

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

Stelamaris de Paula Menezes Tassi

TRABALHO FORÇADO E LESÃO CONTRATUAL:
Estudo sobre a viabilidade da aplicação do instituto civil às relações de
trabalho

Porto Alegre

2016

STELAMARIS DE PAULA MENEZES TASSI

TRABALHO FORÇADO E LESÃO CONTRATUAL:

Estudo sobre a viabilidade da aplicação do instituto civil às relações de trabalho

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2016

STELAMARIS DE PAULA MENEZES TASSI

TRABALHO FORÇADO E LESÃO CONTRATUAL:

Estudo sobre a viabilidade da aplicação do instituto civil às relações de trabalho

Trabalho de Conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito junto à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Aprovada em 16 de dezembro de 2016

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (orientador)

Prof. Me. Francisco Rossal de Araújo (avaliador)

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos (avaliador)

Porto Alegre

2016

[...], não é mal advertir que o instituto da LESÃO nasceu sob o signo da equidade, e que há de sobreviver no propósito de reprimir a exploração de um contratante pelo outro, inculcando na vida negocial o respeito pela eternidade filosófica da regra moral, em um mundo cada vez mais egoísta.

- Caio Mário da Silva Pereira

RESUMO

O trabalho forçado contemporâneo engloba diversas modalidades de exploração do trabalho que violam regras de proteção do trabalhador de ordem pública – direitos fundamentais positivados constitucionalmente e direitos humanos reconhecidos em instrumentos internacionais – e também infringem regras contratuais civis e trabalhistas. Apesar de as condutas do empregador estarem tipificadas criminalmente como “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”, outros ramos do direito devem incidir para tornar mais efetiva a proteção jurídica dos trabalhadores submetidos a essas circunstâncias. Visando à ampliação dessa efetividade, o presente trabalho examina a hipótese de aplicabilidade do instituto civil da lesão contratual às relações de trabalho marcadas por trabalho forçado. Como objetivos específicos, busca-se caracterizar e conceituar o trabalho forçado contemporâneo segundo as definições adotadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), analisar o tratamento jurídico da questão no Brasil e aferir a compatibilidade entre o instituto da lesão e o problema, considerando os as características específicas do contrato de trabalho. O método de pesquisa utilizado foi o hipotético-dedutivo. Para obtenção dos resultados, foram realizadas consultas à legislação e doutrina pertinentes ao tema. Devido aos limites formais impostos às dimensões deste trabalho, optou-se por não aprofundar a pesquisa jurisprudencial. Por enfatizar o aspecto contratual da relação de trabalho, o foco do estudo foi direcionado às situações de trabalho forçado imposto por agentes privados com a finalidade de exploração de atividade econômica, segundo o conceito contemporâneo de trabalho forçado definido pela OIT. Após a realização da pesquisa, entende-se viável a aplicação da lesão contratual ao trabalho forçado, *mutatis mutandis*, respeitadas as características específicas do contrato de trabalho. As principais adaptações requeridas dizem respeito à apreciação da desproporcionalidade, visto que o contrato de trabalho prevê prestações de natureza patrimonial e extrapatrimonial; à possibilidade de lesão superveniente a formação, por alteração lesiva do contrato; e ao efeito de nulidade *ex nunc*, devido à impossibilidade de restituir as prestações laborativas.

Palavras-chave: trabalho forçado, conceito contemporâneo, lesão contratual

AGRADECIMENTOS

Aos professores que tive desde sempre. Não só aos da Faculdade de Direito, mas também aos anteriores, e aos que educaram não só meu intelecto, mas também meu corpo.

Ao meu orientador, com admiração pela competência com que exerce seu ofício e pela forma como compartilha seu profundo conhecimento sobre o direito do trabalho.

Ao professor Luís Renato Ferreira da Silva, cuja inspiradora aula sobre lesão contratual, ministrada em 25/05/2015, foi fundamental para a existência deste trabalho.

Aos contribuintes do Brasil que (ainda) tornam viável esta Universidade pública, sem a qual eu não poderia ter frequentado um curso de Direito.

LISTA DE SIGLAS

AGITRA	Associação Gaúcha dos Auditores Fiscais do Trabalho
CC	Código Civil de 2002
CEACR	<i>Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations</i>
CDC	Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90)
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CLAT	<i>Central Latinoamericana de Trabajadores</i>
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAETE	Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo
CONATRAE	Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo
CP	Código Penal Brasileiro
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CUT	Central Única dos Trabalhadores
MPT	Ministério Público do Trabalho
MST	Movimento dos Trabalhadores rurais Sem Terra
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

ÍNDICE DE FIGURAS E TABELAS

FIGURA 1: CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO FORÇADO: CLASSIFICAÇÃO PELO CRITÉRIO DO AGENTE EXPLORADOR.....	44
TABELA 1: ESCRAVIDÃO ANTIGA E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA.....	46
FIGURA 2: CLASSIFICAÇÃO DA OIT (2005) DO TRABALHO FORÇADO IMPOSTO POR AGENTES PRIVADOS PARA EXPLORAÇÃO LABORAL	50
FIGURA 3: TIPO PENAL DO ART. 149, CP	51
FIGURA 4: TRABALHO FORÇADO EM SENTIDO AMPLO E EM SENTIDO ESTRITO.....	53
TABELA 2: CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO FORÇADO CONTEMPORÂNEO	56
TABELA 3: CARACTERÍSTICAS DA LESÃO CONTRATUAL	67

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TRABALHO FORÇADO: ASPECTOS FÁTICOS E NORMATIVOS.....	15
2.1 Âmbito internacional.....	15
2.1.1 Breve perspectiva histórica	15
2.1.2 Tráfico de pessoas e migrações	17
2.1.3 Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 ..	20
2.2 Âmbito nacional.....	22
2.2.1 O trabalho forçado desde a abolição da escravatura.....	22
2.2.2 Controle do cumprimento pelo Brasil da Convenção n. 29	26
2.3 Fundamentos normativos no direito brasileiro.....	30
2.3.1 Conjunto normativo geral	30
2.2.4 Tipo penal brasileiro	33
3 CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO FORÇADO	42
3.1 O problema da delimitação do conceito	42
3.1.1 Dificuldades de termo e conteúdo.....	42
3.1.2 Identificação de modalidades distintas.....	43
3.1.2 Comparação entre o conceito antigo e o contemporâneo.....	46
3.1.3 Escopo deste trabalho	48
3.2 Abrangência do termo e características	49
3.2.1 A referência temporal e o CP brasileiro	49
3.2.2 Interpretação do conceito contemporâneo.....	52
3.2.3 Características gerais do trabalho forçado.....	54
4 LESÃO CONTRATUAL	57
4.1 Direito civil como possibilidade integrativa para o direito do trabalho	57
4.1.1 Fundamento legal	57
4.1.2 Evolução das relações entre direito civil e direito do trabalho.....	58
4.1.3 Concepção constitucional do contrato	61
4.2 O instituto da lesão.....	64
4.2.1 Conceito e desenvolvimento do instituto	64

4.2.2 Lesão no CC/2002	68
5 APLICAÇÃO DA LESÃO AO CONTRATO DE TRABALHO.....	72
5.1 Compatibilidade entre o instituto e a relação de trabalho forçado.....	72
5.1.1 Admissibilidade da lesão no contrato de trabalho	72
5.1.2 Incidência do direito do trabalho na situação de trabalho forçado ...	72
5.1.3 Exemplos de caracterização da lesão no trabalho forçado.....	76
5.2 Discussão da aplicação do instituto ao contrato de trabalho.....	78
5.2.1 Particularidades do contrato de trabalho.....	78
5.2.2 O sinalagma entre as prestações.....	78
5.2.3 Hipótese da lesão superveniente	81
5.2.4 Efeitos da lesão e a teoria das nulidades do contrato de trabalho ...	83
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
APÊNDICE	95

1 INTRODUÇÃO

Quando a dignidade da condição humana é posta de lado em uma relação de trabalho, essa se converte em um mecanismo de exploração. Com efeito, “direitos do trabalhador são direitos humanos¹” (LEARY, 2003, p. 22).

Ainda que desde a abolição tenha se tornado ilegal deter a propriedade sobre um escravo, outras formas de exploração do trabalho forçado substituíram a escravatura. A exploração forçada do trabalho passou a atingir vítimas que não são escravos do ponto de vista legal, mas cujo abuso constitui uma privação semelhante de direitos e liberdades, e submete as vítimas à prestação de trabalho sob condições degradantes que incluem violações graves de normas de segurança, higiene e saúde. O trabalho forçado contemporâneo engloba diversas modalidades que violam as regras de ordem pública relativas à proteção do trabalhador, impedindo a efetivação de direitos fundamentais positivados constitucionalmente, além de violar as regras contratuais civis e trabalhistas.

Atualmente, quase todos os países têm casos de trabalho forçado, e o problema afeta um número próximo de 21 milhões de pessoas, conforme estatísticas divulgadas pela OIT em 2014² e ³. Esses trabalhadores são encontrados em setores variados, tais como agricultura, pesca, trabalho doméstico, construção civil, manufatura e mineração. No Brasil, ao longo de uma atuação de 20 anos (1995 – 2015), os grupos móveis de auditores das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego libertaram 49.816 pessoas em situação análoga à escravidão⁴.

¹ “*Worker’s rights are human rights*”

² O relatório *Profits and Poverty: The economics of forced labour* (ILO, 2014), resultante de esforços para coleta de dados sobre as práticas atuais de exploração de trabalho forçado empreendidos pelo Programa de Ação Especial para o Combate ao Trabalho Forçado da OIT, concluiu que, conforme os resultados de uma pesquisa realizada em 2012, existem cerca de 20.9 milhões de pessoas trabalhando em condições de trabalho forçado no mundo, em situações que incluem servidão por dívidas, escravidão ou submissão a condições análogas às de escravo e exploração sexual.

³ Observa-se que o *Global Slavery Index*, da ONG *Walk Free Foundation*, sediada na Austrália, apresenta números mais alarmantes: 35,8 milhões de pessoas submetidas à “escravidão moderna” em 2014, e 45,8 milhões no relatório de 2016, sendo 161.100 o número de vítimas no Brasil; a diferença se deve à utilização de critérios diferentes dos empregados pela OIT na metodologia de pesquisa dessa organização. Disponível em <http://www.globalslaveryindex.org/> Acesso em 26/11/2016.

⁴ Conforme informações divulgadas pela ONG Repórter Brasil, a partir de dados do Ministério do Trabalho (MTE). Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/dados/trabalhoescravo/> Acesso em 25/11/2016.

O problema atual tem aspectos em comum com a antiga escravização institucionalizada, como a conversão do ser humano em mero instrumento de trabalho – objeto do contrato – em detrimento da posição de sujeito contratual. Por outro lado, fala-se em um conceito contemporâneo exatamente por conta das diferenças que caracterizam as práticas atuais. O conceito contemporâneo, entretanto, não encontra uniformidade por parte dos autores que tratam do tema. Segundo Thomann, “[...] o conceito de trabalho forçado permanece ambíguo e vago, a despeito do fato de que as normas internacionais sobre o tópico existem há bastante tempo⁵” (THOMANN, 2011, p. 18). O esclarecimento do conceito e terminologia relativos ao tema, portanto, ainda merecem maior atenção por parte dos pesquisadores.

Algumas convenções internacionais ratificadas pelo Brasil contêm definições de trabalho forçado, escravidão e práticas análogas à escravidão⁶. Essas convenções são normas gerais que têm como destinatário o Estado. A regulamentação específica de condutas individuais relacionadas à exploração de trabalho forçado no ordenamento jurídico brasileiro está prevista no Código Penal (art. 149), com reflexos na Lei do seguro-desemprego (art. 2º, I, e art. 2º C e parágrafos, da Lei 7.998/90).

O tratamento jurídico do tema não se restringe, porém, ao âmbito de aplicação da lei penal. A tutela trabalhista das situações de trabalho forçado é feita a partir de uma interpretação *contrario sensu* das normas cogentes do direito do trabalho, constitucionais e infraconstitucionais. Nada obstante, considerando a extensão e a gravidade do problema, ainda há necessidade de ampliação da proteção jurídica dos trabalhadores submetidos a essas circunstâncias.

Com o intuito de contribuir para essa ampliação, o presente estudo destaca um instituto pertencente aos defeitos dos negócios jurídicos – a lesão – e examina a hipótese de aplicabilidade desse instituto ao contrato de trabalho. “Lesão é a exagerada desproporção de valor entre as prestações de um contrato bilateral, concomitante à sua formação, resultado do aproveitamento, por parte do contratante beneficiado, de uma situação de inferioridade em que até então se encontrava o prejudicado” (BECKER, 2000, p. 1). O conceito assim formulado sugere afinidade com a condição de hipossuficiência (social, econômica, negocial) do trabalhador no

⁵ “[...] *the concept of forced labour remains ambiguous and vague, despite the fact that international regulations on the topic have existed for quite some time.*”

⁶ Destacam-se a Convenção da OIT n. 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, a Convenção da OIT n. 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado e a Convenção Suplementar da ONU de 1956 sobre a Abolição da Escravatura.

contrato de trabalho e, com maior razão, quando submetido ao trabalho forçado, pelo que se mostra pertinente a investigação da hipótese proposta neste trabalho.

Assim, a partir do contexto do trabalho forçado contemporâneo, das dificuldades conceituais apontadas e da necessidade de ampliar a tutela jurídica desse tipo de exploração do trabalho, a presente pesquisa objetiva responder à seguinte questão: o instituto civil da lesão contratual é aplicável às relações de trabalho para ampliar o tratamento jurídico das situações de trabalho forçado? Como objetivos específicos, busca-se caracterizar e conceituar o trabalho forçado contemporâneo segundo as definições adotadas pela OIT, analisar o tratamento jurídico da questão no Brasil, e aferir a compatibilidade entre o instituto da lesão e o problema, considerando os as características específicas do contrato de trabalho.

O método de pesquisa utilizado foi o hipotético-dedutivo. Para obtenção dos resultados, foram realizadas consultas à legislação e doutrina pertinentes ao tema. Devido aos limites formais impostos às dimensões deste trabalho, optou-se por não aprofundar a pesquisa jurisprudencial.

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. O capítulo 2 aborda aspectos fáticos e normativos do trabalho forçado em âmbito internacional e nacional. No âmbito internacional, após uma descrição resumida do trajeto percorrido desde as formas antigas de escravidão até as situações contemporâneas, são destacados os problemas do tráfico de pessoas e das migrações, por serem circunstâncias atualmente muito ligadas à exploração do trabalho. A atualidade do tema é ressaltada pela adoção de um novo instrumento internacional - o Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (n. 29) - especificando novas medidas a serem adotadas pelos Estados na prevenção do trabalho forçado.

Em âmbito nacional, são abordados aspectos fáticos em um breve percurso histórico, e é verificado o acompanhamento feito pelo órgão de controle da OIT (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR*) sobre o cumprimento pelo país (*compliance*) da Convenção n. 29 sobre trabalho forçado. A seguir, o trabalho examina o tratamento jurídico do problema no direito brasileiro, destacando os fundamentos normativos que tratam da matéria e, especialmente, o principal dispositivo legal de regulamentação das condutas individuais: o tipo penal de redução de alguém à condição análoga à de escravo⁷.

