento fiscal que é imposto ao empregador em virtude de infração à legislação trabalhista. É uma chaga aberta na sociedade brasileira, pois até meados de setembro deste ano, foram libertados 1.479 trabalhadores em condições de trabalho escravo, sendo que as unidades federativas com maior índice são: em primeiro lugar Goiás com 342, em segundo o Pará com 338 e terceiro Santa Catarina com 228.

Ocorrendo o caso de trabalho escravo, não se fala em direito do trabalhador. A realidade é totalmente oposta. Os sonhos se acabam. O trabalhador recebe quase todo o salário *in natura*. Cobra-se tudo, desde o vestuário e equipamentos utilizados nas atividades. Ao final do mês, o trabalhador percebe que é devedor, em vez de credor. Essa é a rotina. Não vislumbra o trabalhador escravo, nenhuma luz no horizonte, num claro desrespeito à CF/88, no seu artigo 7º e incisos, bem como a CLT, no artigo 458, caput, e §2º.

Além das normas trabalhistas, infringem também a tipificação do artigo 149 do CP, que cuida da redução do homem à condição análoga de escravo e o artigo 203, que é a frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou violência. Segundo o professor Ronaldo Lima dos Santos (BRASIL, 2003, p. 59):

Com isso torna-se impossível enxergarmos os princípios que regem o Estado Democrático de Direito. A Dignidade da pessoa humana, o direito a proteção o acesso ao trabalho, “desenvolver” o país à custa da desgraça de trabalhadores e famílias inteiras, é algo que não mais podemos aceitar.

Segundo Costa (2010), para o professor da Universidade de Brasília (UnB), Alexandre Bernardino, as políticas públicas voltadas para a erradicação do trabalho escravo ainda não têm atingido os objetivos de forma plena. De acordo com ele: “A lógica econômica ganha um grau de sofisticação cada vez mais elevado e é preciso estar atento também com novas técnicas de fiscalização”. (apud COSTA, 2010, p.1)

Um forte instrumento de combate dessa prática será a aprovação da PEC 438/2001 que dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal, ela prevê o confisco de terras onde for constatado trabalho escravo, assim causaria grande impacto entre os empresários e fazendeiros. Apesar de pronta para a pauta, a proposta ainda aguarda votação no Plenário da Câmara dos Deputados.

É claro que a lei de confisco de terras, quando aprovada, não vai resolver sozinha o problema do trabalho escravo. Para isso, é necessário também gerar empregos, conceder crédito agrícola e melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Por fim, vale destacar que o trabalho deve ter um caráter pessoal, constituindo um ato da vontade livre do homem, sob o prisma da concepção humana, assim o trabalho cumpre um conjunto de funções sociais.

CONCLUSÃO

O Direito jus trabalhista é fruto de inúmeras mudanças na evolução da sociedade, no qual percebe-se a necessidade da existência de institutos e princípios para a proteção e defesa do trabalhador/empregado. Logo, os doutrinadores do Direito, juntamente com a gama de legislações, foram os responsáveis por esse novo ramo do Direito, o Direito do Trabalho.

No entanto, o trabalhador brasileiro em condições degradantes de trabalho, encontra-se à mercê da tutela do estado, pois a escravidão contemporânea, sendo totalmente preconceituosa não faz diferença se a pessoa é negra, parda ou branca. Eles vivem sob ameaças, terror psicológico, coerção física, punições e assassinatos. Um dos fatores que leva a essa ocorrência são as desigualdades socioeconômicas vividas no Brasil, como a falta de uma política de coação justa e eficaz e uma maior punição aos causadores desse mal. Assim, o governo estaria garantindo ao cidadão a valoração do bem precioso chamado dignidade de homem, o empregado perde a sua cidadania e se vende ao capital como se fosse uma mercadoria. Fato este observado de dois em dois anos, nos chamados anos eleitorais, De tal modo, que cria-se um ciclo vicioso de exploração e desrespeito à normatividade da vida em sociedade.

Constitui-se numa relevante ameaça à democracia o momento em que a cidadania do trabalhador e a mensuração de seu labor são desrespeitadas constantemente. Desse modo, o patrimônio jurídico-trabalhista deve ser mantido, por constitui-se em parte da dimensão dignificante do ser humano, valor abraçado pela Constituição Federal, juntamente com os princípios da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Só se pode falar em Estado Democrático quando se asseguram efetivamente os direitos laborais do cidadão, seja através de normas

protetivas ao trabalhador e a aplicação de normas punitivas ao explorador não só de mão de obra como também o explorador do bem juridicamente maior que é a vida, e o Direito do Trabalho é o meio eficaz de concretização do substrato dos direitos humanos fundamentais: a dignidade da pessoa humana.

Por estes inúmeros constrangimentos que passam os trabalhadores, é que devemos trabalhar para erradicar de vez do nosso país o trabalho escravo, nunca devemos esquecer que a escravidão pode acontecer com qualquer pessoa seja ela de pele preta a de pele branca, como também ocorre com nossas crianças. Crime este mais grave, pois o criminoso estaria cometendo duplicidade de ilícitos. Como exploração de menores, prostituição infantil, tudo isto são formas de escravizar vidas, contrariando objetos jurídicos postos em nosso Estado maior pela constituição federal de 1988.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae). **Desmascarando as Mentiras mais Contadas Sobre o Trabalho Escravo no Brasil**. Brasília. 2004.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho**. Bahia: JusPODIVM. 2009.

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

Constituição da República Federativa do Brasil. 44^a ed. São Paulo: Saraiva. 2010.

COSTA, Amanda. **Verba para erradicação do trabalho escravo cai 27% em 2010**. 2010. Disponível em: <http://contasabertas.uol.com.br/WebSite/Noticias/DetalheNoticias.aspx?Id=13>. Acesso em: 20 out. 2010.

DANTAS, Ivo. **Princípios constitucionais e de interpretação constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1995.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. Minas Gerais: editora RTM. 1996.

HOUAISS, Antonio. **Dicionário eletrônico da língua portuguesa**. Editora Objetiva. 2009.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 22^a ed. São Paulo: Dialética, 2006.

MARTINS, J.S. **A reforma agrária e os limites da democracia na Nova República**. 1986.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como Instrumento de Efetivação da Dignidade Social da Pessoa Humana no Capitalismo. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg.**, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009.

MIRABETE, J.F. **Manual de Direito Penal**. v.2. São Paulo: Atlas. 2000.

NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira. **O Direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana**. 2000. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/161/o-direito-brasileiro-e-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 04 out. 2010.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

SUTTON, Alisson. **Trabalho Escravo**. São Paulo, Secretariado Nacional da CPT, Edições Loyola, 1996.