



**FACULDADE ARI DE SÁ
CURSO DE DIREITO**

EVANS BÔTTO PAIXÃO

O TRABALHO ESCRAVO NA ATUALIDADE BRASILEIRA

FORTALEZA/CE

2021

EVANS BÔTTO PAIXÃO

O TRABALHO ESCRAVO NA ATUALIDADE BRASILEIRA

Trabalho de conclusão de curso
apresentado como requisito parcial
a obtenção do título de Bacharel em
Direito da Faculdade Ari de Sá.

Orientadora: Prof. Dra. Marlene
Pinheiro Gonçalves.

FORTALEZA/CE

2021

EVANS BÔTTO PAIXÃO

O TRABALHO ESCRAVO NA ATUALIDADE BRASILEIRA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Direito da Faculdade Ari de Sá.

Orientador: Prof. Dra. Marlene Pinheiro
Gonçalves.

Fortaleza, 19 de janeiro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me./Dra. Marlene Pinheiro Gonçalves
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me./Dra. Ana Paula Lima Barbosa
Faculdade Ari de Sá

Prof. Me. Inês Mota Pompeu
Faculdade Ari de Sá

Dedico este trabalho de conclusão de curso primeiro a Deus criador de todas as coisas.

As pessoas que ontem e hoje foram subjugadas pela barbárie humana, na forma de escravização do ser humano.

E a todos os meus parentes e em especial aos meus filhos e minha esposa pelos momentos de ausência.

AGRADECIMENTOS

Ao Criador que sempre me acompanha nos bons e maus momentos.

A minha amada esposa, pelo grande incentivo e todo tempo dedicado a mim e nossa família, com apoio constante não me deixando desistir nos momentos mais difíceis.

Aos meus filhos por serem a razão da minha vida.

Ao meu pai e avós, que mesmo não estando mais entre nós, mas me dão a certeza de que estou no caminho reto.

À minha Mãe que me dedicou grande amor e apoio.

Às professoras Ana Paula Lima e Marlene Gonçalves pelo incentivo e orientação na construção deste trabalho, dedicando parte do seu escasso tempo para trazer-me informações que sem as quais não teria completado este.

Por último a mim por ter conseguido chegar ao fim desta caminhada superando todos os obstáculos, inclusive a pandemia mundial que marcará estes anos para sempre como tempos difíceis de grandes perdas humanas, somos sobreviventes e como tal devemos agradecer ao criador pela vida, pois muitos não conseguiram chegar até aqui.

“Não explore um assalariado pobre e necessitado, seja ele um de seus irmãos ou imigrante que vive em sua terra, em sua cidade. Pague-lhe o salário a cada dia, antes que o sol se ponha, porque ele é pobre e sua vida depende disso. Assim, ele não clamará a Javé contra você, e em você não haverá pecado”.

Deuteronômio, 24, 14-15

RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi demonstrar a evolução do trabalho análogo à escravidão no Brasil, com foco na atualidade. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica. Os resultados apontaram que desde que o “trabalho escravo contemporâneo” foi reconhecido no Brasil, nos distantes idos de 1995, dezenas de milhares de trabalhadores nesta situação deplorável foram libertados do “cativeiro” por ações fiscais realizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, dentre outros órgãos, em todo o território nacional.

Naturalmente esta nova modalidade de escravidão evoluiu com o tempo, fato que também foi constatado pela pesquisa realizada. Conquanto nos primórdios sua existência se limitasse à zona rural, na atualidade os trabalhadores também são aliciados para atividades desenvolvidas em áreas urbanas, como a construção civil e indústria têxtil. Constatou-se também que, em sua maioria, as vítimas são migrantes domésticos ou mesmo estrangeiros, em situação de extrema vulnerabilidade social, que deixam suas familiares e seus lares em busca de novas oportunidades de trabalho, somente para serem explorados despidoradamente, sem qualquer garantia formal ou respeito por seus direitos trabalhistas. Concluiu-se que, a despeito do muito que já foi feito no país para o enfrentamento da questão, como a criação, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, do Grupo Especial de Fiscalização (Grupo Móvel), formado por Auditores-Fiscais, Procuradores do Trabalho e policiais, com a finalidade de resgatar as vítimas em situações de trabalho escravo, é preciso que o combate ao problema se torne prioridade governamental, com maiores investimentos em ações de fiscalização e maior repressão à prática do crime.

Palavras-chave: Trabalho Escravo Contemporâneo. Vulnerabilidade Social. Fiscalização.

ABSTRACT

The general objective of this study was to demonstrate the evolution of work analogous to slavery in Brazil, focusing on the present. The methodology used was bibliographic research. The results showed that since "contemporary slave labor" was recognized in Brazil, back in 1995, tens of thousands of workers in this deplorable situation were released from "captivity" by fiscal actions carried out by the Ministry of Labor and Welfare, among other bodies, throughout the national territory. Naturally, this new type of slavery evolved over time, a fact that was also confirmed by the research carried out. Although in the beginning its existence was limited to rural areas, nowadays workers are also enticed to activities carried out in urban areas, such as civil construction and the textile industry. It was also found that most victims are domestic or even foreign migrants, in a situation of extreme social vulnerability, who leave their families and their homes in search of new work opportunities, only to be shamelessly exploited, without any guarantee formal or respect for their labor rights. It was concluded that, despite much that has been done in the country to address the issue, such as the creation, by the Ministry of Labor and Welfare, of the Special Inspection Group (Mobile Group), formed by Tax Auditors, Attorneys of the Work and police, with the purpose of rescuing victims in situations of slave labor, it is necessary that combating the problem becomes a government priority, with greater investments in inspection actions and greater repression of the practice of crime.

Keywords: Contemporary Slave Labor. Social vulnerability. Oversight.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	OS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.1.	BREVE HISTÓRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	12
2.2	Princípios do Direito do trabalho	13
2.2.1	O princípio da proteção	14
2.2.2	O princípio da primazia da realidade	15
2.2.3	O princípio da irrenunciabilidade	16
2.2.4	O princípio da continuidade	16
2.2.5	O princípio da boa-fé	17
3	TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO	18
3.1	Conceitos e definições	18
3.2	Estruturas de trabalho análogo ao de escravo	20
3.2.1	O trabalho forçado	20
3.2.2	Jornada de trabalho exaustiva	21
3.2.3	Trabalho em condições degradantes	22
4	MEIOS DE COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO	24
4.1	Estatísticas sobre trabalho análogo á escravidão no Brasil	24
4.2	Instrumentos normativos	26
	CONCLUSÃO	31
	REFERÊNCIAS	33

1 INTRODUÇÃO

O trabalho análogo à escravidão no Brasil, apesar de aviltante à condição humana, continua sendo uma realidade, tanto no campo quanto nas cidades. Desde o período colonial a escravidão é presente na vida do país. Inicialmente com índios nativos e logo em seguida com os negros trazidos do continente africano, os portugueses já a praticavam. Embora pouco crível, notadamente em uma sociedade moderna cercada de tecnologia, o trabalho análogo à escravidão ainda é um fato presente na vida de milhares de brasileiros em todas as regiões do país, com uma forte concentração nas regiões norte e nordeste.