⁷ O item referente aos fundamentos normativos no direito brasileiro é complementado pelo Apêndice, no qual estão listados os instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil que contêm normas

O Capítulo 3 trata da questão da delimitação do conceito contemporâneo de trabalho forçado e da multiplicidade terminológica empregada em diferentes fontes e autores, a fim de deixar claros os pressupostos adotados neste trabalho. Com base na classificação da OIT que categoriza as situações de exploração do trabalho forçado em modalidades organizadas a partir de critérios do agente explorador e da finalidade da exploração, o escopo deste trabalho é restringido às modalidades de exploração por agentes privados com finalidade econômica ou laboral. É identificada uma discrepância entre a abrangência do termo “trabalhos forçados” utilizado no Código Penal brasileiro e o entendimento amplo do conceito contemporâneo utilizado pela OIT, e é apresentada uma proposta de harmonização para a interpretação do dispositivo penal à luz do direito internacional.

O Capítulo 4 aborda o instituto da lesão contratual, iniciando pela justificação da pertinência da aplicação de institutos civis a questões do direito do trabalho. Reconhece-se que, apesar da necessidade inicial de consolidação de um direito do trabalho com princípios autônomos em relação às regras civilistas, o fenômeno de constitucionalização que posteriormente influenciou todos os ramos do direito permitiu a leitura sistemática em favor da busca de normas mais favoráveis em todo o ordenamento jurídico. A seguir, é examinado o instituto da lesão em suas características e requisitos, com destaque para as disposições que foram reinseridas na codificação de 2002, após 86 anos de vigência de um Código Civil que não a contemplava (CC/1916).

O Capítulo 5 trata da aplicação da lesão ao contrato de trabalho. A primeira parte do capítulo objetiva validar a viabilidade da proposta e suscitar exemplos de aplicabilidade do instituto. Em seguida, são apontadas algumas especificidades do contrato de trabalho que merecem um exame mais aprofundado na consideração do preenchimento dos requisitos da lesão e de sua conseqüente produção de efeitos. As questões destacadas relacionam-se ao sinalagma entre as prestações, à hipótese da lesão superveniente, e aos efeitos de sua aplicação, considerada a teoria das nulidades no contrato de trabalho.

2 TRABALHO FORÇADO: ASPECTOS FÁTICOS E NORMATIVOS

2.1 Âmbito internacional

2.1.1 Breve perspectiva histórica

As relações de trabalho atualmente conhecidas como trabalho forçado têm origem em costumes que existiram desde a história antiga, consistentes na apropriação de uma pessoa por outra. O proprietário assumia a posição de amo, dono ou senhor; o apropriado, a posição de escravo. Entre as razões do estabelecimento dessas relações estavam a conquista de um povo pela guerra, diferenças étnicas ou de gênero⁸ e a insolvência, quando o devedor oferecia a si e a sua família como escravos para saldar dívidas.

Na Idade Moderna, o trabalho de escravos na extração de recursos dos territórios das colônias sustentou as relações comerciais e o processo de acumulação de capital dos sistemas de colonização ocidentais. A escravização nesse período era exercida sobre pessoas traficadas da África ou sobre os povos nativos dos territórios colonizados. Estima-se que cerca de 12 milhões de escravos foram transportados da África para as Américas entre 1500 e 1867.

Os esforços para a abolição da escravatura e do comércio de escravos começaram no séc. XIX. Com o amadurecimento dos movimentos abolicionistas, no fim daquele século essas práticas estavam proibidas em quase todo o mundo.

A proibição do uso de escravos, porém, provocou a substituição por outras práticas de trabalho coercitivo. Os estados colonialistas justificavam o uso de trabalho forçado como um mal necessário para manter a produção agrícola, a construção de estradas de ferro, o carregamento de cargas e outras atividades (OLLUS, 2015, p. 226). Embora o trabalho forçado fosse justificado por seu valor econômico, já estava claro que o valor do trabalho revertia principalmente para os que o exploravam, e não para os que o exerciam.

⁸ Um exemplo de escravidão baseada no gênero é o costume *Wahiya* (Nigéria), pelo qual um homem já casado com quatro mulheres – limite permitido pelas regras islâmicas – pode adquirir uma quinta mulher, normalmente vendida pelo próprio pai, para servir como serva e concubina (ILO, 2009, p. 36; ação penal ECW/CCJ/JUD/06/08 julgada pela *Economic Community of West African States (ECOWAS) Court of Justice* - <http://www.refworld.org/docid/496b41fa2.html>)

Nesse contexto, em 1930, os países integrantes da OIT adotaram a Convenção n. 29, que procurava proteger os direitos dos povos nativos e frear as práticas de trabalho forçado em benefício das colônias⁹. No mesmo período, desenvolveram-se normas gerais de direitos humanos no ambiente de trabalho¹⁰.

No contexto da guerra fria, marcada pela experiência dos campos de concentração nazistas, abriu-se um novo capítulo histórico, alavancado pelos movimentos em defesa dos direitos humanos e contra a escravidão. Certos países estavam utilizando campos de trabalho forçado com o intuito de coerção política, como resposta à manifestação de opiniões contrárias à ordem estabelecida. Essas práticas não afligiam mais apenas as populações nativas das colônias, mas também os trabalhadores de países independentes, sob o fundamento da promoção do desenvolvimento econômico. Por isso foi discutida na OIT uma revisão da definição de trabalho forçado, na qual se ressaltou a coerção resultante da dependência econômica em que se encontravam os trabalhadores com relação aos empregadores (OLLUS, 2015, p. 229-230). Essa discussão levou ao surgimento da Convenção n. 105, de 1957.

Após a segunda metade do séc. XX, a exploração do trabalho forçado pelo Estado, de forma direta ou patrocinada, teve grande diminuição. Por outro lado, o papel dos sujeitos privados nessa exploração se ampliou e diversificou. Surgiram novas espécies de exploração forçada do trabalho, bem como novas vítimas passaram a ser atingidas. A sistematização de estatísticas relativas ao panorama geral do problema, porém, só passou a ocorrer no início do presente século, no âmbito da OIT.

O relatório global da OIT publicado em 2012 estimou a existência de 20.9 milhões de pessoas em situações de trabalho forçado. A maioria (cerca de 90%) são exploradas por indivíduos ou empresas privadas. Entre esses, 4,5 milhões são vítimas

⁹ Quatro anos antes já surgira um alerta para o problema, na Convenção sobre a Escravidão da ONU de 1926. Ela previa, em seu art. 5º, que os Estados deveriam tomar as medidas necessárias para evitar que trabalho forçado ou obrigatório se transformasse em condições análogas à escravidão.

¹⁰ Salienta-se que o reconhecimento desses direitos não era necessariamente altruísta, pois atendia a interesses dos empregadores que percebiam, devido ao descontentamento com as condições de trabalho injustas e drásticas, a possibilidade da deflagração de uma agitação capaz de ameaçar a segurança e a paz. A regulamentação também visava à proteção dos trabalhadores do mundo industrializado contra a competição com a força de trabalho desorganizada da colônia, pois os estados colonialistas queriam continuar se beneficiando do trabalho nativo, e proteger, ao mesmo tempo, seus próprios mercados de trabalho nacionais (OLLUS, 2015, p. 227).

de exploração sexual e 14,2 milhões são vítimas da exploração laboral, primordialmente na agricultura, construção, trabalho doméstico, manufatura, mineração e serviços. Os outros 10% estão sujeitos a formas de trabalho forçado imposto pelo Estado, em prisões ou em forças militares ou paramilitares (ILO, 2014, p. 7).

2.1.2 Tráfico de pessoas e migrações

O auge do tráfico de pessoas ocorreu no séc. XIX, quando pessoas passaram a ser comercializadas junto com os bens, com a finalidade de serem escravos ou servos. No fim do mesmo século, a prática foi considerada ilegal, em âmbito internacional, na mesma trilha da abolição da escravatura. Entretanto, esse tráfico não cessou de todo, e teve um recrudescimento recente, como aspecto negativo da globalização (ILO, 2001).

O novo tráfico de seres humanos para o trabalho está ligado à pobreza e à falta de oportunidades de emprego, e tem pontos de convergência com os grandes movimentos migratórios da atualidade. Modificou-se para a modalidade de escravos brancos e, atualmente, centra-se também na venda de mulheres e crianças para exploração sexual (THOMANN, 2011, p. 203). Hoje, aproximadamente um terço das vítimas de tráfico servem a propósitos econômicos, e as demais sofrem exploração sexual.

A ligação entre o tráfico e o trabalho forçado começou a ser estudada pela OIT desde a adoção do Protocolo de Palermo¹¹ (THOMANN, 2011, p. 228). O Relatório Global “*Stopping forced labour*”, de 2001, questionava se o tráfico devia ser considerado uma forma de migração ilegal, e o Segundo Relatório Global, “*A global alliance against forced labour*”, de 2005, detalhou a situação do tráfico para a exploração do trabalho. O tráfico passou a ser entendido como um problema do mercado de trabalho, e não mais apenas como uma questão do crime organizado (OLLUS, 2015, p. 234-235).

Conforme a abordagem adotada no Protocolo de Palermo, o tráfico de pessoas é caracterizado por três elementos:

¹¹ O Protocolo de Palermo (ONU, 2000) suplementou a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças. Foi promulgado no Brasil pelo Decreto n. 5.017/2004.

- a) O tráfico em si, incluindo recrutamento, transporte e hospedagem das pessoas;
- b) Os meios de coerção de um indivíduo, pelo uso da força, ameaça ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade;
- c) O propósito de explorar, que inclui a exploração sexual, trabalho forçado, escravização e práticas similares, servidão involuntária e remoção de órgãos.

Há muitos aspectos em comum entre o tráfico de pessoas para o trabalho e a exploração do trabalho forçado de migrantes. O ciclo do tráfico compreende recrutamento, transporte e exploração. O recrutamento para o tráfico é semelhante ao de migrantes, e muitas vítimas de tráfico são migrantes voluntários que passaram por intermediários. A intermediação pode ser feita por redes sociais, membros da família ou agências de viagens. Agências privadas de recrutamento cobram taxas excessivas, anunciam falsas ofertas de emprego, mentem sobre a natureza e condições de trabalho, incluindo os salários, fornecem documentos falsos ou sobrecarregam o migrante com empréstimos a juros excessivos. É comum que a coerção seja exercida somente quando os migrantes chegam ao destino: o consentimento é livremente dado na partida, mas posteriormente a liberdade é cerceada pela exploração exercida. Os migrantes ficam particularmente vulneráveis ao tráfico, ao trabalho forçado e à exploração sexual por conta de seu *status* irregular quando já se encontram em solo estrangeiro.

A demanda por trabalhadores migrantes é maior em trabalhos sazonais, inseguros e mal pagos, na agricultura, construção, serviços e na indústria do sexo. Esses setores têm sindicalização precária e a fiscalização do trabalho é difícil e cara. São, porém, altamente competitivos e recorrem a subcontratação, terceirização e reduções salariais. Além disso, os nacionais dos países de destino, normalmente amparados por programas sociais, não aceitam esses empregos com salários baixos; em contrapartida, os migrantes os aceitam, pois um salário baixo em países industrializados pode ser suficiente para ter uma vida decente em seus países de origem¹². Essa estratégia funciona se o migrante permanecer por tempo limitado e

¹² Alguns setores econômicos que utilizam com frequência o trabalho forçado derivado do tráfico compreendem atividades que devem ser executadas de forma local (não podem ser transferidas para países onde é possível pagar salários mais baixos), como o fornecimento de serviços e limpeza. Na

conseguir juntar economias para melhorar suas condições de vida. Porém, quando a migração envolve coerção, violência ou exploração, ela se transforma em tráfico.

A expansão da migração de trabalhadores tornou nebulosa a divisão entre vítimas de fato e migrantes ilegais ou indesejados. O trabalhador estrangeiro submetido a trabalho forçado é percebido de forma paradoxal, ora descrito como migrante, ora como vítima de tráfico humano. A distinção terminológica e conceitual ressalta a dicotomia existente entre a vulnerabilidade da vítima e a ameaça à integridade estatal. O discurso de segurança contra o tráfico engloba a migração ilegal, o tráfico de drogas, o terrorismo e o crime organizado. O fechamento das fronteiras contra criminosos dificulta a distinção entre vítimas de tráfico e migrantes explorados (OLLUS, 2015, p. 239).

O discurso da “escravidão moderna” ligada ao tráfico enquadra algumas pessoas como merecedoras da denominação de vítimas. Por outro lado, aos migrantes voluntários são negados direitos e liberdades. Como muitas vítimas de tráfico são migrantes voluntários, o componente de voluntariedade provoca uma percepção de que existe culpa da própria vítima. Especialmente com relação ao tráfico para o trabalho, a interpretação da situação depende da vontade do intérprete de definir quem pode ser considerado vítima de trabalho forçado para ter direito à proteção. A interferência política às vezes é negada às vítimas do tráfico porque, ao receber proteção, essas pessoas, de vítimas, se convertem em migrantes, e, portanto, indesejáveis. Os migrantes, ao mesmo tempo, *são um risco* para o Estado e *estão sob risco* de exploração. Conforme Ollus (2015),

De um ponto de vista centrado na vítima, portanto, os trabalhadores migrantes explorados (sejam definidos como vítimas de tráfico para o trabalho forçado ou “meramente” como vítimas da exploração do trabalho) são corpos vulneráveis privados de sua própria ingerência política e, portanto, são alvos de intervenções humanitárias e de pena, mas como migrantes, as pessoas traficadas são consideradas um

agricultura, os migrantes realizam trabalhos sazonais que os nacionais recusam. A subempregada é comum na área de construção. O trabalho doméstico torna o trabalhador vulnerável à exploração pela relação próxima com o empregador e pela facilidade de escapar da regulamentação do trabalho. Já um setor frequentemente realocado é o de têxteis e vestimentas, pois a necessidade de cortar os custos leva à terceirização e à subcontratação. Em consequência, surgiram nichos étnicos em que os próprios migrantes estabelecem negócios e fazem a produção, em condições informais e irregulares (THOMANN, 2011, p. 232).

risco e ameaça à segurança e integridade dos Estados (OLLUS, 2015, p. 225)¹³.

Ao fazer uma distinção entre “vítimas reais” e “migrantes econômicos”, encobre-se o fato de que o tráfico é um produto colateral do trabalho e da migração (OLLUS, 2015, p. 225). Desconsiderando-se os estereótipos, o tráfico para o trabalho forçado se insere em um contexto genérico de exploração de trabalhadores migrantes.

No que toca à proteção das vítimas, estas frequentemente preferem confiar em agentes não governamentais (ONGs, por exemplo), do que em autoridades estatais. As ONGs e os sindicatos encontram um dilema quando reportam casos de exploração a departamentos policiais, pelo risco de deportação dos trabalhadores irregulares. Poucos países têm previsões para a compensação das vítimas pelo trabalho prestado, por dois motivos. Ou as vítimas são deportadas, ou os responsáveis não são identificados. Em 2005, a Europa adotou a Convenção do Conselho da Europa Relativa à Luta Contra o Tráfico de Seres Humanos para estabelecer patamares mínimos de proteção às vítimas (THOMANN, 2011, p. 235).

2.1.3 Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930

Recentemente, a OIT analisou a necessidade de complementar as convenções sobre trabalho forçado para abordar a prevenção, a proteção e compensação das vítimas do tráfico para exploração do trabalho. O resultado dessas discussões foi consolidado em 11 de junho de 2014, durante a 103ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, quando foi adotado o Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (n. 29), com entrada em vigor prevista para 09/11/2016 (ILO, 2015). Esse Protocolo é um novo instrumento legal obrigatório para os países signatários da Convenção n. 29, e exige que estes tomem providências relativas à supressão do trabalho forçado.