A escravidão contemporânea começa pelo aliciamento do trabalhador no seu local de origem pelos chamados “gatos”, espécie de agenciador que recruta mão de obra para trabalhos em fazendas, minas ou outro tipo de atividade que precise de mão de obra braçal, sempre sem qualquer registro legal. As vítimas são pessoas extremamente pobres que sonham melhorar de vida, em sua grande maioria homens, com idades que variam entre 18 a 40 anos (75%), embora também existam menores entre eles, e mulheres que são designadas para serviços domésticos.

O presente estudo trata sobre o tema e tem por meta, em primeiro plano, estabelecer o conceito de escravidão contemporânea ou condições análogas ao trabalho escravo. Na prática existem duas situações: o trabalho forçado ou obrigatório onde o trabalhador é coagido a trabalhar além do seu limite para atender às metas impostas por seu empregador, podendo em casos mais extremos prejudicar sua saúde, e a situação acerca do trabalho em situação degradante, onde o trabalhador não tem condições salubres para trabalhar ou viver.

O objetivo geral deste estudo é demonstrar a evolução do trabalho análogo à escravidão no Brasil, com foco na atualidade. Como objetivos específicos pode-se citar: Explanar sobre os princípios basilares do Direito do Trabalho; Apresentar conceitos e definições relevantes sobre a escravidão contemporânea; Dissertar sobre as estruturas do trabalho análogo à escravidão; Explanar sobre os meios de combate ao problema, apresentando estatísticas atuais sobre o número de trabalhadores resgatados.

A metodologia utilizada será pesquisa bibliográfica elaborada a partir de material já publicado como consultas a livros, periódicos, revistas especializadas, estudos, pesquisas,

dissertações, monografias, trabalhos de conclusão de curso, artigos científicos, leis, portarias, estudos e relatórios.

O método de abordagem que será utilizado será dedutivo, partindo do conhecimento particular para o geral, tendo por base o raciocínio dedutivo, usando o conhecimento adquirido somado às pesquisas exploratórias, tendo como ponto de partida o plano inteligível, usando a verdade geral já estabelecida.

2 OS PRINCÍPIOS BASILARES DO DIREITO DO TRABALHO

2.1. BREVE HISTÓRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Na medida em que foi implantado na Inglaterra, durante o século XVIII, o processo de mecanização dos sistemas de produção, tendo como consequência altos índices de desemprego, desencadearam-se movimentos em defesa dos direitos dos trabalhadores. As condições de trabalho eram alicerçadas na extrema exploração da força de trabalho, com a imposição de baixos salários, associados a ritmos de produção intensificados e jornadas de trabalho prolongadas que ultrapassavam 18h horas por dia, não dispensando mulheres e até crianças, que recebiam menos da metade do salário dos homens (ANTUNES, 2014).

Em meio a esse cenário, eclodiram as reivindicações por direitos trabalhistas, que foram consolidados por meio de greves e revoltas sociais. Todas essas mudanças alteraram consideravelmente o mundo do trabalho, levando à necessidade de uma reestruturação na forma de pensar e estabelecer direitos.

No Brasil, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho na aquisição de direitos por parte dos trabalhadores podem ser compreendidas a partir dos acontecimentos que tiveram início com o fim da escravidão em 1888, quando teve início as discussões sobre direitos e as formas de solução de conflitos entre patrões e empregados. Com o fim da exploração da mão de obra gratuita e as consequentes contratações de serviços remunerados, fomentaram-se discussões em torno da aquisição de direitos que, na época, já eram pautados na Europa, com o reflexo da Revolução Industrial.

Conforme Pinto e Silva (1999), a gênese do Direito do Trabalho no Brasil se deu através de aguda intervenção do Estado, notadamente após a chegada ao poder de Getúlio Vargas, líder civil da Revolução de 1930 que soterrou a República Velha.

O estudo da história do Direito do Trabalho no Brasil não pode prescindir do exame do papel desempenhado pelos agentes do movimento revolucionário de 1930, na medida em que foi a partir de então que se intensificou de maneira marcante a intervenção estatal na regulamentação das condições de trabalho, com o surgimento de um sem-número de leis trabalhistas. As consequências da Revolução de 1930 para o Direito do Trabalho brasileiro, assim, devem ser analisadas em vista da instauração dos alicerces para a construção de um modelo jurídico que ficou

conhecido com o “corporativismo” cujas marcas podem ainda hoje ser encontradas. (PINTO e SILVA, 1999, p. 177).

Em 1934 a Constituição brasileira passou a ter normas específicas de Direito do Trabalho, bem como o pluralismo sindical, isto é, autorização para a criação de mais sindicatos na mesma base territorial. Em 1937 expressou-se a intervenção do Estado, ou seja, o pensamento da política do Estado Novo e as limitações ao movimento sindical; em 1943, foi criada Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Em 1946, a Constituição amparou os princípios liberais resguardando o direito de greve; em 1967, a Constituição preservou os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e em 1988, foi criada a Constituição Federal de 1988 para garantir os direitos sociais e individuais dos indivíduos.

Posteriormente, em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei 13.467/2017 – comumente denominada Reforma Trabalhista, por meio da qual o governo, com a justificativa que o Brasil vivia uma recessão, avaliou que era necessário haver uma flexibilização das leis trabalhistas para que empresas pudessem desonerar custos e, com isso, a legislação precisava se adequar as novas relações de trabalho. Para tanto, alterou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452/1943, e as Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991.

2.2 princípios do Direito do trabalho

De acordo com Ritt (2007), o vocábulo “princípio” tem origem no latim “*principium*”, que significa início, começo. Para a referida autora os princípios são normas fundamentais ou generalíssimas do sistema jurídico. Para Melo (2015), um princípio é o mandamento nuclear de um sistema, seu alicerce, servindo de critério para sua precisa compreensão. Já para Junior (2010), somente através dos princípios é possível obter respostas adequadas ao caso concreto. Para Nucci (2007):

Princípio, etiologicamente, significa causa primária, momento em que algo tem origem, elemento predominante na constituição de um corpo orgânico, preceito, regra, fonte de uma ação. Em Direito, princípio jurídico quer dizer uma ordenação que se irradia e imanta os sistemas de normas. Cada ramo do Direito possui princípios próprios, que informam todo o sistema, podendo estar expressamente previstos em Lei ou ser implícitos, isto é, resultar da conjugação de vários dispositivos legais, de acordo com a cultura jurídica formada com o passar dos anos de estudo de determinada matéria”. (NUCCI, 2007. p. 36-37)

Já Bonavides (2007) pontua que os princípios são as verdades primeiras que servem de inspiração às normas e leis do Direito Positivo. São, portanto, os elementos principais do sistema normativo, pois regulam a criação das normas legislativas. Os princípios basilares do Direito do Trabalho serão analisados a seguir.

2.2.1 O princípio da proteção

Dentre os princípios norteadores do processo do trabalho destaca-se o da proteção ao trabalhador, alicerce basilar da Justiça do Trabalho, como apontado por Araújo (2011, p. 30):

O princípio da proteção do trabalhador é a linha mestra que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, voltado para a defesa da parte, em sua esmagadora maioria, mais fraca e desprotegida na relação contratual: o trabalhador. A existência desse princípio tutelar se justifica pela história de séculos de dominação pelo mais forte sobre o mais fraco, que, de tanto desequilíbrio de forças na exploração humana, levou o Estado a intervir nas relações jurídicas de trabalho, para assegurar ao obreiro um patamar civilizatório mínimo de dignidade humana.

Este entendimento coaduna com o de Martins (2004, pg. 72), para quem “o verdadeiro princípio do processo do trabalho é o da proteção”. Embora tal princípio protetivo não seja colocado de forma explícita na Carta Magna é possível inferir sua relevância através da análise de outros importantes princípios constitucionais, como o da isonomia (Art. 5º, caput, CF), o qual assegura que as partes que integram as relações trabalhistas, isto é, o empregador e o obreiro, sejam tratados de forma igualitária e equânime. Conforme Amaral (2001, p. 200):

Nas relações trabalhistas facilmente se percebe a desigualdade das partes, especialmente aquela de cunho econômico. O empregador possui o poder de dirigir o seu empreendimento e, não se pode negar que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado não se sinta temeroso ante o risco de ser despojado de seu emprego. Assim, como poderia o direito tratar igualmente aqueles que flagrantemente são desiguais? Justamente com a finalidade de igualar os desiguais foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho.

Arruda (1998), por sua vez, defende que o princípio de proteção ao trabalhador está diretamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, visto que o trabalho, por suas repercussões econômicas e sociais, é imprescindível para uma vida digna e produtiva.

2.2.2 O princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade, de acordo com Schneider (2010), tem por meta buscar a verdade dos fatos visando resguardar a dignidade da pessoa humana por meio da valorização do trabalho. A dignidade da pessoa humana, por seu turno, é um fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal. Sua definição abrange diferentes concepções. Plácido e Silva (1967), ensina que dignidade é uma palavra derivada do latim “*dignitas*” (virtude, honra, consideração) e se entende à qualidade moral que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida. Para Barroso (2010, p.12):

A identificação da dignidade humana como um princípio jurídico produz consequências relevantes no que diz respeito à determinação de seu conteúdo e estrutura normativa, seu modo de aplicação e seu papel no sistema constitucional. Princípios são normas jurídicas com certa carga axiológica, que consagram valores ou indicam fins a serem realizados, sem explicitar comportamentos específicos. Sua aplicação poderá se dar por subsunção, mediante extração de uma regra concreta de seu enunciado abstrato, mas também mediante ponderação, em caso de colisão com outras normas de igual hierarquia. Além disso, seu papel no sistema jurídico difere do das regras, na medida em que eles se irradiam por outras normas, condicionando seu sentido e alcance.

O princípio da dignidade da pessoa humana é o fundamento-mor da Constituição Federal de 1988, pois é uma condição imprescindível para que se possa reconhecer qualquer outro direito do indivíduo. Este princípio espalha-se por toda a Carta Magna e pela legislação infraconstitucional, influenciando o comportamento de toda a sociedade, bem como a conduta estatal.

O princípio da primazia da realidade é um importante instrumento para a preservação da dignidade do trabalhador, pois é essencial para frustrar os artifícios maliciosos utilizados por empregadores inescrupulosos no afã de descaracterizar a relação de emprego buscando afastar a tutela da Justiça do Trabalho sobre o caso concreto ou quando estes buscam se favorecer da ocorrência de divergências entre os serviços prestados e o que refletem os documentos apresentados. Para Castro (2020, p. 01):

A primazia da realidade age tutelando a confiança na relação de trabalho, ao provocar no consciente do trabalhador e do empregador a sensação de segurança de que ambos devem estar cientes de seus deveres no momento em que acordada determinada condição, sob pena de reparação pelo não cumprimento desse dever. Além de principalmente, possibilitar a anulabilidade da forma em que são concebidos os acordos, contratos ou documentos que ocultam ou visam ocultar a realidade dos fatos [...].

É um princípio que consagra a isonomia material das partes envolvidas na relação trabalhista e garante a proteção do obreiro, parte mais hipossuficiente e vulnerável da relação laboral.

2.2.3 O princípio da irrenunciabilidade

Segundo os ensinamentos de Rodriguez (2000, p. 142) o princípio da irrenunciabilidade estabelece a “[...] impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio. ” Este princípio está fundamentado em diferentes artigos da CLT:

Art. 444 - 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.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Segundo Pereira (2013) o princípio de irrenunciabilidade veda aos empregados, de modo geral, disporem, a bel-prazer, de seus direitos trabalhistas. Assim, tal princípio impede que o trabalhador, ainda que queira, renuncie às suas garantias trabalhistas mínimas, dentre as quais se pode destacar o seguro-desemprego, o salário mínimo, o gozo de férias anuais remuneradas, o descanso semanal remunerado, etc.

2.2.4 O princípio da continuidade

Pelo princípio da continuidade presume-se que os contratos de trabalho são firmados por tempo indeterminado. Conforme preceitua o art. 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Isto indica que, não havendo disposição expressa em contrário, o contrato de trabalho não tem prazo para acabar, preservando-se o vínculo trabalhista entre empregador e empregado.

Delgado (2017, p. 224) pontua que: “Tal princípio é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”. Este princípio também assegura a preservação do

emprego mesmo que ocorram mudanças na propriedade ou estrutura jurídica da organização ou entidade.

Este princípio também encontra guarida na jurisprudência do TST, pois de acordo com a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

2.2.5 O princípio da boa-fé

Segundo Gramkow (2013) o princípio da boa-fé originou-se ainda na Antiga Roma, sob a denominação de “*bona fides*”, e visava fazer com que os celebrantes de qualquer contrato, quanto ao cumprimento de suas obrigações, agissem leal e honestamente.