As considerações preliminares do Protocolo incluem, entre outras, o reconhecimento de que o contexto e as formas de trabalho forçado se modificaram desde a promulgação da Convenção n. 29; de que existe um crescimento dessas práticas, especialmente na economia privada; de que alguns grupos, como os

¹³ “From a victim-centered perspective, therefore, exploited migrant workers (be they defined as victims of trafficking for forced labour or ‘merely’ as victims of labour exploitation) are vulnerable bodies deprived of their own political agency and thus the target of humanitarian interventions and pity, but as migrants, trafficked persons are considered a risk and a threat to the security and integrity of states.”

migrantes, são mais vulneráveis; e de que a supressão do trabalho forçado, além de assegurar uma proteção aos trabalhadores, contribui para assegurar uma competição justa entre empregadores¹⁴. Entre as razões para a adoção de novas propostas verifica-se a percepção de lacunas havidas na implementação da Convenção n. 29, bem como das modificações ocorridas nas formas de exploração de trabalho forçado desde 1930, com ênfase no aspecto econômico e na identificação de grupos vulneráveis. O Protocolo reafirma a definição de trabalho forçado da Convenção e destaca a importância da previsão de medidas de apoio e compensação para as vítimas. Em seu artigo 2º, especifica medidas obrigatórias a serem implementadas pelos Estados, nos seguintes termos:

Artigo 2

As medidas a serem adotadas para a prevenção do trabalho forçado ou obrigatório deverão incluir:

- (a) educar e informar as pessoas, especialmente aquelas consideradas como particularmente vulneráveis, a fim de prevenir que se tornem vítimas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (b) educar e informar empregadores, a fim de prevenir que eles se envolvam em práticas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) realizar esforços para assegurar que:
 - i. a cobertura e o cumprimento da legislação relevante para a prevenção do trabalho forçado ou obrigatório, incluindo a legislação trabalhista, conforme apropriado, abarquem a todos os trabalhadores e todos os setores da economia; e
 - ii. os serviços de inspeção do trabalho e outros serviços responsáveis pela implementação desta legislação sejam fortalecidos;
- (d) proteger pessoas, especialmente trabalhadores migrantes, de possíveis práticas abusivas e fraudulentas durante o processo de recrutamento e colocação;
- (e) apoiar a devida diligência por parte tanto do setor público como do privado para prevenir e responder a riscos de trabalho forçado ou obrigatório; e
- (f) tratar das causas profundas e dos fatores que aumentam os riscos de trabalho forçado ou obrigatório.

As normas do Protocolo enfatizam a necessidade de disseminar informações aptas a educar os sujeitos, tanto trabalhadores como empregadores, a respeito das práticas de trabalho forçado (itens (a) e (b)). Recomendam, também, o estímulo ao empreendimento de esforços para a prevenção e minoração dos riscos de trabalho forçado ou obrigatório (item e).

¹⁴ Disponível em: <http://www.acaointegrada.org/wp-content/uploads/2014/11/protocolo-trabalho-forcado.pdf> Acesso em 28/09/2016.

O subitem i do item (c) salienta a necessidade de garantir que a legislação relevante, incluindo as leis trabalhistas, conforme apropriado, seja aplicada para a prevenção do problema. Dessa forma, embora reconhecendo que o trabalho forçado viola direitos fundamentais e que deve ser punível com o direito penal, o Protocolo também requer que medidas de outra natureza sejam previstas na legislação, de forma a prestar uma tutela efetiva de prevenção, proteção e reparação aos trabalhadores explorados.

2.2 Âmbito nacional

2.2.1 O trabalho forçado desde a abolição da escravatura

Ao longo do séc. XIX, cientes do crescimento do movimento abolicionista e da probabilidade da eliminação do sistema escravagista, os latifundiários brasileiros começaram a promover a imigração de europeus para substituir a mão-de-obra escrava (SILVA, 2010, p. 105). A Lei Feijó, de 7 de novembro de 1831, já prenunciava a abolição, pois declarava livres todos os escravos que entrassem no Brasil a partir de sua promulgação. A proibição do tráfico, porém, não teve efetividade nesse primeiro momento, pois houve várias tentativas de revogação dessa lei. Os proprietários de terras alegavam que ela contrariava os interesses nacionais e ameaçava de falência a agricultura, base econômica do país. O tráfico de escravos foi definitivamente proibido pela Lei n. 581/1850, após a obtenção de apoio dos fazendeiros por uma manobra política e jurídica do Ministro da Justiça Eusébio de Queiroz: a responsabilidade pelo comércio de africanos foi imputada aos traficantes das embarcações, mantendo intacto o direito de propriedade dos senhores rurais (GURGEL, 2004, p. 28).

Desde que o comércio internacional foi proibido, a lavoura cafeeira começou a substituir a mão-de-obra escrava por imigrantes, em um sistema de colonato. Os imigrantes recebiam uma remuneração baseada na percentagem de café colhido (SILVA, 2010, p. 107). Esse sistema já continha elementos aptos a caracterizar a servidão por dívidas: os trabalhadores eram contratados na Europa e transportados para as fazendas com as despesas próprias e de seus familiares pagas pelo contratante como forma de adiantamento. Da mesma forma corriam as despesas de manutenção dos imigrantes até que pudessem sustentar-se com seu próprio trabalho.

Existia a obrigação do fazendeiro de entregar aos colonos a metade do lucro líquido das colheitas, mas o contrato previa algumas cláusulas prejudiciais aos trabalhadores: os valores adiantados pelo fazendeiro estava sujeito a juros, os colonos não podiam encerrar os contratos antes de saldar as dívidas integralmente, era exigido um aviso prévio de seis meses em caso de encerramento do contrato, e o não cumprimento estava sujeito a multa e outras penas (MACHADO, Sidnei, *apud* SILVA, 2010, p. 108).

Na prática, no tratamento dados aos trabalhadores imigrantes, também havia o exercício de poderes de proprietário, bem caracterizada na “cláusula de solidariedade”. Esta “obrigava qualquer membro de famílias colonas que pretendesse trabalhar para outro fazendeiro, a pagar ao contratante que promoveu a imigração, a parte da dívida correspondente àquele que pretendia o novo trabalho” (SILVA, 2010, p. 108). Isso corresponde a uma exigência de pagar ao “importador” original os custos relativos à sua “alienação”, ficando o colono obrigado a trabalhar durante dois a cinco anos para o novo empregador, a fim de quitar essa dívida.

O trabalho livre por conta alheia foi regulamentado, a partir do séc. XIX, iniciando por leis que regulamentavam o contrato de locação de serviços. A Lei Sinimbu de 1879¹⁵ surgiu para disciplinar o contrato de locação de serviços relacionados à agricultura de trabalhadores estrangeiros e de nacionais libertos. Exigia-se instrumento público para contratar e estavam previstas disposições contrárias ao direito de resistência do trabalhador, além de previsões penais para a ausência injustificada do trabalhador da fazenda ou a recusa a trabalhar. A lei garantia aos fazendeiros a manutenção do controle da mão-de-obra por meio de rígidas obrigações contratuais (SILVA, 2010, p. 110).

O trabalho escravo e o trabalho livre coexistiram no Brasil por algum tempo. A escravidão foi declarada extinta ainda no regime monárquico, pela Lei Áurea – Lei n. 3.353, assinada pela Princesa Imperial Regente Isabel de Bragança em 13 de maio de 1888, um ano antes da proclamação da República. A resistência dos proprietários de terras ainda perdurou, retardando a transição para um sistema de trabalho livre e mantendo o sistema de servidão por dívidas. Conforme Silva (2010),

As primeiras leis trabalhistas [...] garantiram a manutenção de um sistema semi-escravista de produção, baseado no trabalho obrigatório e disciplinado de trabalhadores livres e libertos, sob a falsa premissa da liberdade contratual e de trabalho. No Brasil, outrossim, ao

¹⁵ Decreto n. 2.827/1879.

contrário dos países europeus, onde a introdução do trabalho livre foi baseada na necessidade de desenvolvimento do capitalismo, a inserção do trabalho livre foi pautada, primordialmente, nos interesses de ocupação e de exploração da terra, com vistas à perpetuação do sistema territorial e agrícola no qual a escravidão estava inserida. (SILVA, 2010, p. 112-113)

A elite oligárquica proprietária de terras teve o governo nas mãos nos primeiros anos da República, exercendo uma política favorável ao liberalismo econômico de base agrária, voltado para a exportação. O livre exercício de qualquer profissão e a liberdade de associação foram assegurados pela primeira Constituição da República, de 1891. O Código Civil de 1916 passou a tratar sobre a locação de serviços, sendo parte de suas disposições aplicadas às relações de trabalho. Não obstante o progresso legislativo, a exploração do trabalho, marcada por discriminação e supressão de liberdade do trabalhador, continuou a existir, especialmente no meio rural.

O primeiro grande empreendimento econômico desenvolvido sem a mão-de-obra escrava foi a exploração da borracha na Amazônia (SILVA, 2010, p. 116). Os trabalhadores eram principalmente nordestinos que se tornavam vítimas da servidão por dívidas, decorrentes do sistema de aviamento, que mantinha os trabalhadores presos aos donos dos seringais e às casas que forneciam mercadorias para a subsistência isolada na selva.

O governo da oligarquia rural só foi interrompido em 1930, com a chegada de Getúlio Vargas à presidência. Este passou a exercer uma política econômica intervencionista que modernizou a legislação social. Antes de 1930, o Brasil tinha baixo nível de industrialização, caráter principalmente rural e poucos movimentos de trabalhadores, além de quase nenhuma legislação trabalhista. As relações industriais e a legislação do trabalho passaram a integrar a agenda governamental a partir da administração Vargas e sua estratégia de modernização (THOMANN, 2011, p. 298). O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, e ampla legislação regulamentando o trabalho foi criada a partir de então (CASSAR, 2011, p. 17-18).

Em 1937, o mesmo Vargas transformou o sistema político em uma ditadura, visando a evitar que a elite agrária voltasse ao poder. Entre as reformas trabalhistas realizadas, o governo legalizou os sindicatos de trabalhadores, com o intuito de controle, impedindo que o movimento de trabalhadores existente, influenciado por

ideologias comunistas, socialistas ou anarquistas, ganhou força (THOMANN, 2011, p. 292-293).

Entre 1945 e 1964 houve um período de democracia restrita, e a adoção de uma nova Constituição em 1946. Porém, enfrentando muitas greves, o governo de Eurico Gaspar Dutra impôs várias medidas restritivas aos movimentos de trabalhadores.

Sob a presidência de Kubitschek, iniciada em 1956, ocorreu um alto número de ratificações de convenções da OIT, incluindo a n. 29. Foi nesse momento também que se desenvolveu um movimento trabalhista forte. Até 1964, devido à industrialização, o país progrediu economicamente, mas as reformas sociais, enquanto beneficiavam a classe média urbana emergente, não atingiam os trabalhadores rurais, que ainda representavam a maioria da população (THOMANN, 2011, p. 294).

As tensões sociais e a mobilização camponesa, com a participação do partido comunista, levaram o governo a anunciar várias reformas, incluindo reforma agrária, universitária, constitucional, a nacionalização de refinarias de petróleo e a legalização do Partido Comunista. Em reação, os militares tomaram o poder, realizando parcialmente as reformas, sem prejudicar os interesses das elites agrária e industrial. A ratificação da Convenção n. 105 ocorreu nesse período, bem como a da Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (n. 111). Thomann (2011, p. 299) considera que o comprometimento assumido nesse momento pode ser interpretado como um sinal enviado à comunidade internacional de que, apesar do governo militar, o Brasil estava disposto a aderir aos padrões laborais internacionais. O governo só foi ocupado por civis novamente em 1985.

Com relação à situação atual, Flaitt (2014) constata que os principais casos de escravidão urbana no Brasil envolvem a exploração de imigrantes ilegais no ramo de confecções e também na construção civil. As condições de trabalho incluem jornadas extenuantes, sem folgas semanais ou intervalos, salários irrisórios e locais de trabalho precários. Na operação que encontrou exploração de trabalho forçado para oficinas fornecedoras da marca Zara, em São Paulo, foram encontradas pessoas que haviam sido aliciadas na Bolívia e no Peru, entre os quais uma adolescente de 14 anos. As vítimas foram obrigadas a trabalhar para pagar os custos da viagem ao Brasil, além de outras dívidas que foram contabilizadas durante a contratação ilegal. Os locais de trabalho violavam normas de saúde e segurança do trabalho como falta

de higiene, falta de ventilação e risco de incêndio com instalações elétricas precárias (FLAITT, 2014, p. 274).

Como exemplo de trabalho escravo contemporâneo no meio rural, Flaitt (2014, p. 275) cita o caso de uma usina de álcool em Cuiabá em que foram encontrados mais de cem trabalhadores com cinco meses de salários em atraso. Vários deles haviam sido aliciados em Alagoas. Não dispunham de banheiros e realizavam as refeições nas áreas de canaviais, sob o sol. Nesse caso, em 2012, foram decretados a falência da usina, o bloqueio dos bens dos sócios do grupo empresarial e o levantamento de outros recursos para pagar as indenizações dos trabalhadores.

Entre 1995 e 2012, foram resgatados 44.415 trabalhadores em operações de erradicação de trabalho escravo, com prevalência dos estados do Pará, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás e Minas Gerais. O panorama brasileiro atual de trabalhadores submetidos a trabalho forçado é de maioria masculina, sendo negros, em maior parte, os explorados no meio rural (SCHMIDT, 2014, p. 281).

2.2.2 Controle do cumprimento pelo Brasil da Convenção n. 29

A Convenção n. 29 define, em seu artigo 2º: “Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”. Ela determina que é dever do Estado identificar, perseguir e punir os responsáveis por práticas de exploração de trabalho forçado. Além de suprimir essas práticas, o Estado deve criar legislação e tornar efetivas as leis já existentes.

No período de governo militar iniciaram as observações do CEACR¹⁶, que controla a aplicação de convenções e recomendações da OIT, sobre o cumprimento,

¹⁶ O *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, criado em 1926, é o órgão da OIT que examina os relatórios enviados a cada dois anos pelos países que ratificaram as oito Convenções fundamentais e as quatro Convenções prioritárias. Os relatórios detalham as medidas legais e práticas tomadas para a aplicação de qualquer das Convenções. Com relação às outras Convenções, os países devem submeter relatórios a cada cinco anos. O Comitê é composto de 20 juristas indicados pela direção executiva da OIT, e é responsável pela avaliação técnica e imparcial do estado da aplicação dos padrões de trabalho internacionais (<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>).

pelo Brasil, dos instrumentos internacionais sobre trabalho forçado. O órgão supervisor detectou muitos casos de não adequação do Brasil à Convenção n. 29¹⁷.

Nas décadas de 70 e 80, em virtude de uma política pública de promoção da exploração da Amazônia, tornou-se comum a prática da peonagem, que consiste no aliciamento de trabalhadores de regiões diversas para desmatar a floresta e trabalhar em fazendas, com baixos salários e promessas enganosas de ganhos futuros. Nessa época iniciaram as denúncias que acabaram chegando ao comitê de controle das convenções da OIT (MUÇOUÇA, 2016, p. 116). Em 1987, ao avaliar o cumprimento pelo Brasil da Convenção n. 29, o CEACR relatou alegações feitas pela *Central Latino-americana de Trabajadores* (CLAT) sobre a existência de trabalhadores submetidos a trabalho forçado na Amazônia, em Mato Grosso e no Nordeste. Os documentos apresentados pela CLAT incluíam alegações de recrutamento enganoso por agentes privados, jornadas de 12 a 14 horas, privação de liberdade por vigilância armada e trabalho de menores. Havia relatos de trabalhadores mortos ou mutilados ao tentar fugir. Outras denúncias mencionavam servidão por dívidas na agricultura.

Em 1992 o CEACR recebeu da Associação Gaúcha dos Auditores Fiscais do Trabalho (AGITRA) e da *International Federation of Plantation, Agricultural and Allied Workers*¹⁸ (IFPAAW) novas alegações de trabalho forçado. Com base em informações fornecidas por ONGs, MST, CUT, igrejas e artigos publicados na imprensa, foi relatada a arregimentação de trabalhadores, com base em falsas promessas de salários e condições de trabalho, por gatos que atuavam como intermediários de proprietários de terras em lugares muito distantes dos locais de trabalho. Ao chegar, os trabalhadores descobriam que os salários eram menores que os prometidos e que o transporte e alimentação seriam cobrados. Por serem lugares remotos, eram obrigados a adquirir comida dos armazéns da empresa, a preços elevados. Na data do pagamento, eles descobriam que os salários já haviam sido gastos nos débitos acumulados em transporte, comida e alojamentos¹⁹. As dívidas aumentavam, mesmo

¹⁷ Os dados do CEACR citados neste item foram relatados por THOMANN (2011, p. 292-329).

¹⁸ A IFPAAW tem o objetivo de ajudar os trabalhadores a exercer o direito de formar sindicatos independentes e a negociar coletivamente com empregadores. Essa federação reúne sindicatos de trabalhadores em lavoura, agricultura e similares em uma base regional, e os representa perante organizações internacionais para promover o bem-estar social e econômico de seus membros, bem como auxilia na criação de sindicatos democráticos em lugares onde eles ainda não existem. (Fonte: <http://www.uia.org/s/or/en/1100036509>. Acesso em 03/09/2016)

¹⁹ A respeito dos alojamentos, deve ser ressaltado, como enfatizado por Viana (2014, p. 36) que “a moradia só será salário se for algo mais do que um simples quarto ou alojamento. Exige condições razoáveis de conforto e privacidade. Além disso, para ser salário, não pode ter sido fornecida no interesse do empregador.”

se continuassem a trabalhar. A fuga era impedida pelo isolamento da área e pela existência de guardas armados. As instituições denunciadoras declararam a dificuldade de estimar a extensão dessas práticas, mas, segundo a AGITRA, entre 1980 e 1991, 3.444 casos haviam sido detectados no Pará, e 8.886 casos em todo o Brasil. Só em 1991, 53 trabalhadores haviam sido assassinados e quatro desapareceram.

Naquele momento, o governo brasileiro ainda estava em “modo de negação” (*denial mode*) com relação à extensão do problema de trabalho forçado existente no país. No Comitê da Conferência Internacional do Trabalho de 1992, o representante do governo brasileiro alegou que os fatos denunciados eram casos raros e isolados de trabalho forçado em áreas remotas do país, e que tinham sido trazidos a público por razões políticas. Mencionou que, na maioria dos casos, as investigações posteriores haviam confirmado haver outras violações das leis do trabalho, mas não práticas de trabalho forçado.

Em 1994, foram registrados casos de servidão por dívidas em áreas rurais e na mineração. A CLAT denunciou perante a OIT situações de trabalhadores forçados a trabalhar em condições degradantes, em troca de comida, ou sem nenhum salário, vivendo em locais inadequados e impedidos de terminar as relações de emprego pelo uso da força. No processo de aliciamento, em locais de grande desemprego e pobreza, os trabalhadores eram induzidos a aceitar a transferência para outro local do país, frequentemente sem sequer saber para onde seriam levados, mediante promessas de bons salários. Na chegada, eles descobriam que haviam contraído uma dívida composta de adiantamento parcial de salários, transporte, comida, fornecimento de ferramentas e assemelhados. Para evitar fugas, os empregadores recorriam à retenção de documentos, punições físicas, tortura e ameaças de morte.

A CLAT identificou uma conexão entre o trabalho forçado e a estratégia de modernização e financiamento do setor agrícola. Os incentivos fiscais para promover a Amazônia atraíram corporações e grandes grupos multinacionais. A concentração da propriedade de terras e a falta de reforma agrária e de fiscalização do trabalho foram as maiores causas da exploração de trabalho forçado, especialmente nos setores de produção de carvão, derrubadas e reflorestamento, fabricação de álcool e lavouras como as de café. O uso de intermediários, às vezes formando uma cadeia de subcontratações, dificultava a responsabilização, e os grandes proprietários de terras ou empresas ficavam impunes.

Ainda em 1994, a Comissão Pastoral da Terra²⁰ denunciou o Brasil perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), pelo descumprimento das obrigações de proteção aos direitos humanos no caso José Pereira, por fatos ocorridos em 1989. Aos 17 anos de idade, José Pereira trabalhava em condição análoga à de escravo em uma fazenda no Pará, e foi gravemente ferido por pistoleiros encarregados de vigiar os trabalhadores e impedir fugas (TREVISAM, 2016, p. 294-295). A CIDH concluiu que o Estado brasileiro era responsável por violações à Declaração Americana sobre os Deveres e Direitos do Homem e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. O caso foi resolvido em 2003 com um acordo de solução amistosa, em que o Brasil pagou uma indenização por danos morais e materiais a José Pereira, no montante de R\$ 52.000,00, e comprometeu-se a fazer o reconhecimento público da responsabilidade com relação à violação de direitos humanos durante a solenidade de criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE)²¹. Apesar das medidas tomadas pelo governo federal, o problema continuou a existir no país devido à lentidão dos processos judiciais, à falta de punições adequadas e de cooperação entre diferentes autoridades governamentais.

A partir de 1993, verificou-se uma mudança de atitude por parte do governo brasileiro. Em lugar de considerar os casos como eventos isolados relacionados a violações da legislação do trabalho, o governo passou a reconhecer a existência de um problema em grande escala. O reconhecimento do não cumprimento dos instrumentos da OIT provocou a mudança e a implementação de algumas políticas de combate. Por fim, desde 1995, o governo brasileiro não negou mais as alegações e as informações levantadas pelos agentes não governamentais²².

²⁰ Órgão da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), criado em 1975 com o intuito de intensificar as denúncias sobre a existência de trabalhadores em condições análogas às de escravo no Brasil.

²¹ O inteiro teor do caso José Pereira vs. República Federativa do Brasil (caso n. 11.289), lavrado em 24 de outubro de 2003, está disponível em <http://www.cidh.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm> Acesso em 25/09/2016.

²² Porém, apesar das medidas e políticas implementadas desde 1995, a OIT estimou, em 2011, que ainda havia significativo problema de trabalho forçado no Brasil, principalmente nos estados do Pará e Mato Grosso, a partir de informações e reclamações de trabalho forçado provenientes de diversas fontes, incluindo a mídia, sindicatos, grupos de direitos humanos e associações rurais.

2.3 Fundamentos normativos no direito brasileiro

2.3.1 Conjunto normativo geral

O art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) elenca os direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais e consigna expressamente que as previsões de seus 34 incisos não constituem rol fechado, podendo ser ampliadas por outros direitos que atendam ao princípio da promoção da melhoria da condição social do trabalhador²³. Além das disposições específicas do art. 7º, encontram-se fundamentos constitucionais para a proibição da exploração de trabalho forçado no Brasil nos seguintes artigos da CRFB:

- a) Art. 1º, III e IV²⁴;
- b) Art. 3º, I, III e IV²⁵;
- c) Art. 5º, *caput*, III, XIII, XXIII, §§ 2º e 3º²⁶;
- d) Art. 170, *caput*, III e VIII²⁷;
- e) Art. 186, III e IV²⁸; e

²³ Do conjunto de direitos do art. 7º, merecem relevo alguns dispositivos que sintetizam princípios constitucionais específicos de direito do trabalho, tais como a proteção do trabalhador e prevalência da condição mais favorável (*caput*), a proteção contra a despedida arbitrária (I), a garantia de salário digno e irredutível (IV e VI), a isonomia salarial e a não discriminação (XXX, XXXI, XXXII), e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (XXII).

²⁴ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

²⁵ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

²⁶ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante; [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...] XXIII - a propriedade atenderá a sua função social; [...] § 2º 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. § 3º 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.

²⁷ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III - função social da propriedade; [...] VIII - busca do pleno emprego;

²⁸ Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: [...] III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

f) Art. 243²⁹.

Em síntese, esse conjunto normativo determina que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos da república, proíbe o tratamento desumano ou degradante, destaca a função social da propriedade e define que a ordem econômica deve ser fundada na valorização social do trabalho e na finalidade de assegurar a todos uma existência digna e justiça social. O art. 243 inclui uma hipótese de desapropriação relacionada à exploração de trabalho escravo. O parágrafo 2º do art. 5º determina o reconhecimento das normas previstas em tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Com relação às normas internacionais, as ratificações das convenções da OIT começaram em 1934, mas somente em 1957 foi ratificada a Convenção sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (n. 29). Em 1965, ocorreram 14 ratificações, incluindo a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n. 105). Ao todo, o Brasil ratificou 95 convenções da OIT, restando 80 em vigor (THOMANN, 2011, p. 298).

Em 1998, quando a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento foi adotada³⁰, o Brasil não havia ratificado duas convenções fundamentais, a Convenção Sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização (n. 87) e a Convenção Sobre a Idade Mínima para Admissão (n. 138). A última foi ratificada em 2001, mas a de n. 87 não foi ratificada, devido a contradições com previsões constitucionais.

Além das Convenções da OIT, os demais instrumentos legais internacionais protetivos de direitos humanos contra o trabalho forçado ratificados pelo Brasil são a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas da Escravatura, da ONU (1956), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e

²⁹ Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

³⁰ A Declaração da OIT de 1998 elegeu quatro direitos fundamentais interligados que devem ser especialmente respeitados: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Políticos da ONU (1966) e a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (TREVISAM, 2016, p. 292). Os dispositivos mais relevantes dos instrumentos internacionais mencionados estão reproduzidos ao final deste trabalho, no Apêndice.

À parte os instrumentos internacionais ratificados e em vigor no Brasil, a produção legislativa nacional sobre o trabalho forçado é limitada, estando o principal dispositivo legal sobre a matéria disciplinado no Código Penal (CP). O tipo penal previsto no art. 149 do CP, que será analisado no subitem seguinte, detalha as condutas típicas que reduzem alguém a condição análoga à de escravo, nas espécies trabalho forçado e trabalho degradante. Outra disposição pertinente encontra-se na Lei n. 7.998/90, que regula o programa do seguro-desemprego e prevê o pagamento de três parcelas desse benefício aos trabalhadores resgatados de situações de trabalho forçado³¹. O benefício, entretanto, tem uma limitação, não sendo pago ao mesmo trabalhador se ele se envolver em nova situação de trabalho forçado nos doze meses seguintes à percepção da última parcela, conforme o § 2º do art. 2º-C da citada Lei³².

Em 2013, foi sancionada a Lei n. 12.781/13, que altera o art. 1º da Lei n. 6.454/77 para proibir a homenagem com nomes de ruas, rodovias e monumentos a pessoas condenadas pela exploração de mão de obra escrava ou análoga à de escravo³³. No mesmo ano, no Estado de São Paulo, foi sancionada a Lei Estadual n. 14.946/13, que prevê o encerramento e impedimento da continuidade de empresas no território do estado que utilizem de trabalho análogo à escravidão, por meio da cassação da inscrição estadual no cadastro do ICMS, o que impede a emissão de nota fiscal. A restrição ao exercício do mesmo ramo de atividade tem o prazo de dez

³¹ O “Seguro Desemprego Especial para Resgatado” foi inserido na Lei do seguro-desemprego pela Lei n. 10.608/02. Os procedimentos formais para a concessão são efetuados pelos próprios auditores fiscais do trabalho que resgatam os trabalhadores (conforme MPT: Cartilha do Trabalho Escravo).

³² Art. 2º-C O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo. § 1º O trabalhador resgatado nos termos do *caput* deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE, na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT. § 2º Caberá ao CODEFAT, por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do benefício previsto no *caput* deste artigo, observados os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT, ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela.

³³ Art. 1º É proibido, em todo o território nacional, atribuir nome de pessoa viva ou que tenha se notabilizado pela defesa ou exploração de mão de obra escrava, em qualquer modalidade, a bem público, de qualquer natureza, pertencente à União ou às pessoas jurídicas da administração indireta.

anos³⁴. A Lei prevê também a divulgação do nome dos estabelecimentos e dos sócios, bem como do endereço de funcionamento e do n. do CNPJ, no Diário Oficial do Estado de São Paulo³⁵.

2.2.4 Tipo penal brasileiro

A interpretação do conceito de trabalho forçado no direito brasileiro é basicamente orientada por um dispositivo de lei penal – o art. 149 do CP. Pode-se apontar dois grandes problemas decorrentes desse fato. O primeiro não é específico do Brasil. Thomann (2011, p. 206) destaca que a criminalização das condutas de exploração do trabalho forçado, apesar de ter previsão na Convenção n. 29 da OIT³⁶, acaba dificultando o controle prático sobre essas condutas, pois a natureza ilegal leva os agentes envolvidos a ocultarem suas atividades. O segundo problema é que, devido à proibição de interpretar extensivamente a lei penal, apenas os elementos contidos no dispositivo podem tipificar a conduta de reduzir alguém à condição análoga à de escravo. Entretanto, outros elementos podem descrever situações semelhantes, mas, não tendo previsão legal como elementares do tipo, são considerados penalmente irrelevantes. Essas duas razões implicam baixa responsabilização penal pela redução de alguém a condições análogas às de escravo.

Em sua redação original, o art. 149 do CP tinha a seguinte dicção:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo:
Pena – reclusão, de 2 (dois a 8 (oito) anos.

³⁴ Artigo 1º - Além das penas previstas na legislação própria, será cassada a eficácia da inscrição no cadastro de contribuintes do imposto sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual intermunicipal e de comunicação (ICMS) dos estabelecimentos que comercializarem produtos em cuja fabricação tenha havido, em qualquer de suas etapas de industrialização, condutas que configurem redução de pessoa a condição análoga à de escravo. [...] Artigo 4º - A cassação da eficácia da inscrição do cadastro de contribuintes do ICMS, prevista no artigo 1º, implicará aos sócios, pessoas físicas ou jurídicas, em conjunto ou separadamente, do estabelecimento penalizado: I - o impedimento de exercerem o mesmo ramo de atividade, mesmo que em estabelecimento distinto daquele; II - a proibição de entrarem com pedido de inscrição de nova empresa, no mesmo ramo de atividade. § 1º - As restrições previstas nos incisos prevalecerão pelo prazo de 10 (dez) anos, contados da data de cassação.

³⁵ Artigo 3º - Esgotada a instância administrativa, o Poder Executivo divulgará, através do Diário Oficial do Estado, a relação nominal dos estabelecimentos comerciais penalizados com base no disposto nesta lei, fazendo nela constar, ainda, os respectivos números do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), endereços de funcionamento e nome completo dos sócios.

³⁶ Artigo 25. O fato de exigir ilegalmente o trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais, e todo Membro que retificar a presente convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei são [sic] realmente eficazes e estritamente aplicadas.

A ideia de analogia que denomina o tipo foi pensada, inicialmente, tendo como referência a noção de trabalho escravo conhecida até então no país, abolida em 1888 e relacionada ao tráfico negreiro de origem africana. Assim, o paradigma para a analogia devia ser buscado naquelas práticas; não sem razão, o tipo penal está classificado entre os crimes contra a liberdade individual, sendo a privação de liberdade o núcleo do bem jurídico protegido (MUÇOUÇA, 2016, p. 123).