Já na modernidade o Código Civil de 2002 instituiu em seu art. 422 a figura da boa-fé objetiva, prevendo o procedimento dos contratantes em determinada relação jurídica. A boa-fé objetiva designa deveres positivos, pois exige que os contratantes façam tudo para que o contrato seja cumprido conforme o previsto. Trata-se, assim, de um dever de conduta que impõe lealdade aos contratantes e estabelece um limite ao exercício abusivo de direitos.

Segundo Nascimento e Nascimento (2014, p. 547): “também no processo trabalhista há um dever de lealdade, veracidade e boa-fé a que estão sujeitas as partes”. Viola este princípio o empregador que, por exemplo, utiliza-se de artifícios desprovidos de ética, como o assédio processual. Segundo Barreto (2013), o assédio processual é uma litigância maliciosa que se caracteriza por sucessão de atos processuais que podem sinalizar o propósito ilícito de obstrução e retardo à prestação jurisdicional efetiva para prejudicar a parte adversária. Nesse viés Cunha (2014) afirma que o assédio processual apresenta como característica a quebra do exercício de direito da ação, podendo ser identificado quando do protelamento do andamento judicial e conclusão de processos. Na visão de Leite (2012) apesar de utilizar meios válidos o assediador recorre a artifícios ilícitos ocultando e utilizando-se de vantagem processual para atuar de forma desproporcional dentro do princípio do contraditório, ao ferir a boa-fé processual e o princípio da razoável duração do processo.

3 TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO

3.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Após a assinatura da Lei Áurea (Lei Imperial número 3.353, de 13 de maio de 1888) o modelo escravocrata de exploração de mão de obra que vigorou no país durante o período colonial e monárquico foi oficialmente extinto no Brasil. Contudo, conforme Siqueira (2010), apesar de sua extinção a prática do trabalho escravo ainda persiste no país através do trabalho forçado ou do trabalho realizado em condições degradantes, ainda que o Código Penal Brasileiro (CPB) considere criminoso o comportamento daquele que reduz outrem à condição análoga à de escravo:

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.

Esta prática viola a dignidade da pessoa humana e mancha a imagem do país no exterior, o que levou o Brasil a assinar diversos instrumentos de direito internacional comprometendo-se a combater o trabalho em condição análoga à de escravo (ver quadro 1).

Quadro 1 – Tratados internacionais de combate ao trabalho análogo à escravidão ratificados pelo Brasil.

Ano da criação	Documento	Ratificação pelo Brasil
1926	Convenção das nações Unidas sobre Escravatura.	1966
1956	Convenção suplementar sobre a Abolição da Escravatura.	
1930	Convenção nº 29 sobre o Trabalho Forçado ou obrigatório.	1957
1957	Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado.	1965
1966	Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das nações Unidas.	1992
1969	Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de são José da Costa rica).	1992
2000	Protocolo para Prevenir, suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças.	2004

Fonte: elaboração própria.

No âmbito doméstico o Brasil implantou, em 2003, o primeiro Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, a fim de integrar e coordenar ações de diferentes órgãos e da sociedade para a construção de uma política pública permanente de combate ao trabalho escravo. Posteriormente, em 2008, foi criado o 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, produzido pela Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – Conatrae, com 66 ações voltadas o aprimoramento da política de combate a esta execrável violação dos direitos humanos no Brasil. (BRASIL, 2018).

Apesar da evolução legislativa e dos esforços empreendidos por toda a sociedade, entretanto, o trabalho análogo à escravidão ainda grassa no país. Algumas de suas principais características e singularidades são analisadas a seguir.

3.2 Estruturas de trabalho análogo ao de escravo

A exploração do trabalho humano por mais degradante, desumano e deplorável que pareça ainda ocorre nos dias atuais, o artigo 149 do Código Penal Brasileiro define o trabalho análogo ao escravo como sendo aquele em que seres humanos são submetidos a trabalhos forçados com jornadas tão intensas que podem causar danos físicos, que por vezes ocorrem em condições degradantes com retenção de documentos, restrição de locomoção e sob vigia em alguns casos por razão de dívida contraída com empregador.

3.2.1 O trabalho forçado

De acordo com a Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Trabalho Forçado (nº 29), editada em 1930, esta modalidade de trabalho pode ser definida como: “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não tenha se oferecido espontaneamente”.

Acerca da temática de trabalhos forçados Vasconcelos e Bolzon (2008) fazem importante distinção, dividindo o fenômeno em formas “tradicionais” (relacionadas a estruturas agrárias e servidão por dívida no meio rural) e “novas” formas (relacionadas à migração e exploração de trabalhadores fora de seus países ou comunidades de origem). Segundo as autoras supracitadas:

Em suas formas “tradicionais” abordar a questão do trabalho forçado significa confrontar/questionar/desnaturalizar estruturas profundamente arraigadas e, muitas vezes, justificadas pela tradição. Em suas “novas” manifestações, principalmente aquelas relacionadas aos fluxos migratórios internacionais, falar em trabalho forçado significa abordar questões muitas vezes estruturais da organização do mercado de trabalho, relações entre oferta de empregos e demanda de mão-de-obra, busca por melhores condições de vida, tendências de levantamento de barreiras à migração e tráfico de pessoas. (VASCONCELOS; BOLZON, 2008, p. 69).

No Brasil, segundo Costa (2010), práticas de trabalho forçado têm sido registradas em números bastante elevados, notadamente na zona rural, em regiões de difícil acesso e, conseqüentemente, de difícil fiscalização pelo poder público, para onde são conduzidos trabalhadores aliciados com promessas de bons salários e emprego fixo, os quais terminam por deparar-se com condições de trabalho precárias e insalubres. A

Figura 1 exibe as principais características que permitem a identificação do trabalho forçado no caso concreto.

Figura 1 – Identificação de trabalho forçado.

Identificação de Trabalho Forçado na Prática	
<p><i>Falta de consentimento</i> (natureza involuntária do trabalho) ("itinerário" do trabalho forçado)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⌄ Escravidão por nascimento ou por descendência de escravo / servidão por dívida ⌄ Rapto ou seqüestro ⌄ Venda de pessoa a outra ⌄ Confinamento no local de trabalho – em prisão ou em cárcere privado ⌄ Coação psicológica, isto é, ordem para trabalhar, apoiada em ameaça real de punição por desobediência ⌄ Dívida induzida (por falsificação de contas, preços inflacionados, redução do valor de bens ou serviços produzidos, taxas de juros exorbitantes, etc.) ⌄ Engano ou falsas promessas sobre tipos e condições de trabalho ⌄ Retenção ou não pagamento de salários ⌄ Retenção de documentos de identidade ou de pertences pessoais de valor 	<p><i>Ameaça de punição</i> (meios de manter alguém em regime de trabalho forçado)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⌄ Violência física contra o trabalhador ou sua família ou pessoas próximas ⌄ Violência sexual ⌄ (Ameaça de) represálias sobrenaturais ⌄ Prisão ou confinamento ⌄ Punições financeiras ⌄ Denúncia a autoridades (polícia, autoridades de imigração, etc.) e deportação ⌄ Demissão do emprego atual ⌄ Exclusão de empregos futuros ⌄ Exclusão da comunidade e da vida social ⌄ Supressão de direitos ou privilégios ⌄ Privação de alimento, habitação ou de outras necessidades ⌄ Mudança para condições de trabalho ainda piores ⌄ Perda de <i>status</i> social

Fonte: Almeida (2014).