O dispositivo original do artigo, porém, criava uma dificuldade decorrente da falta de especificação sobre as condições análogas às de escravo. O texto era muito ambíguo para cobrir todos os casos de trabalho forçado (MUÇOUÇA, 2016, p. 122). Os conceitos foram mais desenvolvidos em 2003, com alterações do texto legal e a inclusão de penas mais severas. A redação alterada pela Lei 10.803/03 tem o seguinte teor:

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.

A tipificação foi mais especificada na tentativa de se obter mais efetividade para a aplicação da norma; entretanto, os obstáculos à efetiva caracterização do tipo nos casos concretos continuaram a existir. A nova redação do art. 149 é alvo de várias críticas. Por um lado, alguns defendem que a explicitação das formas vinculadas alternativas de comissão do delito³⁷ e a inclusão de diversas elementares acabou por limitar as hipóteses de configuração das práticas de exploração de trabalho forçado:

³⁷ Conforme Rogério Greco (2015, p. 122), são crimes de forma vinculada aqueles em que o modo como o delito deve ser praticado está determinado na redação do tipo penal. O crime aqui analisado é de forma vinculada, “pois o art. 149 do Código penal aponta os meios mediante os quais se reduz alguém à condição análoga à de escravo” (GRECO, 2015, p. 537).

[...], a nova redação dada ao dispositivo penal tem acarretado rigorosas críticas pelo fato de que enuncia o artigo formas em que o tipo penal pode ser praticado, gerando condição especial para o cometimento do crime e da sua execução, passando a ser praticado somente nas hipóteses previstas na lei, sendo que existem várias outras hipóteses onde se configura a prática escravagista desrespeitando e afrontando a dignidade humana do trabalhador (TREVISAM, 2016, p. 13).

Por outro lado, passou a ser criticada a classificação do crime como “crime contra a liberdade individual”, visto que os elementos incluídos na descrição do tipo não se restringem à proteção do bem jurídico liberdade.

A redação de 2003 incluiu como formas de cometimento hipóteses que não pressupõem necessariamente a restrição do direito de ir e vir do trabalhador, como a submissão a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, e a sujeição a condições degradantes de trabalho. Os conceitos de jornada de trabalho exaustiva e condições degradantes de trabalho, entre outros, são elementos normativos³⁸ que necessitam de uma valoração por parte do intérprete. Uma possível definição está expressa nas orientações n. 3 e 4 da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), nos seguintes termos³⁹:

Orientação 04. “Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador”

Orientação 03. “Jornada de trabalho exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade”.

Não obstante a conduta de sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho seja uma das formas de cometimento do crime, quando um caso chega ao Poder Judiciário, a verificação da efetiva caracterização do tipo prioriza o conceito de restrição ou privação da liberdade. Muçouçah (2016, p. 124) defende que, após a inserção das novas hipóteses no tipo penal, este deveria ter sido deslocado para a

³⁸ Conforme Cezar Roberto Bitencourt (2010, p. 308), “*Elementos normativos* são aqueles para cuja compreensão é insuficiente desenvolver uma atividade meramente cognitiva, devendo-se realizar uma *atividade valorativa*. São circunstâncias que não se limitam a descrever o natural, mas implicam um *juízo de valor*.” [grifos originais]

³⁹ Conforme Ministério Público do Trabalho, Cartilha do Trabalho Escravo.

seção dos crimes contra a organização do trabalho, inclusive em razão da inclusão do termo “trabalhos forçados” e do entendimento amplo desse conceito no contexto das Convenções n. 29 e 105 da OIT. Essas convenções estão inseridas no direito brasileiro e, independentemente das discussões sobre o *status* que ocupam no ordenamento jurídico, é certo que não se encontram abaixo do Código Penal. A interpretação do conceito jurídico de trabalho forçado deveria, portanto, ser harmonizada em uma interpretação sistemática, sem que isso redundasse em interpretação extensiva indesejada pela norma penal, até mesmo para evitar o reconhecimento de uma antinomia entre o diploma penal e os tratados internacionais.

Posição semelhante é defendida por Flaïtt (2014, p. 271), para quem a restrição da liberdade, traço imprescindível na concepção clássica de escravidão, não é mais imprescindível para a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, visto que o trabalho degradante ocorre quando o trabalho é prestado em condições indignas, não havendo necessariamente restrição da liberdade. Outro fator que diferencia grande parte das situações modernas de trabalho forçado da escravidão clássica é a existência de trabalhadores sujeitos a trabalho forçado que, não obstante, recebem salários, estando os abusos caracterizados pela violação das obrigações secundárias ou acessórias do empregador, especialmente no que toca aos direitos fundamentais do trabalhador. Greco (2015, p. 537) entende que, desde que foram incluídas no tipo penal as condições degradantes de trabalho, são bens juridicamente protegidos, além da liberdade, a vida, a saúde e a segurança do trabalhador. Ao discutir a relação entre os conceitos de trabalho escravo e trabalho forçado, Flaïtt (2014, p. 272) destaca que, diante da dificuldade de caracterização do crime do art. 149, os julgadores buscam o enquadramento da conduta do empregador em outros ilícitos penais, tais como os dispostos nos seguintes artigos do CP:

- a) Art. 197 (atentado contra a liberdade de trabalho)⁴⁰;
- b) Art. 203 (frustração de direito assegurado por lei trabalhista)⁴¹;

⁴⁰ Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça: I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência; II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de parede ou paralisação de atividade econômica: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

⁴¹ Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Na mesma pena incorre quem: I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida: II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção

- c) Art. 206 (aliciamento para o fim de emigração)⁴²; e
- d) Art. 207 (aliciamento de trabalhadores de um local para outro dentro do território nacional)⁴³.

Existe uma corrente no Supremo Tribunal Federal (STF), embora não unânime, que tende a perceber no art. 149, na esteira da doutrina especializada no assunto, a tutela de dois bens jurídicos: além da liberdade, também a dignidade da pessoa trabalhadora. Isso foi destacado no acórdão de recebimento da denúncia do Inquérito 3.412/AL, em que foi redatora a Min. Rosa Weber⁴⁴. O mesmo entendimento foi assentado no RE 459510, julgado pelo Plenário do STF em 26/11/2015⁴⁵, que

de seus documentos pessoais ou contratuais. § 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.

⁴² Art. 206 - Recrutar trabalhadores, mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro. Pena - detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

⁴³ Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional: Pena - detenção de um a três anos, 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. § 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.

⁴⁴ PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais. (Inq 3412, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-222 DIVULG 09-11-2012 PUBLIC 12-11-2012 RTJ VOL-00224-01 PP-00284)

⁴⁵ RECURSO EXTRAORDINÁRIO. CONSTITUCIONAL. PENAL. PROCESSUAL PENAL. COMPETÊNCIA. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. CONDUTA TIPIFICADA NO ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. CRIME CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. ARTIGO 109, INCISO VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. CONHECIMENTO E PROVIMENTO DO RECURSO. 1. O bem jurídico objeto de tutela pelo art. 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, já que a prática da conduta em questão acaba por vilipendiar outros bens jurídicos protegidos constitucionalmente como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários, indistintamente considerados. 2. A referida conduta acaba por frustrar os direitos assegurados pela lei trabalhista, atingindo, sobretudo, a organização do trabalho, que visa exatamente a consubstanciar o sistema social trazido pela Constituição Federal em seus arts. 7º e 8º, em conjunto com os postulados do art. 5º, cujo escopo,

também reconheceu, em função dos bens jurídicos protegidos, que a competência para julgamento do crime do art. 149 do CP é da Justiça Federal. Os exemplos de tutela da dignidade podem ser percebidos na interpretação dos termos “jornadas exaustivas” e “condições degradantes de trabalho”, que se referem a situações nas quais a saúde da pessoa fica seriamente ameaçada por exigência de esforços contínuos, longos e extenuantes, sem intervalos, e pela ausência de água potável, alimentação, banheiros, proteção contra o sol, etc. Nessas situações extremas, as condições degradantes e as jornadas exaustivas, por afetar a energia e a saúde física e psíquica dos trabalhadores, afetam, em consequência, sua liberdade de ir e vir.

Dignidade humana significa a condição essencial e inafastável de sujeito de direitos, e não objeto. O resultado do exercício do trabalho, do emprego das faculdades e da energia da pessoa, pode ser objeto de disposição, desde que deliberada e convencionada por ela própria, e nunca ao ponto de perder sua condição de sujeito de direitos. Nem ao próprio indivíduo é permitido ceder a sua condição humana e entregar-se como objeto de direitos à disposição de outrem. O trabalhador não pode ser convertido em um meio de prestação de trabalho para que o tomador alcance as suas finalidades; ele é sempre um sujeito que disponibiliza suas capacidades, seu tempo e sua energia, em troca de contraprestações justas que lhe sirvam para alcançar os seus próprios fins.

A privação da liberdade subsiste, mas não é elemento necessariamente comum a todas as circunstâncias que podem ser reconhecidas como de trabalho forçado; a violação da dignidade do explorado, entretanto, é elemento constante. A dignidade da pessoa humana, portanto, é parâmetro para a interpretação do problema do trabalho forçado (FERREIRA, 2016, p. 16).

A partir dos dissensos apontados, existe uma discussão política em que, de um lado, estão aqueles interessados em limitar o “trabalho escravo” (especialmente após a inserção desse termo no art. 243 da CRFB como hipótese de expropriação) à

evidentemente, é proteger o trabalhador em todos os sentidos, evitando a usurpação de sua força de trabalho de forma vil. 3. É dever do Estado (lato sensu) proteger a atividade laboral do trabalhador por meio de sua organização social e trabalhista, bem como zelar pelo respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, inciso III). 4. A conjugação harmoniosa dessas circunstâncias se mostra hábil para atrair para a competência da Justiça Federal (CF, art. 109, inciso VI) o processamento e o julgamento do feito. 5. Recurso extraordinário do qual se conhece e ao qual se dá provimento. (RE 459510, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 26/11/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-067, DIVULG 11-04-2016 PUBLIC 12-04-2016)

questão da restrição da liberdade de locomoção na relação de trabalho, e, de outro lado, aqueles que reconhecem a existência de trabalho escravo mesmo na ausência de tal restrição, quando há exigência de jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho, ainda que sem o exercício de coerção direta (MUÇOUÇAH, p. 125-126). O primeiro grupo propõe projetos de lei tendentes a reduzir a abrangência do conceito de trabalho escravo; o segundo grupo preocupa-se em criar mais mecanismos de proteção legal para as pessoas exploradas nessas condições. A discordância envolve diferentes instituições (Tribunais, Congresso, sindicatos, associações, proprietários de terras) e resulta em baixa responsabilização dos empregadores que realizam essas condutas. A restrição das discussões ao âmbito penal torna frágil a tutela das vítimas, pois os clamores da estrita legalidade penal acabam tendo efeitos sociais nefastos quando afastam a responsabilização dos agentes exploradores. Nesse sentido, ressalta a importância de haver previsões legais capazes de dar soluções para o problema em outros ramos do direito, tais como o trabalhista e o civil.

Tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal há Projetos de Lei (3.842/12 e 432/13, respectivamente), com conteúdo semelhante, no sentido de reduzir o alcance do tipo penal brasileiro (MUÇOUÇAH, 2016, p. 126). O Projeto da Câmara quer que a expressão "condição análoga à de escravo, trabalho forçado ou obrigatório" compreenda apenas "todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça, coação ou violência, restringindo sua locomoção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente". Percebe-se que é bastante reduzida com relação ao conceito que já existe. Por sua vez, o Projeto do Senado, que objetiva disciplinar a expropriação prevista para os locais onde se encontra trabalho escravo, define que "o mero descumprimento da legislação trabalhista não caracteriza trabalho escravo", introduzindo legalmente um conceito aberto e indeterminado que permite a fácil descaracterização das situações concretas.

Diante dos impasses criados com relação ao tratamento jurídico do problema do trabalho forçado pelo direito brasileiro, Muçouçah questiona:

Até que ponto o descumprimento da legislação trabalhista não caracterizaria trabalho escravo ou, melhor ainda, quais os limites entre um "mero" e um "grave descumprimento" da legislação? Seria necessário imaginar a caricata figura da escravidão negra no Brasil, quando havia açoites, grilhões e ameaças para que fosse caracterizado o delito? (MUÇOUÇAH, 2016, p. 127)

Para o autor, o que se almeja obter é a eficácia da tutela da dignidade e dos direitos do trabalhador explorado, tirando-o da situação, em primeiro lugar; compensando-o pelos danos que sofreu, em segundo lugar; e evitando que o perpetrador da exploração continue a atuar dessa maneira, em terceiro lugar. Considerada essa ordem de prioridades, o direito penal oferece uma possibilidade frágil de tutela, visto que não tem, como objetivo principal, a proteção e a reparação dos danos causados à vítima. Para que o trabalhador submetido à exploração de trabalho forçado seja o protagonista da tutela jurisdicional, é necessário que esta esteja prevista em um ramo do direito apto para isso. No direito penal, enquanto o processo estabelece uma relação entre o autor do fato supostamente delitivo e o Estado, a vítima é relegada a um plano secundário. E, nesse processo, todas as vozes defensoras das garantias e do devido processo legal passam olhar para o responsável como sujeito merecedor de proteção perante o estado punitivo. Ou seja, no âmbito da tutela penal, o trabalhador explorado tem pequena importância; ele é apenas o sujeito passivo material do tipo, apenas “alguém” que foi reduzido às condições análogas às de escravo.

Ainda que, excetuando-se o Código Penal, sejam escassas no Brasil previsões legais específicas sobre a tutela das situações de submissão a trabalho forçado, pode-se considerar que a previsão de sua efetivação já existe, a partir de uma leitura sistemática da Constituição Federal em combinação com as Convenções Internacionais ratificadas, a legislação do trabalho e a legislação civil. Para Muçouçah, “a legislação existente fornece subsídios suficientes para a propositura de um conceito eminentemente trabalhista de trabalho escravo que, sem prejuízo de sanções penais, poderá mostrar-se mais eficaz no combate à redução da pessoa humana como se simples coisa fosse” (MUÇOUÇA, 2016, p. 135).

O sistema jurídico trabalhista propicia a condenação dos empregadores em dinheiro, o que é mais eficaz porque os atinge na esfera econômica e patrimonial. Para essa finalidade, a responsabilização por danos morais causados à coletividade é forma de punição mais eficaz do que a pena de prisão – inclusive porque poucas condenações penais realmente se efetivam. A responsabilização civil pode gerar dever de indenizar as vítimas pelos danos morais, o que certamente é difícil de quantificar, visto que se trata de violações à dignidade humana, mas também pode ter o efeito punitivo capaz de prevenir a reincidência (*punitive damages*). A fixação de valores elevados com essa finalidade punitiva e preventiva visa à proteção dos direitos

humanos fundamentais, sendo os valores decorrentes das punições por dano moral coletivo destinados a fundos sociais.

Muçouçah (2016, p. 140) demonstra que as lesões provocadas pela exploração de trabalho forçado não atingem somente os trabalhadores que foram pessoalmente vitimados, mas toda a sociedade, e mesmo o sistema de produção capitalista. Como o descumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho resultam em um grande barateamento dos custos de produção, geram-se situações de concorrência desleal entre os empregadores que atuam corretamente e os infratores. O trabalho forçado é um empreendimento de baixo risco e altos ganhos (ILO, 2014, p. 47). Assim, para quem não considera suficientes os fundamentos dos direitos humanos violados, as condenações em danos morais coletivos também se justificam por razões econômicas.

Conforme será visto no Capítulo 3, que trata das diferenças entre o conceito antigo e o conceito contemporâneo de trabalho forçado, o art. 149 do CP trata a redução a condição análoga à de escravo como gênero, para cuja caracterização as condutas de submeter a trabalho forçado e sujeitar a condição degradante seriam espécies. Isso destoa da conceituação no âmbito internacional, em que trabalho forçado (*forced labour*) é o gênero, enquanto trabalho escravo e trabalho em condições análogas à de escravo são espécies, entre outras. Essa discrepância conceitual pode dificultar a expansão da proteção do trabalho forçado ao âmbito trabalhista e ao âmbito civil. O tipo criminal, ao determinar a similaridade à condição de escravo como gênero, estigmatiza as demais possibilidades de exploração de trabalho forçado. Assim, se em um caso concreto é afastada a similitude com a situação de escravo, isso pode dificultar a caracterização de outras condutas não previstas no dispositivo penal como trabalho forçado⁴⁶.

⁴⁶ Como exemplo, pode-se imaginar uma situação hipotética em que os trabalhadores de uma indústria (entre os quais algumas crianças) tenham que cumprir jornadas diárias de mais de doze horas, sem intervalos, obrigados a atingir determinada produtividade, com salários próximos a 40 Reais por mês, sem plano previdenciário, licença-maternidade, assistência médica, proteção contra acidentes, em prédios ameaçados de ruir ou incendiar, sem direito a greves ou organização sindical, e que sejam ameaçados ou sofram castigos físicos caso requeiram melhores condições ao empregador. Apesar de todos esses abusos, esses empregados retornam à noite para suas próprias residências, e consentiram na formação do contrato. Essa situação se caracterizaria ou não como trabalho forçado? Ou a condições análogas às de escravo? Pela literalidade do tipo penal, nas circunstâncias narradas não estaria caracterizado o crime do art. 149 do CP. Obs.: todas as situações descritas integram as reais condições de trabalho de empregados da indústria têxtil em Bangladesh, retratadas no documentário *The True Cost* (dir. Andrew Morgan, 2015).

3 CONCEITO CONTEMPORÂNEO DE TRABALHO FORÇADO

3.1 O problema da delimitação do conceito

3.1.1 Dificuldades de termo e conteúdo

O tema da exploração do trabalho forçado tem sido abordado na literatura por meio de múltiplos termos⁴⁷. A falta de uniformidade terminológica é uma dificuldade peculiar do estudo do tema, bem como a falta de precisão conceitual; assim, em cada autor consultado, é necessário verificar qual é a referência temporal ou histórica e qual a abrangência do conceito que está sendo empregado.

A expressão “trabalho forçado” é interpretada de diferentes formas na prática, o que acaba facilitando o descumprimento das obrigações determinadas nas principais convenções da OIT relacionadas ao tema. Um dos problemas de interpretação está relacionado a certos contextos históricos. As práticas de trabalho forçado que foram exercidas por regimes totalitários no séc. XX, por exemplo, aportam uma carga histórica que dificulta a assimilação do conceito contemporâneo da expressão nos países que foram mais afetados por essas práticas. Como exemplo,

Na Alemanha, o termo trabalho forçado (“*Zwangsarbeit*”) implica uma associação tão grande com as práticas de exploração usadas pelo regime nacional socialista que o termo não é usado para se referir às condições de exploração de trabalho encontradas atualmente. (THOMANN, 2011, p. 205, nota de rodapé n. 178)⁴⁸

Outro problema é a cunhagem de termos como “formas contemporâneas de escravidão” ou “nova escravidão”, que induz a erros porque o conceito de trabalho forçado se diferencia substancialmente da escravidão. As imagens estereotipadas de trabalho forçado, conectadas à forma antiga da escravidão, dificultam a identificação

⁴⁷ Marcello Ribeiro da Silva (2010, p. 23-25) coletou os seguintes termos: “trabalho escravo”, “trabalho em condições subumanas”, “escravidão por dívida”, “trabalho forçado”, “escravidão branca”, “escravidão contemporânea”, “redução a condição análoga à de escravos”, “super exploração do trabalho”, “formas contemporâneas de escravidão”, “nova escravidão”, “escravidão”, “trabalho análogo ao de escravo”, “servidão”, “servidão por dívida”, “trabalho em condições análogas à de escravo”, “trabalho obrigatório”, “senzala amazônica”, “semi-escravidão” e “trabalho em condições análogas à escravidão”.

⁴⁸ “In German, the term forced labour (*Zwangsarbeit*) implies such a strong connotation to the exploitative practices used by the National Socialist regime, that the term is not used when applied to exploitative labour conditions found today.”

das circunstâncias contemporâneas de exploração do trabalho. No contexto da globalização, o livre comércio e a restrição da imigração, junto com as práticas do mercado de trabalho, provocam a exploração de grupos vulneráveis. Se o foco é colocado apenas nos casos mais extremos, há o risco de ocorrer uma banalização de certas realidades experimentadas por trabalhadores explorados. O tráfico para a exploração do trabalho, por exemplo, passa a ser visto como uma situação corriqueira resultante da situação política (OLLUS, 2015, p. 242).

3.1.2 Identificação de modalidades distintas

Até o ano 2000, os dados existentes sobre a exploração de trabalho forçado eram vagos e esbarravam no problema da imprecisão da terminologia (ILO, 2014, p. 5). Em 2001, a OIT identificou, entre os padrões de exploração de trabalho forçado, modalidades derivadas de práticas antigas e modalidades novas.

As modalidades antigas se assemelham a costumes e práticas tradicionais em certas culturas, como o sistema de servidão por dívidas, entre as quais se encontram práticas usuais em algumas localidades rurais da América Latina (*enganche*⁴⁹) e no Sudeste da Ásia, ou como o sequestro e escravização, ainda encontrados em algumas partes da África. As práticas de escravização tradicional subsistem principalmente em regiões da África, como a Mauritânia e a Nigéria, e afetam principalmente descendentes de escravos já libertos que são obrigados a trabalhar para uma pessoa que se intitula seu mestre. Já o sequestro de pessoas ocorre com mais frequência em contextos de conflitos armados internos e externos, havendo casos relatados no Sudão, Libéria e Uganda (THOMANN, 2011, p. 219).

Entre as modalidades mais recentes, foram identificados o recrutamento coercitivo, o trabalho doméstico em condições de trabalho forçado e o tráfico interno e externo de pessoas para o trabalho. A partir da constatação de que as formas de abuso do trabalho humano se modificaram em espécies distintas das que originaram

⁴⁹ O *enganche* é um sistema tradicional de servidão por dívidas muito praticado no Peru desde que os conquistadores espanhóis instalaram uma estrutura agrária feudal, afetando as comunidades indígenas (THOMANN, 2011). De acordo com o site do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego do Peru e o blog *El Inkari* (<http://elinkari.blogspot.com.br/2009/08/formas-de-explotacion-durante-la.html> e http://www.trabajo.gob.pe/trabajo_forzoso/tf_amazonia.html), o contrato de *enganche*, comum no tempo da colonização da Amazônia espanhola, era utilizado com o propósito de arregimentar trabalhadores nativos para atividades agrícolas ou de mineração, por meio de um intermediário. O trabalhador recebia um salário adiantado e depois contraía grandes dívidas com o empregador, ficando obrigado a continuar trabalhando até a quitação total.

os primeiros tratados internacionais sobre o assunto, a OIT, em recentes anos, passou a empreender esforços para a coleta de estatísticas e a uniformização de uma classificação dessas novas práticas disseminadas pelo mundo. Esses esforços resultaram em uma proposta de categorização ampla sob o critério do principal agente explorador do trabalho forçado, diferenciando o que é imposto pelo Estado daquele imposto por agentes privados. Essa classificação, adotada pela OIT desde 2005, compõe o conceito contemporâneo de trabalho forçado (THOMANN, 2011, p. 206).

Figura 1: Conceito contemporâneo de trabalho forçado: classificação pelo critério do agente explorador

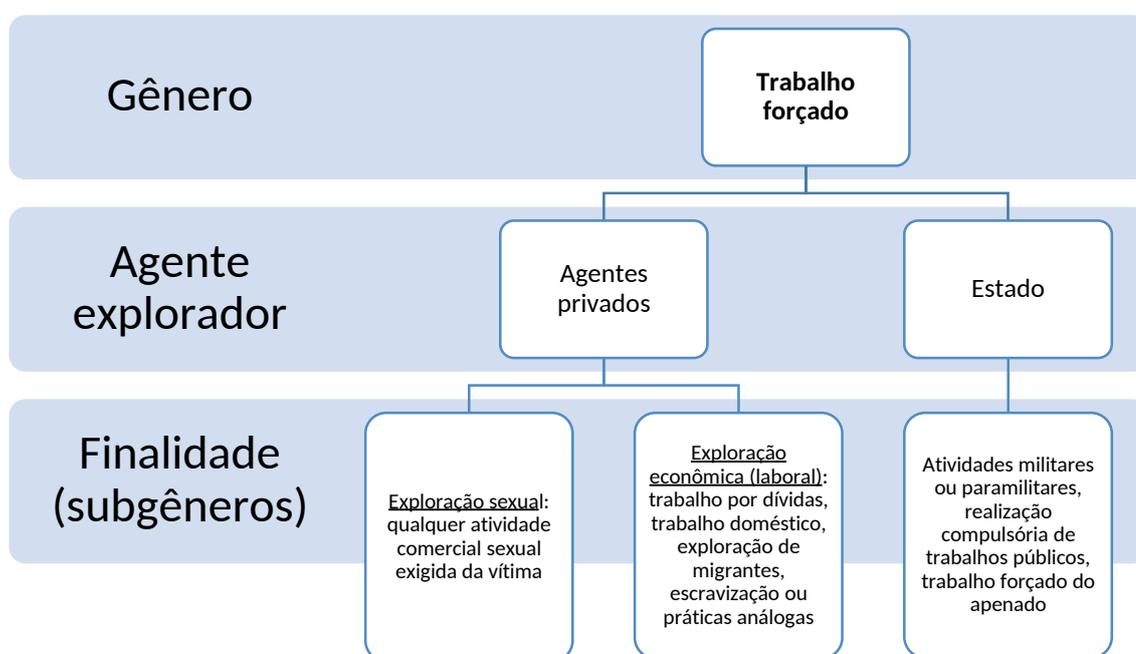


Figura 1

Fonte: a autora.

Hoje, o trabalho forçado imposto pelo Estado (trabalhos públicos forçados e trabalho do apenado, justificados como exigências de serviço militar ou de trabalho com propósitos de desenvolvimento do Estado) subsiste em poucos lugares, sendo Myanmar um exemplo extremo (THOMANN, 2011). Por outro lado, aumentou a exploração de trabalho forçado por agentes privados.

O trabalho forçado imposto por agentes privados é subdividido de acordo com a finalidade de exploração sexual comercial ou de exploração econômica. As modalidades novas emergiram no contexto de globalização e migrações. São

encontradas principalmente nos ramos de agricultura, construção, mineração, prestação de serviços, trabalho doméstico, indústria do sexo comercial, e em *sweatshops*⁵⁰ na indústria têxtil, de vestuário e de couro. A maior parte das vítimas provém de grupos já discriminados e marginalizados social e economicamente; a pobreza e a baixa educação aumentam a vulnerabilidade das vítimas.

A forma mais frequente de exploração de trabalho forçado por agentes privados está ligada ao endividamento induzido (THOMANN, 2011, p. 221). Os trabalhadores recebem um adiantamento de salário que passa a ser usado para restringir sua liberdade e para exigir trabalho abusivo. O trabalhador fica ligado ao credor até o pagamento total da dívida. O trabalho por dívidas afeta a maior parte das vítimas de trabalho forçado na Ásia e na América Latina. No Nepal existia uma prática tradicional (*Kamaiya*) em que famílias pobres tomavam um empréstimo de proprietários de terras e pagavam-no por meio do trabalho durante um período fixo. Nos anos 1960 o sistema se agravou, tornando-se uma forma mais abusiva de trabalho por dívida, na qual o valor devido fica sujeito a um aumento anual que impede que os trabalhadores quitem o débito⁵¹.

O trabalho por dívidas em países da América Latina afeta muitos povos nativos. A forma típica é o recebimento de um adiantamento por agentes de recrutamento e transporte que arregimentam trabalhadores para proprietários de terras e empresários rurais. O local de trabalho fica em áreas isoladas onde o trabalhador é obrigado a adquirir provisões do empregador, a preços excessivos, o que aumenta a dívida original. Além disso, muitas vezes o pagamento é só em utilidades e não em dinheiro. Essas formas são comuns nas regiões do Chaco no Paraguai e na Bolívia, e nas regiões amazônicas da Bolívia e do Peru. No Brasil, essas práticas ocorrem, mas, em vez de afetar povos indígenas, afetam a população pobre. Trabalhadores de regiões pobres são transportados para lugares muito distantes, com base em falsas alegações sobre as condições de trabalho, os salários e as possibilidades de ganho. As despesas de transporte, acomodação e alimentação são deduzidas do salário, de forma que os trabalhadores não recebem nada.

⁵⁰ De acordo com o site *Do something.org* (<https://www.dosomething.org/us/facts/11-facts-about-sweatshops>), o Departamento do Trabalho dos EUA entende por *sweatshop* uma fábrica em que são violadas duas ou mais regras trabalhistas, incluindo más condições de trabalho, salários injustos, jornadas excessivas, trabalho infantil e ausência de benefícios para os trabalhadores.

⁵¹ O Nepal só assinou a Convenção n. 29 da OIT em 2002.

3.1.2 Comparação entre o conceito antigo e o contemporâneo

Como visto, no contexto em que as primeiras normas internacionais sobre o trabalho forçado foram desenvolvidas, esse tipo de trabalho tinha o patrocínio estatal do colonizador; por outro lado, atualmente, a exploração é exercida principalmente por agentes privados, e é combatida por políticas criminais adotadas pelo Estado. Justifica-se, assim, a necessidade de reinterpretação da definição de trabalho forçado no contexto contemporâneo. Várias diferenças objetivas podem ser identificadas entre a forma contemporânea e a forma antiga. O quadro comparativo da Tabela 1 sintetiza algumas diferenças relevantes elencadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Tabela 1: Escravidão antiga e escravidão contemporânea⁵²

Critério	Escravidão antiga	Escravidão contemporânea
Propriedade legal	Propriedade de escravos permitida por lei. Escravos = mercadoria.	Proibição do exercício de propriedade sobre pessoas. Previsão criminal.
Custo de compra	Alto custo. Aquisição de escravos acessível apenas a pessoas detentoras de muita riqueza.	Baixo custo. Escravos são aliciados; despesa de aquisição pode ser apenas o transporte.
Lucros	Baixos. Proprietários tinham gastos com a manutenção dos trabalhadores.	Altos. Trabalhador doente ou incapacitado é dispensado sem direitos.
Mão-de-obra	Escassa. Aquisição dependia do tráfico negreiro, da prisão de índios ou da reprodução dos próprios escravos.	Descartável. Disponibilidade de trabalhadores desempregados e baixo pagamento oferecido aos “gatos” facilita o aliciamento.
Relacionamento com o proprietário	Longo período. Escravos vitalícios.	Curto período. Escravo é dispensado quando o serviço acaba, sem qualquer compensação pelo fim do contrato.

Tabela 1

Fonte: A autora, a partir de dados contidos na Cartilha do Trabalho Escravo.