3.2.2 Jornada de trabalho exaustiva

Para Figueira, Prado e Galvão (2013), a jornada exaustiva de trabalho é aquela que ultrapassa os limites legais estabelecidos pela legislação pertinente, podendo causar agravos à saúde física ou mental do trabalhador. Sobre tais limites legais a Constituição Federal de 1988 (CF/1988), prevê, em seu artigo 7º, XIII, que a duração normal do trabalho é de 8 por dia, podendo totalizar 44 horas semanalmente. (BRASIL, 1988).

Conforme sentença exarada pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região nos autos do processo n. 2006.39.01.001186-0, a submissão a jornada exaustiva visa extrair do obreiro uma prestação laboral que ultrapassa suas limitações físicas, tão somente para beneficiar o empregador aumentando os seus lucros. Para Marinho e Vieira (2019, p. 351):

Jornada exaustiva é composta pela imbricação da intensidade e da extensividade do trabalho, aumentando as exigências de produtividade do trabalhador para se ajustar às demandas do capital. Nesse sentido, a exaustão ocorre quando o ritmo das atividades se sobrepõe ao alongamento da carga horária de trabalho e afeta outras esferas sociais. Tanto a aceleração dos movimentos, sob os quais tudo se torna prioridade, quanto a disponibilidade absoluta por meio das tecnologias de informação e comunicação (TICs) podem levar ao desgaste físico e psicológico, afetando a saúde do trabalhador e colocando-o em condições de neoescravidão.

3.2.3 Trabalho em condições degradantes

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 5º, inciso III, que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante. Para Azevedo (2010) as condições degradantes de trabalho são as que não respeitam as mais básicas necessidades do trabalhador, rebaixando sua dignidade e tornando-o uma mera “coisa”. Já para Carvalho (2010) o desrespeito ao conjunto de direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta (salário, jornada, descanso, não discriminação, segurança e saúde do trabalho) viola a dignidade do trabalhador.

Assim, pode ser considerado degradante o trabalho que apresenta remuneração não compatível com a atividade desenvolvida, sem garantias de saúde ou segurança, que ofereça alimentação e moradia precárias, explorando a miséria do trabalhador e submetendo-o a condições indignas do ser humano. Por outro lado, mesmo que certo ofício seja penoso, caso sejam resguardados os direitos trabalhistas do obreiro, o que inclui a utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs), se necessário, não deve ser considerado degradante, como é o caso das atividades laborais dos operários da construção civil.

Conforme NR-6 o Equipamento de Proteção Individual é todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador com o intuito de proteção aos riscos sujeitos de ameaça a segurança e a saúde no trabalho. Os EPI's formam, em conjunto, um recurso amplamente utilizado para a segurança do trabalhador no exercício de suas funções (NASCIMENTO et al. 2009).

O fornecimento dos EPIs deve ser realizado gratuitamente pelo empregador e cabem ao empregado cuidar da limpeza, higiene e manutenção de seus próprios EPIs (NR-16). Esta é uma exigência legal, inserida nos artigos 166 e 167 da Consolidação de Leis do

Trabalho (CLT) e da Portaria n. 3.214 de 08 de julho de 1978 que prevê a obrigatoriedade da empresa em fornecer aos empregados, gratuitamente o EPI adequado aos riscos de sua área e em perfeito estado de conservação e funcionamento. Caso não sejam fornecidos os equipamentos aos funcionários e ocorrendo acidentes de trabalho, a empresa é responsabilizada perante a legislação (OLIVEIRA, 2009). Os principais EPIs são para proteção de cabeça, de olhos e face, auditiva, de membros superiores e inferiores.

Como exemplos de EPIs podemos citar capacetes, máscaras, luvas, óculos de proteção, calçados de segurança tipo bota, protetores auditivos em casos de exposição a ruídos, cinturões de segurança quando o trabalho ocorre com diferença de nível e faixa refletiva para trabalhos em estradas.

4 MEIOS DE COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO

Temos no Brasil diversos instrumentos de combate ao trabalho escravo, tais como o MPT Ministério Público do Trabalho, organizações não governamentais que se dedicam a vigilância e combate a este tipo de situação, pastorais de entidades religiosas que abrangem todo o país e a mídia com empenho vem mostrando casos em cidades pequenas do interior e grandes cidades com São Paulo, também existe o portal gov.br disponibilizado pelo Ministério da Economia para registro de denúncias trabalhistas para casos de trabalho análogo ao de escravo que não exige a identificação do denunciante.

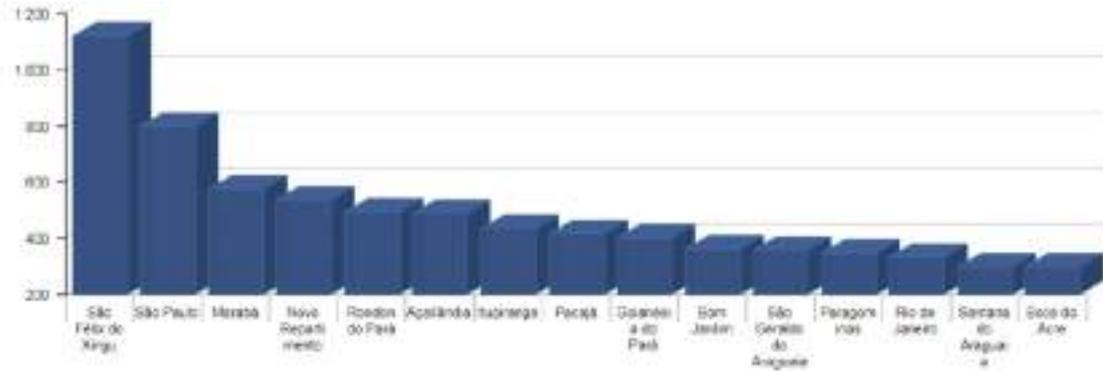
Além disto, o Ministério da Mulher Família e Direitos Humanos disponibiliza a linha telefônica numero 100 o conhecido disque100 que em conjunto com o aplicativo Direitos Humanos Brasil fica a disposição 24 horas por dia para denuncia de qualquer tipo de exploração ou violação de direitos humanos inclusive submissão a trabalhos análogos a escravidão.

E por que não falar de algo que tomou proporções gigantescas que são a mídias sociais que colaboram com denúncias informais que tem sido extremamente positivas com divulgação muito mais rápida do que os meios de comunicações tradicionais, trocas de mensagens com imagens e relatos às vezes da própria vítima tem surtido bastante efeito no combate a exploração do trabalho análogo ao de escravo.

4.1 ESTATÍSTICAS SOBRE TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL

Conforme informações da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT, 2020), órgão vinculado ao Ministério da Economia, entre 1995 e 2019 foram, no âmbito do combate à escravidão moderna no Brasil, fiscalizados 4.552 estabelecimentos, formalizados 47.256 trabalhadores, emitidas 35.865 Guias de Seguro Desemprego e pagos mais de 100 milhões de reais em verbas rescisórias. Os municípios com maior número de resgates de trabalho escravo durante este período são apresentados na Figura 3.

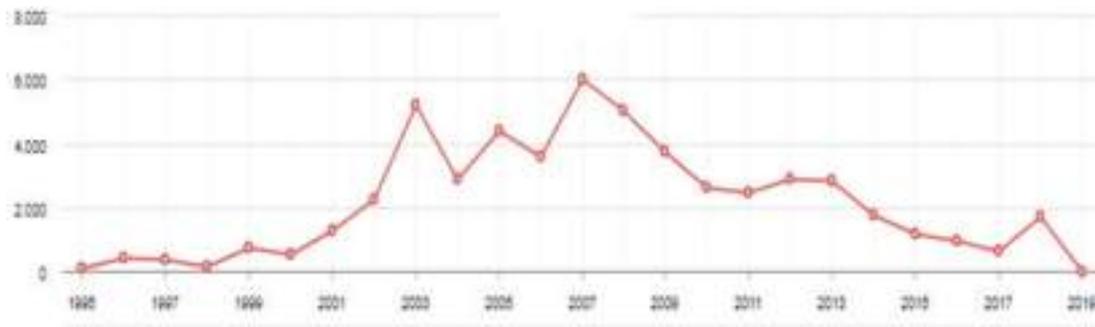
Figura 3 - Municípios com o maior número de autos de infrações lavrados.



Fonte: SIT (2020).

A Figura 4 apresenta a evolução dos trabalhadores resgatados em situação de trabalho escravo, tanto rural como urbano.

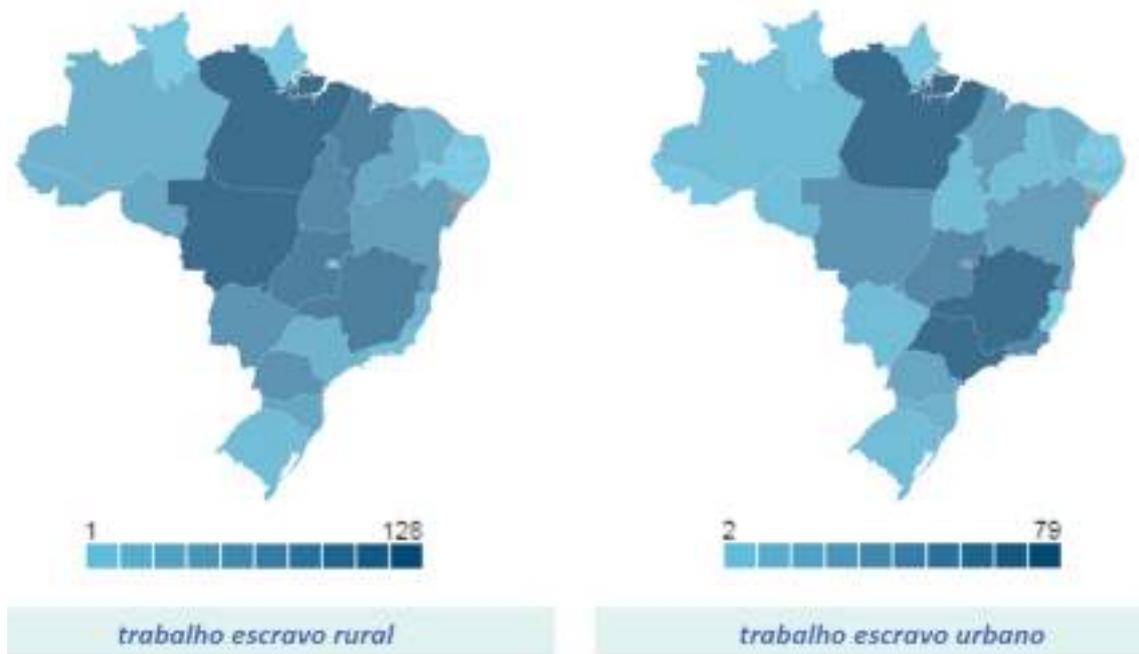
Figura 4 - Evolução dos trabalhadores resgatados do trabalho escravo rural e urbano. Brasil, 1995-2019



Fonte: SIT (2020).

Constata-se que entre 2003 e 2007 houve um incremento expressivo das ações de resgate no país, o que pode ser atribuído ao fortalecimento das políticas públicas de fiscalização. É importante ressaltar as distinções entre o trabalho escravo rural e urbano no Brasil. Historicamente as operações de fiscalização limitavam-se às áreas rurais, porém com o aumento das denúncias o poder público intensificou as fiscalizações também na zona urbana.

Figura 5 – Comparação entre o trabalho escravo rural e urbano.



Fonte: SIT (2020).

Os resultados apresentados revelam maior incidência do fenômeno em pontos próximos às fronteiras agrícolas nas regiões Norte e Centro-oeste do Brasil, bem como seu deslocamento para unidades da federação com maior número de municípios urbanos: São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

4.2 Instrumentos normativos

Dentre as principais leis em vigor no país voltadas para coibir ou erradicar o trabalho análogo à escravidão pode-se destacar a Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, que modificou o art. 149 do Código Penal, estabelecendo penas para o crime nele tipificado e a Lei nº 13.344, de 6 de outubro de 2016, que dispõe sobre prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas. Outros diplomas legais pertinentes são apresentados no quadro 2.

Quadro 2 – Disposições legais contra o Trabalho análogo à escravidão no Brasil.