No Brasil, a abolição da escravatura foi um marco jurídico de mudança do estado de objeto para o estado de sujeito de direitos para os escravos típicos do período colonial (FERREIRA, 2016, p. 747): essencialmente, pessoas convertidas em

⁵² Os termos “escravidão antiga” e “escravidão contemporânea” foram mantidos porque assim foram empregados na publicação do MPT, embora o presente trabalho priorize o termo trabalho forçado.

patrimônio e adquiridas a título oneroso como qualquer bem que é objeto de comércio. As práticas de escravidão passaram para a ilegalidade. O “justo” título de propriedade do senhor sobre seus escravos deixou de existir.

Nas novas modalidades, entretanto, o ser humano volta a ser um objeto das relações de trabalho; um fator de produção cujo aspecto humano é posto em segundo plano. Do ponto de vista da propriedade, a forma contemporânea de exploração do trabalho forçado é mais cruel do que a forma antiga de escravidão legalizada. O escravo-propriedade tinha alto custo e era conservado pelo proprietário, mas o trabalhador escravizado atual é arregimentado a baixo custo (normalmente só há custo de transporte, ou o pagamento dos recrutadores). As pessoas não são consideradas como bens do empregador, sendo, portanto, facilmente descartáveis (SCHMIDT, 2014, p. 281).

As “formas modernas de escravidão” são modalidades de superexploração do trabalho humano (FLAITT, 2014, p. 270). Hoje, o maior ganho dos empregadores advém dos pagamentos muito baixos ou da ausência total de pagamento aos trabalhadores. Os lucros obtidos podem ser significativos, embora os períodos sejam curtos. A OIT apurou uma variação do tempo de exploração entre seis meses, ou menos, até no máximo dois anos (ILO, 2014, p. 9). Outra consequência do trabalho forçado contemporâneo são as perdas financeiras para os países. Enquanto as vítimas têm perdas devidas à retenção de salários, cobranças de dívidas e pagamento insuficiente, os países perdem receita pelo não pagamento de encargos e por rendas não declaradas (ILO, 2014, p. 12).

Muçouçah (2016) entende que as práticas atuais associadas à exploração do trabalho forçado não são um resquício de continuidade do sistema escravocrata colonial. Para o autor, do ponto de vista econômico, o trabalhador submetido a trabalho forçado na atualidade não pode ser equiparado aos escravos do sistema anterior à abolição. O fenômeno atual não seria uma variação das relações antes existentes entre senhor e escravo, porque o sistema escravagista fomentava a acumulação do capital nas mãos dos latifundiários. Nesse sentido, era óbice ao desenvolvimento do capitalismo, pois não criava uma massa de consumidores. Os escravos não podiam consumir nem efetuar trocas; estavam no mercado como objetos. Os assalariados livres, por outro lado, participam do mercado como sujeitos. Por essa razão, Muçouçah (2016, p. 109) sustenta que a lógica econômica do

mercado foi mais fundamental para alavancar o combate ao modelo colonialista de trabalho escravo do que a luta pelos direitos humanos.

Para Muçouçah, as práticas atuais são, na verdade, “uma reprodução pontual de aspectos ainda primários na exploração da força de trabalho” (MUÇOUÇAH, 2016, p. 114). Essa visão esclarece também a razão por que só é possível conceber a menção a escravo, na atualidade, pelo recurso à analogia. Não há escravos, na acepção original, mas há situações similares. “O que acontece na prática é a utilização do trabalhador em condições que se assemelham à escravidão, e não a escravidão em si, visto ser prática juridicamente proibida” (FERREIRA, 2016, p. 750).

A abordagem econômica do trabalho forçado ressalta também o aspecto contratual do problema. Os trabalhadores ingressam nessas relações na qualidade de sujeitos contratantes, porém explorados. Com base nesse ponto de vista, a disciplina legal dos defeitos do negócio jurídico pode fornecer mecanismos válidos para a correção das distorções nas relações contratuais do trabalho forçado contemporâneo.

3.1.3 Escopo deste trabalho

O presente trabalho faz uma opção pelo termo trabalho forçado e pelo conceito contemporâneo adotado pela OIT. A fim de adequar a amplitude do conceito ao escopo do presente trabalho, entretanto, um recorte é necessário.

Entre os subgêneros constantes da classificação contemporânea das modalidades de trabalho forçado, o interesse desta pesquisa se concentra no trabalho forçado imposto por agentes privados para a exploração laboral. Não serão abordados o trabalho forçado imposto pelo Estado, nem o trabalho forçado imposto por agentes privados para exploração sexual. Esse recorte é necessário porque esses subgêneros não são compatíveis com o ponto de vista contratual que será utilizado para a análise das relações de trabalho. O trabalho forçado imposto pelo Estado sofre a incidência precípua das normas que regem a administração pública, e o trabalho imposto por agentes privados para a exploração sexual visa a realização de atividade ilícita que não pode ser objeto de contratos.

Por sua vez, o trabalho forçado imposto por agentes privados para a exploração econômica, ainda que receba tipificação criminal, pode ser abordado de um ponto de vista contratual, de forma a obter do direito comum (civil), sem desrespeitar os preceitos da legislação trabalhista, subsídios para ampliar a

efetividade da proteção ao trabalhador submetido a trabalho forçado. Os indivíduos e empresas privadas que praticam a exploração de trabalho forçado permanecem impunes, em grande medida, em razão da falta de previsões punitivas adequadas. Ainda que a exploração de trabalho forçado seja prevista como crime na maioria dos países, as punições são raras e, ainda que ocorra a persecução penal, as sanções impostas são frequentemente pequenas em relação à gravidade da ofensa. É evidente que a efetiva proteção às vítimas dessas práticas requer outras soluções jurídicas que possam ser acionadas independentemente do juízo criminal.

3.2 Abrangência do termo e características

3.2.1 A referência temporal e o CP brasileiro

O emprego do termo “trabalho forçado” na legislação mais antiga, como a Convenção da Liga das Nações de 1926, é aparentemente contraditório com o emprego proposto na classificação contemporânea pela OIT. O mesmo termo é utilizado, mas sua abrangência conceitual é diferente.

Na definição constante do artigo 1º da Convenção sobre a Abolição da Escravidão da Liga das Nações (1926), a escravidão é o estado de uma pessoa sobre a qual são exercidos poderes associados ao direito de propriedade⁵³. No art. 5º, essa convenção traça uma distinção entre trabalho forçado e escravidão, ao determinar que os Estados tomarão todas as medidas necessárias para “evitar que trabalho forçado ou obrigatório se transforme em condições análogas à escravidão”⁵⁴. Segundo o conceito adotado por esse instrumento internacional, portanto, a exploração de trabalho em condições análogas à escravidão é situação mais gravosa, que pode se desenvolver a partir de práticas de trabalho forçado. A ideia de trabalho forçado, em consequência, está contida no conceito de trabalho em condições análogas à escravidão. Essa concepção ingressou no direito brasileiro e foi adotada na tipificação criminal quando se alterou o art. 149 do CP, em 2003, apresentado trabalhos forçados

⁵³ Article 1 For the purpose of the present Convention, the following definitions are agreed upon (1) Slavery is the status or condition of a person over whom any or all of the powers attaching to the right of ownership are exercised.

⁵⁴ Article 5 The High Contracting Parties recognise that recourse to compulsory or forced labour may have grave consequences and undertake, each in respect of the territories placed under its sovereignty, jurisdiction, protection, suzerainty or tutelage, to take all necessary measures to prevent compulsory or forced labour from developing into conditions analogous to slavery.

como elemento estrutural (normativo) de uma das formas vinculadas típicas do crime de reduzir alguém a condição análoga à de escravo.

Por outro lado, a definição contemporânea desenvolvida pela OIT erigiu o termo trabalho forçado à posição de conceito geral, sob o qual se situam várias espécies de abuso do trabalho humano, sejam impostas pelo Estado ou por agentes privados. A partir disso, surge um conflito com relação à abrangência dos conceitos de trabalho forçado e trabalho em condições análogas à escravidão, no sentido de estabelecer o que é gênero e o que é espécie.

A Figura 2 ilustra algumas modalidades de trabalho forçado imposto por agentes privados identificadas como recorrentes pela OIT (ILO 2014, p. 5):

Figura 2: Classificação da OIT (2005) do trabalho forçado imposto por agentes privados para exploração laboral



Figura 2

Fonte: a autora, a partir de dados da OIT (ILO, 2014)

Conforme a Figura 2, uma das espécies reconhecidas como imposição de trabalho forçado é a submissão do trabalhador a condições análogas às de escravo. No direito brasileiro, essa prática é o tipo penal do art. 149 do CP. Porém, nesse diploma, o crime de redução de alguém a condição análoga à de escravo é apresentado como gênero, e entre as condutas alternativas que constituem modos de

execução, está a submissão do trabalhador a trabalhos forçados. Na legislação penal brasileira, portanto, trabalho forçado aparece como espécie, e não como gênero. “Submeter alguém a trabalhos forçados” configura uma das possíveis condutas alternativas do gênero “redução a condição análoga à de escravo”.

A figura 3 esquematiza os sete diferentes comportamentos que caracterizam o crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo:

Figura 3: Tipo penal do art. 149, CP



Figura 3

Fonte: a autora.

Em contraste com a classificação contemporânea de trabalho forçado proposta pela OIT, o direito brasileiro efetua uma aparente inversão na relação de abrangência entre os conceitos de trabalho forçado e de trabalho em condições análogas à de escravo. A tipificação brasileira, entretanto, está em harmonia com a antiga norma do art. 5º da Convenção sobre a Abolição da Escravidão da Liga das Nações, de 1926, que alertava para o risco de que a exploração de trabalho forçado,

se não suprimida pelos Estados, poderia se converter em práticas análogas à escravidão⁵⁵.

3.2.2 *Interpretação do conceito contemporâneo*

A definição contida no artigo 2º da Convenção n. 29, “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”, foi reafirmada pelo Protocolo de 2014⁵⁶, mas sua interpretação deve superar a concepção antiga de escravização colonial e conformar-se às novas modalidades de trabalho forçado. As considerações preliminares do Protocolo de 2014 podem indicar parâmetros para orientar a interpretação contemporânea do conceito. Destacam-se do preâmbulo:

Reconhecendo que a proibição do trabalho forçado ou obrigatório forma parte do corpo dos direitos fundamentais, e que o trabalho forçado ou obrigatório viola os direitos humanos e a dignidade de milhões de mulheres e homens, meninas e meninos, contribui para a perpetuação da pobreza e interpõe-se na realização do trabalho decente para todos, e [...]

Reconhecendo que o contexto e as formas do trabalho forçado ou obrigatório mudaram e o tráfico de pessoas para os fins de trabalho forçado ou obrigatório, o qual pode envolver exploração sexual, é objeto de preocupação internacional crescente e requer ação urgente para sua eliminação efetiva, e

Notando que há um número elevado de trabalhadores que estão em trabalho forçado ou obrigatório na economia privada, que certos setores da economia são especialmente vulneráveis, e que certos grupos de trabalhadores apresentam um risco maior de se tornarem vítimas de trabalho forçado ou obrigatório, principalmente os migrantes, e

Notando que a supressão sustentada e efetiva do trabalho forçado ou obrigatório contribui para assegurar uma competição justa entre empregadores, bem como proteção a trabalhadores, [...]

As considerações acima reconhecem o trabalho forçado como violação dos direitos humanos e pontuam que o novo contexto contempla o problema do tráfico de pessoas e das migrações, o predomínio da economia privada na exploração, a distinção de grupos vulneráveis e as consequências sobre a concorrência na economia de mercado. O Protocolo começou a vigorar em âmbito internacional em

⁵⁵ Cumpre lembrar, também, a favor do legislador brasileiro, que a OIT ainda estava trabalhando nas primeiras estatísticas que levaram à reformulação do conceito quando o art. 149 do CP foi alterado.

⁵⁶ Conforme item 3 do artigo 1º do Protocolo: “A definição de trabalho forçado ou obrigatório contida na Convenção é reafirmada, e, portanto, as medidas às quais este Protocolo se refere deverão incluir ação específica contra o tráfico de pessoas para os propósitos de trabalho forçado ou obrigatório”.

09/11/2016. Embora ainda não ratificado pelo Brasil⁵⁷, nada impede que as diretrizes de interpretação internacional do conceito contemporâneo de trabalho forçado sejam aplicadas no direito brasileiro, incluindo o dispositivo penal do art. 149 do CP.

Embora surja a impressão de que a classificação contemporânea da OIT simplesmente inverte a abrangência conceitual de gênero e espécie com relação à concepção de 1926, que acabou influenciando o CP brasileiro, é possível afastar essa impressão com uma proposta de redimensionamento que estabelece uma harmonia entre as aparentes antíteses. Se o conceito de trabalho forçado for entendido em duas diferentes concepções, sendo uma de amplo escopo e outra restrita, é possível resolver o descompasso entre as normas do Código Penal brasileiro e a definição de trabalho forçado contemporâneo adotada pela OIT.

Figura 4: Trabalho forçado em sentido amplo e em sentido estrito



Figura 4

Fonte: a autora.

A figura 4 harmoniza o tipo penal presente no direito brasileiro com o conceito contemporâneo de trabalho forçado, dimensionando os conceitos de trabalho forçado em sentido estrito e em sentido amplo. Como corolário, esse arranjo permite concluir que nem todas as modalidades de exploração de trabalho forçado estão tipificadas

⁵⁷ Observa-se que, na aprovação do Protocolo, ocorrida na 103ª Conferência da OIT, o Brasil votou favoravelmente, conf. divulgado no Portal Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/06/oit-aprova-atualizacao-da-convencao-sobre-trabalho-forcado> Acesso em 03/12/2016.

criminalmente no direito brasileiro, e necessitam, portanto, receber a tutela de outros ramos do direito.

A opção terminológica pela denominação do gênero como trabalho forçado e não como trabalho escravo (ou assemelhados, que remetam ao termo escravidão) é vantajosa, por motivos históricos, porque a ideia de escravidão está conectada a práticas tradicionais baseadas no exercício de poderes proprietários sobre pessoas. A respeito, a OIT ponderou que

[...] a expressão “escravidão moderna”, [...] emergiu como um termo genérico para o trabalho forçado, tráfico de pessoas, exploração sexual e algumas das piores formas de trabalho infantil. Tem havido alguma preocupação, tanto em círculos acadêmicos quanto legais, de que a expressão representa uma tendência a rotular certas práticas como mais extremas do que é legalmente exato. Está fora de questão que a escravidão, em todas as suas formas, é inaceitável e deve ser erradicada. Contudo, nem todas as crianças expostas a trabalho perigoso são “escravas”, e nem todo o trabalho que não é compensado com um salário justo é necessariamente forçado⁵⁸. (ILO, 2014, p. 3)

Por outro lado, como desvantagem, a preferência pela expressão “trabalho forçado” pode também ter um efeito eufêmico, porque, não contendo a carga histórica negativa da escravidão, pode facilitar a flexibilização ao ponto de afastar sua incidência, o que costuma ocorrer no âmbito penal. Em vista disso, repisa-se que a adoção de institutos jurídicos que tenham incidência independente do juízo criminal é adequada para a garantia da tutela do trabalhador submetido a trabalho forçado.

3.2.3 Características gerais do trabalho forçado

As condutas e circunstâncias que caracterizam o trabalho forçado contemporâneo são elencadas de forma assemelhada por diversos autores. A Tabela 2 distribui as características elencadas por três autores (E. Trevisam, I. P. H. Flaitt e L. Thomann) em oito tipos de situações, e estabelece também uma correspondência com os elementos normativos previstos no tipo penal brasileiro.