Lei/Portaria	Descrição
Trabalho Escravo - Lei 10.803/2003	Caracteriza e tipifica o trabalho escravo no Brasil

Tráfico de pessoas - Lei 13.344/2016	Define o tráfico de pessoas no Brasil conceitual e penalmente.
Seguro desemprego para trabalhadores resgatados - Lei 10.608/2002	Garante seguro desemprego ao trabalhador resgatado do trabalho escravo.
Lista Suja do Trabalho Escravo - Portaria MTB 1.293/2017	Estabelece a criação de um Cadastro de Empregadores que submeteram os trabalhadores a condições análogas à escravidão.
Expropriação de propriedades rurais e urbanas para a reforma agrária - Emenda Constitucional 81/2014	Estabelece a possibilidade de expropriação de propriedades rurais ou urbanas nas quais for registrada a exploração de trabalho escravo
Lei de Migração - Lei 13.445/2017	Prevê os direitos e os deveres dos migrantes e dos visitantes,
Pacto Federativo para Erradicação do Trabalho Escravo - Portaria 110/2017	Promove a articulação entre os estados nas ações de erradicação do trabalho escravo.
Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo	Estabeleceu metas para combater o trabalho escravo no país.
Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - Decreto 5.948/2006	Lançou uma Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas
III Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas - Decreto 9.440/2018	Estabelece um plano nacional de enfrentamento ao tráfico de pessoas,

Fonte: (OIM, 2020).

Um dos instrumentos mais polêmicos acerca da temática em destaque é a Lista Suja do Trabalho Escravo, estabelecida pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.293/2017, que prevê:

Art. 14 O Cadastro de Empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016 será divulgado no sítio institucional do Ministério do Trabalho na rede mundial de computadores, contendo a relação dos administrados

autuados em ação fiscal em que tenham sido identificados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo. (BRASIL, 2017).

Esta lista (ver figura) chegou, pasme-se, a ser proibida por decisão judicial em 2015, após concessão de liminar do então presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), Ricardo Lewandowski, a pedido da Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc), entretanto recentemente o próprio STF considerou constitucional a sua divulgação ao julgar improcedente o pedido da Abrainc na Arguição de descumprimento de preceito fundamental - ADPF nº 509, em setembro de 2020.

Figura 6 - Lista Suja do Trabalho Escravo.

Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo
(Portaria Interministerial MTPS/MMR/DH nº 4 de 11/05/2016)



Atualização periódica de 5 de outubro 2021. Cadastro atualizado em 5/10/2021.

I- PUBLICAÇÃO DO CADASTRO DE EMPREGADORES PREVISTA NO ARTIGO 2º, CAPUT, DA PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 4, DE 11 DE MAIO DE 2016

ID	Ano da ação fiscal	UF	Empregador	CNPJ/CPF	Estabelecimento	Trabalhadores envolvidos	CARE	Decisão administrativa de procedência (inscrutabilidade)	Inclusão no Cadastro de Empregadores
1	2019	PE	A 1 Mical Morteção	12.985.256/0001-33	Sítio Oito D'Água da Viação, Zona Rural, Salgado/PB	12	2396-198	02/12/2019	05100020
2	2019	MA	A. Richard Tavares Lima	08.229.628/0001-28	Fazenda Themia, BR-202, nº 20, Km 10, Pousada Esperantina, Zona Rural, Senta Lucía/MA	16	8151-301	26/11/2019	03640020
3	2018	DF	Acacio Tonati	068.504.158-16	Fazenda Nova Esperança/Nova Colônia/Oleite Azul, OO-108, sentido Sítio ZVÁxula/GO, Maricá/GO	87	8134-300	23/02/2019	03640020
4	2018	BA	Adilson Bona Vieira	088.062.627-00	Fazenda Dois Rios e Dois Rios I - Rodovia BA-283, Km 11, Paralelo de Cavalos, 16 Km, Zona Rural, Porto Seguro/BA	39	8134-300	21/02/2020	05040021
5	2019	MG	Agropecuária Minas Norte Ltda	02.387.202/0001-63	Fazenda Agrícola Minas Norte, Rod. BR-365, km 214 estrada, 13 km, Zona Rural, Bartolândia/MG	46	1189-605	08/01/2021	05100021
6	2019	PE	Agropecuária Schultz Ltda	26.296.606/0001-04	União Santa Teresinha (Fazda), Município de Ituna/PI	5	8126-302	30/12/2019	05100020
7	2018	BA	Agropecuária Vales LTDA	06.202.274/0001-40	Fazenda Agropecuária Vales, Quilombo dos Acoitos, BR-242, Km 725, Angicos/BA	3	8216-107	21/02/2020	05040021
8	2018	GO	Alcor Conceição de Castro	055.111.131-00	Fazenda Pitonca do Rio Preto, Rod. BR-080, Km 134, Zona Rural Bonópolis/GO	3	8151-301	17/01/2020	03640020
9	2018	MG	Alcor Campos de Faria	532.450.284-49	Sítio Galvão, Zona Rural, Turmalina/MG	1	8134-300	27/08/2018	03640020
10	2019	MG	Arnellis Marini	034.481.718-82	Fazenda Robinson V, Zona Rural, Cascalho/MS	6	1512-601	28/01/2021	05040021
11	2019	MG	Angelo Gilberto de Macedo	681.055.946-20	Fazenda de Oca/Passos, Zona Rural, Passos/MG	10	2101-607	24/02/2021	05100021
12	2015	RJ	Antônio José Francisco	458.987.257-04	Estimulação Alameda, Casa de 88, Ilha de Conceição, Maricá/RJ	5	8211-601	10/11/2017	03640020
13	2015	RJ	Brazil Global Serviços de Empresas Ltda	15.702.687/0001-84	Centro de obras da Vila Olímpica, Rio de Janeiro/RJ	10	4120-400	31/02/2019	03640020

Fonte: SIT (2020).

A evolução legislativa é condição “*sine qua non*” para combater de maneira exitosa as modernas formas de escravidão, contudo apenas a fria letra da lei seria inócua para fazer frente ao problema sem a adoção de medidas mais energéticas de fiscalização e punição contra os responsáveis por essa grave violação dos direitos do trabalhador.

Neste sentido o Ministério do Trabalho e Previdência realiza frequentemente ações fiscais com a finalidade de combater o trabalho em condição análoga à de escravo segundo as políticas de atuação da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Conforme o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo:

A SIT ou a chefia da fiscalização das unidades descentralizadas solicitará a participação na equipe do Grupo Móvel ou da unidade descentralizada, respectivamente, de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar, Polícia Civil ou outra autoridade policial, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Federal, além de quaisquer outros órgãos públicos cuja atuação seja considerada necessária. (BRASIL, 2011, p. 44).

Sobre estes órgãos da segurança pública é importante ressaltar que a polícia federal, de acordo com o segundo parágrafo do art. 144 da Constituição Federal de 1988, é um órgão mantido pela União e que destina-se a:

I - apurar infrações penais contra a ordem política e social ou em detrimento de bens, serviços e interesses da União ou de suas entidades autárquicas e empresas públicas, assim como outras infrações cuja prática tenha repercussão interestadual ou internacional e exija repressão uniforme, segundo se dispuser em lei; II - prevenir e reprimir o tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins, o contrabando e o descaminho, sem prejuízo da ação fazendária e de outros órgãos públicos nas respectivas áreas de competência; III - exercer as funções de polícia marítima, aeroportuária e de fronteiras; IV - exercer, com exclusividade, as funções de polícia judiciária da União.

Já a polícia rodoviária federal tem a função de patrulhar as rodovias federais (§ 2º do art. 144) para coibir o cometimento de crimes como o tráfico interestadual de drogas, enquanto a polícia civil, ressalvada a competência da União, desempenha funções de polícia judiciária e busca investigar delitos, com exceção de crimes militares (§4º do art.144). À polícia militar, por seu turno, cabe o policiamento ostensivo e preservação da ordem pública e aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, se encarrega também de executar atividades relacionadas à defesa civil.

De acordo com o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo (BRASIL, 2011) é importante, previamente à realização das ações fiscais, que o papel de cada representante dos órgãos acima citados (Auditor-Fiscal do Trabalho, Delegado de Polícia Federal, Procurador do Trabalho, etc.) seja bem definido para a realização harmoniosa e bem sucedida da diligência.

Conforme dados da SIT (2021) somente de janeiro a setembro do corrente ano foram realizadas 234 ações fiscais em todo o país, as quais resultaram no resgate de 1.015 pessoas em situação de trabalho análogo ao de escravo.

Figura 7 – Ação fiscal realizada por Auditores-fiscais do Trabalho no combate ao trabalho análogo ao de escravo.



Fonte: <https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2021/10/resgatados-trabalho-escravo-lista-suja/>

CONCLUSÃO

O trabalho análogo à escravidão é um crime contra a dignidade da pessoa humana. Caracteriza-se pelo trabalho forçado, jornada exaustiva, servidão por dívida ou por condições laborativas degradantes. Embora a escravidão legal tenha sido extinta há mais de um século no Brasil, o trabalho análogo à escravidão, ainda nos dias atuais, é uma realidade para milhares de trabalhadores brasileiros.

O objetivo geral deste estudo foi demonstrar a evolução do trabalho análogo à escravidão no Brasil, com foco na atualidade. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica. Os resultados apontaram que desde que o “trabalho escravo contemporâneo” foi reconhecido no Brasil, nos distantes idos de 1995, dezenas de milhares de trabalhadores nesta situação deplorável foram libertados do “cativeiro” por ações fiscais realizadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, dentre outros órgãos, em todo o território nacional.

Naturalmente esta nova modalidade de escravidão evoluiu com o tempo, fato que também foi constatado pela pesquisa realizada. Conquanto nos primórdios sua existência se limitasse à zona rural, na atualidade os trabalhadores também são aliciados para atividades desenvolvidas em áreas urbanas, como a construção civil e indústria têxtil.

Constatou-se também que, em sua maioria, as vítimas são migrantes domésticos ou mesmo estrangeiros, em situação de extrema vulnerabilidade social, que deixam suas familiares e seus lares em busca de novas oportunidades de trabalho, somente para serem explorados despidoradamente, sem qualquer garantia formal ou respeito por seus direitos trabalhistas.

Concluiu-se que, a despeito do muito que já foi feito no país para o enfrentamento da questão, como a criação, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, do Grupo Especial de Fiscalização (Grupo Móvel), formado por Auditores-Fiscais, Procuradores do Trabalho e policiais, com a finalidade de resgatar as vítimas em situações de trabalho escravo, é preciso que o combate ao problema se torne prioridade governamental, com maiores investimentos em ações de fiscalização e maior repressão à prática do crime.

O autor acredita que todos os objetivos propostos foram plenamente atendidos. Para estudos futuros sugere-se a realização de pesquisas destinadas a mensurar a ação de grandes grupos econômicos que, de forma retrógrada, tentam barrar os avanços duramente conquistados no combate ao trabalho escravo no país, a exemplo das ações judiciais que tentaram, até recentemente, impedir a divulgação da lista suja do trabalho escravo no país.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Livia Lemos Falcão de. **Trabalho Forçado**: contexto histórico-econômico global, sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos e as repercussões internas das demandas contra o Brasil. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Alagoas. 2014.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. **O Trabalho sob condições degradantes é escravidão contemporânea**. Artigo científico. Universidade Tiradentes. 2010. Disponível: <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.sinait.org.br%2Farquivos%2Fartigos%2Fartigo96e4987f37faf88989138a11f99795b6.pdf&clen=99234&chunk=true>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/plano-nacional-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 11 nov. 2021.

_____. Tribunal Regional Federal. **Processo n. 2006.39.01.001186-0**. Relatora: Nair Cristina Corado Pimenta de Castro. Penal. Marabá, PA: 2009.

CARVALHO, José Luciano Leonel de. **A auditoria-Fiscal do Trabalho no Combate ao Trabalho Escravo Moderno no Setor Sucroalcooleiro**. 2010. Disponível em: http://www.sinait.org.br/Site/Arquivos/Artigo_JoseLucianoLeonel.doc. Acesso em: 10 nov. 2021.

CASTRO, Siqueira. **Princípio da Primazia da Realidade**: a prevalência dos fatos sobre as formas. 2020. Disponível: <https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fbibliotecavirtual.siqueiracastro.com.br%2Fwpcontent%2Fuploads%2F02%2FPrincipio-da-Primazia-da-realidade.pdf&chunk=true>. Acesso em: 03 nov. 2021.

COSTA, P. Trindade Maranhão. **Combatendo o Trabalho Escravo Contemporâneo**: o exemplo do Brasil. Brasília: Escritório da OIT no Brasil, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GRAMKOW, Leonardo. **A boa-fé objetiva nos contratos individuais de trabalho**. 2013. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013.

MARINHO, Maiara Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. **Cad. EBAPE.BR**, v. 17, nº 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHNEIDER, Jéssica Marcela. **O princípio da primazia da realidade e sua aplicação enquanto instrumento de combate à fraude à relação de emprego**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2010. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/1018327354/000764603.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 nov. 2021.

SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. O Trabalho Escravo perdura no Brasil do século XXI. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.52, n.82, p.127-147, jul./dez.2010.

VASCONCELOS, Marcia; BOLZON, Andréa. Trabalho forçado, tráfico de pessoas e gênero: algumas reflexões. **Cadernos pagu**, nº 31, julho-dezembro de 2008.