⁵⁸ “[...] the phrase ‘modern slavery’, [...] has emerged as a catch-all for forced labour, human trafficking, forced sexual exploitation and some of the worst forms of child labour. There has been some concern, in both academic and legal circles, that the phrase represents a trend to label certain practices as more extreme than is legally accurate. There is no question that slavery, in all its forms, is unacceptable and must be eradicated. However, not all children exposed to hazardous work are ‘slaves’, and not all labour that is not compensated with a fair wage is necessarily forced.”

São traços comuns destacados pelos autores citados a formação abusiva de dívidas, o emprego de violência física, a submissão a condições degradantes de trabalho e de vida e a coerção moral (pela manutenção de vigilância ostensiva, por exemplo). Isoladamente, a maior parte das situações destacadas não seriam suficientes para identificar a exploração de trabalho forçado. Algumas das condutas abusivas configuram meros descumprimentos da legislação trabalhista, como a ausência de registro na CTPS; outras configuram tipos penais autônomos, como o abuso sexual. Como se pode perceber, o trabalho forçado contemporâneo é caracterizado por um conjunto complexo de circunstâncias. Envolve a distorção da vontade legítima de prestar serviço e o abuso de direitos por parte do empregador, com o exercício de dominação física e psicológica de forma a humilhar e vilipendiar a dignidade do trabalhador, resultando em uma relação de trabalho patrimonial e extrapatrimonialmente lesiva para este.

O sentimento de humilhação é um componente relevante do trabalho forçado, e resulta da negação do aspecto humano do sujeito trabalhador reduzido a “objeto que trabalha”. Flaitt (2014, p. 275) ressalta a impossibilidade de fazer a dignidade das pessoas retornar ao estado anterior, fundamentando a responsabilização por danos morais como sucedâneo para amenizar as consequências da humilhação sofrida pelo trabalhador. Alguns trechos de depoimentos de trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas às de escravo, coletados originalmente pela OIT e citados na Cartilha do Trabalho Escravo do MPT, atestam o uso e os efeitos da *vis compulsiva*: “De primeiro (a escravidão) era quando trabalhava apanhando. Hoje é quando trabalha humilhado”. “A escravidão não é só ficar preso numa fazenda, é humilhar a pessoa no serviço e não pagar, ter o de comer ruim, trabalhar demais”. “Ser humilhado: receber grito direto, ser tratado que nem cachorro”. “É quando a gente não se sente como humano”.

Tabela 2: Características do trabalho forçado contemporâneo⁵⁹

⁵⁹ As situações de nºs 2, 3, 4 e 6 são sugeridas por Trevisam (2016, p. 292); as demais foram organizadas pela autora deste trabalho.

Tipos de situações	Trevisam (2016, p. 292)	Flaitt (2014, p. 272-273)	Thomann (2011, p. 231)	Correspondência no tipo penal (art. 149 do CP)
1. Vícios no recrutamento		Falsas promessas de boas condições de trabalho e salário Emprego de intermediários na contratação (gatos)		
2. Exigência de trabalho contra a vontade do trabalhador	Servidão por dívidas	Servidão por dívidas	Servidão por dívidas Trabalho em atividades diferentes das combinadas Retenção de salários	Submissão a trabalhos forçados Restrição da locomoção em razão de dívida contraída com o empregador
3. Exigência de trabalho excessiva, que coloca em risco a saúde e a vida do trabalhador	Sobrecarga Jornadas exaustivas		Sobrecarga de trabalho	Submissão a jornada exaustiva
4. Oferecimento de condições de trabalho degradantes	Acomodações precárias Alimentação escassa ou imprópria Falta de instalações sanitárias Falta de água potável Ambiente de trabalho insalubre	Acomodações precárias Alimentação inadequada Péssimas condições sanitárias Falta de água potável Falta de fornecimento de equipamento de proteção e vestuário adequado ao trabalho	Acomodações precárias Alimentação inadequada	Sujeição a condições degradantes de trabalho
5. Inadimplemento de obrigações de formalização	Falta de registro	Ausência de registro em CTPS e outras formalidades		
6. Cerceamento de liberdade de se desligar do empregador	Vigilância	Prestação de serviço sob vigilância armada	Confisco de documentos de identidade	Manutenção de vigilância ostensiva Detenção de documentos ou objetos para reter o trabalhador no local de trabalho
7. Isolamento		Abandono do trabalhador em lugar isolado		Cerceamento do uso de meio de transporte para reter o trabalhador no local de trabalho
8. Uso de violência	Maus-tratos Violência	Castigos físicos Abuso sexual	Abusos físicos Abusos sexuais Ameaça de denúncia às autoridades	Tipo penal autônomo cuja pena pode ser cumulada em concurso material

Tabela 2

Fonte: a autora

4 LESÃO CONTRATUAL

4.1 Direito civil como possibilidade integrativa para o direito do trabalho

4.1.1 Fundamento legal

Por força de lei, o direito civil é fonte subsidiária de heterointegração para o direito do trabalho. O parágrafo único do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) admite que o direito comum (neste caso, representado pelo direito civil) seja aplicado subsidiariamente, somente naquilo em que não for incompatível com o direito do trabalho. Dois são os requisitos de aplicabilidade da fonte subsidiária: a) existência de omissão nas regras trabalhistas; b) compatibilidade entre o preceito civilista e os princípios fundamentais do direito do trabalho (ALMEIDA, 2015, p. 38).

Para Martins (2007, p. 27), são principalmente as normas relacionadas a obrigações e contratos no Código Civil (CC) que têm aplicação nas relações trabalhistas, até porque o contrato de trabalho é uma espécie do gênero contrato, desenvolvido a partir do contrato de locação de serviços que se encontrava no CC/1916. Uma disposição legal que confirma o direito civil como fonte integrativa para a CLT está no art. 652, a, III, que prevê a competência da Justiça do Trabalho para julgar questões resultantes de contratos civis de empreitada firmados por pequenos empreiteiros.

Outro exemplo é o salário equitativo. Para que o contrato de trabalho cumpra sua função social, o trabalho prestado a remuneração contraprestada devem estar em equilíbrio. Caso contrário, é possível pleitear a revisão judicial para obter um salário quantitativa e qualitativamente justo (ZAMBRANO, 2015, p. 202-203). As ações revisionais de salários têm fundamento nos arts. 5º, 460, 461 e 766 da CLT, e “não prescindem da aplicação das noções de lesão, de imprevisão ou de onerosidade excessiva (arts. 157, 317 e 478 do CCB), tutelando o equilíbrio entre as prestações nas fases genética (formação) e funcional (de cumprimento) do contrato” (ZAMBRANO, 2015, p. 203). Os institutos de direito civil mencionados, entre outros, são úteis para a disciplina jurídica das relações de trabalho, e podem ser aplicados se estiverem preenchidos determinados requisitos.

Conforme Delgado (2016, p. 395), os limites para a aplicação de normas civilistas às relações de emprego são dados pelos arts. 8º e 9º da CLT. O art. 9º, contendo norma que densifica o princípio da indisponibilidade, comina de nulidade absoluta qualquer ato praticado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos do direito do trabalho. Nesse sentido, Delgado entende que é rara a assimilação das regras civilistas, porque colidem com os princípios especiais das regras trabalhistas:

De fato, o ramo justralhista compreende existir, no plano da relação empregatícia, uma limitação fática à autonomia da vontade do prestador de serviços, reduzindo sua possibilidade de se opor à celebração de tais instrumentos de supressão de relações e direitos trabalhistas. A par disso, os princípios da imperatividade das normas laborativas e da indisponibilidade de direitos trabalhistas tornam inválida semelhante supressão. (DELGADO, 2016, p. 395)

Não obstante, se um instituto do direito civil (ou de outros ramos do direito), além de permitir a colmatação de lacunas nas leis trabalhistas, estiver de acordo com seus princípios, há permissão expressa no art. 8º para sua utilização.

4.1.2 Evolução das relações entre direito civil e direito do trabalho

As reservas apresentadas por determinados autores à aplicação de regras de direito civil às relações de trabalho têm razões históricas. A respeito, cumpre recordar as relações havidas entre o direito civil e o direito do trabalho desde o surgimento deste.

O direito do trabalho surgiu no começo do séc. XX, a partir de leis que levavam em conta a questão social que se apresentava na época: o trabalho livre prestado a terceiros era uma circunstância nova surgida após séculos de relações de escravidão e servidão (BARBAGELATA, 2012, p. 16). Essa realidade passou a abranger muitas pessoas por conta da Revolução Industrial, e logo ficou claro que apresentava características próprias, diferentes das demais situações que o direito criado até então regulava. Existia uma grande quantidade de pessoas identificadas por certas condições de vida marcadas pela pobreza e pela submissão a abusos relacionados às situações de trabalho.

As primeiras intervenções estatais sobre essas relações tendiam a beneficiar as classes ricas, por meio de regras e repressão policial que mantinham os “dependentes” (os trabalhadores) em obediência e submissão (MENGER, Anton, *apud* BARBAGELATA, 2012, p. 72). As peculiaridades das relações de trabalho começaram a ser percebidas pelos juristas que tentaram explicar a natureza dos acordos profissionais, ou acordos coletivos de trabalho. Algumas soluções foram buscadas nos institutos de direito civil que se conheciam, sem sucesso, porque sempre havia alguma característica que não se acomodava às figuras já existentes. Como os códigos civis tinham por base uma filosofia individualista, não havia lugar para a classificação de convenções que tinham efeitos válidos sobre pessoas que não as haviam assinado, ratificado ou constituído representante habilitado a fazê-lo.

À parte as dificuldades para a explicação do acordo coletivo, também o contrato individual de trabalho foi questionado. Um dos primeiros indicadores de injustiça foi o fato de que não havia sempre a formalização de um contrato típico, e por falta desse instrumento, por exemplo, na França de 1898, as vítimas de acidentes de trabalho ficavam excluídas de assistência, pois a lei condicionava a assistência às vítimas aos casos em que houvesse contrato de trabalho válido (BARBAGELATA, 2012, p. 75). Assim se desenvolveu a ideia de que é na relação de trabalho, dotada de certas características, que se encontra o vínculo real, e não no acordo formalizado de vontades. Alguns juristas da época conceberam o direito operário como uma reação ao espírito do Direito Civil, pois o trabalhador, perante o empresário, não é um sujeito de direito igual, contratando mediante livre decisão. A abstração civilista do sujeito de direitos igual na sua vontade livre não servia para as relações travadas no contexto de lutas econômicas de classe.

Em torno do mesmo período, o Brasil imperial ainda não enfrentava a questão social relacionada à industrialização, mas o surgimento dos trabalhadores livres gerava as primeiras tentativas de regulamentação contratual a partir de regras civis ou comerciais. Além da Lei Sinimbu, de 1879⁶⁰, válida para todo o país, destaca-se a Lei n.11/1892 da Província de Goiás. Conforme Maria Geralda A. Lima (2006),

Esta lei representava uma visão unilateral do direito, na qual os poderes e interesses dos fazendeiros seriam preservados e amplamente defendidos, enquanto que os trabalhadores teriam apenas deveres, obrigações e penalidades a cumprir. Na teia tecida

⁶⁰ Já comentada no item 2.2.1.

em oito capítulos, distribuídos em 59 artigos, ao mesmo tempo em que a mão-de-obra era considerada uma mercadoria que se comprava e se vendia, criavam-se dispositivos legais para a institucionalização do trabalho escravo, através de um sofisticado e infundável mecanismo de endividamento do trabalhador. (LIMA, M. G. A., 2006, p. 31-32)

Leis como essa surgiam para atender aos interesses econômicos dos empregadores por meio de contratos de locação de serviços regulados por vários dispositivos de caráter lesivo ao trabalhador, com algumas previsões intimidatórias e punitivas:

[...] Tais mecanismos unilaterais conferiam amplos poderes aos fazendeiros, a saber: demissão do trabalhador que se tornasse insubordinado (artigo 18°); prisão ao trabalhador que se ausentasse sem motivo justo ou o que permanecesse na fazenda e se recusasse a trabalhar (artigo 44); obrigação de retornar ao serviço após o cumprimento da pena de prisão (artigo 45°); prisão a todos os trabalhadores que estimulassem a organização de outros trabalhadores a fazerem greve (artigo 49°); agilização no julgamento das ações judiciais contra os trabalhadores, sendo “o processo judicial sumaríssimo e [...] iniciado por simples petição acompanhada do traslado do contrato” (artigo 53°). (LIMA, M. G. A., 2006, p. 34)

Nos países já industrializados, jurisprudência e a doutrina⁶¹ discutiam sobre as possibilidades de classificar o contrato individual de trabalho como arrendamento de trabalho ou mesmo como compra e venda de energia humana. Essas propostas foram criticadas pela coisificação da pessoa humana cujo trabalho estava envolvido no contrato. Por outro lado, as tentativas de ver no contrato de trabalho um tipo de contrato de sociedade também se mostraram impróprias, por conta dos interesses contrapostos (BARBAGELATA, 2012, p. 76).

Por fim, foi construída uma doutrina trabalhista autônoma, definindo, inicialmente, que o chamado “contrato de tarifa” – a convenção coletiva – era realmente um contrato, mas dotado de características próprias, e não adaptado de algum dos tipos de contratos civis. Esses contratos estabelecem os pontos que devem ser contemplados por todos os contratos individuais, regulando tudo o que os indivíduos não podiam estabelecer por si sós de forma eficiente (BARBAGELATA, 2012, p. 79). Constituem, portanto, regras gerais aptas a regular muitas relações

⁶¹ Barbagelata (2012) cita, entre os autores que propuseram soluções e teceram críticas à adaptação dos institutos civis às relações individuais e coletivas de trabalho, Gustavo Radbruch, George Scelle, Marcel Planiol, Francesco Carnelutti, René Savatier, Pilipp Lotmar, Léon Duguit e outros.

individuais e inclusive as relações que se estabelecem posteriormente, o que não se compatibiliza com nenhum dos contratos regulados pelos códigos civis.

O novo direito que se estruturou a partir do movimento operário incorporava a proteção da dimensão humana do sujeito que ingressa na relação com seu corpo e energia, disponibilizando a força de trabalho. O primeiro momento do direito do trabalho foi marcado pela consciência de um deslocamento do pensamento jurídico, da abstração do indivíduo igual para a realidade social do trabalhador desigual. Pela necessidade de conservar a consciência da desigualdade primordial entre trabalhador e empregador, com o intuito protetivo do direito do trabalho, alguns autores preferem evitar o máximo possível a incidência de regras de origem civilista nas relações de trabalho.

4.1.3 Concepção constitucional do contrato

Ao longo do séc. XX, entretanto, as relações contratuais passaram por um processo de funcionalização, por influência do pós-positivismo, do solidarismo e da força normativa dos princípios constitucionais sobre os direitos fundamentais (BOTELHO, 2015, p. 151). A contraposição entre os valores civilistas e trabalhistas foi amenizada. As normas do CC/2002, marcadas pela constitucionalização, podem ser usadas para a disciplina do contrato de trabalho, pois “a interpretação do Código Civil de 2002, à luz da Constituição Federal de 1988, passa a ter como centralidade a pessoa humana, que substitui a preocupação excessiva com o patrimônio, marca exponencial do código anterior” (BOTELHO, 2015, p. 152).

Muitas regras trabalhistas dependem do arcabouço teórico civilista, resultando que a aplicação simultânea da CLT e do CC é possível em determinadas situações. Com relação ao requisito de “falta de disposições legais ou contratuais” como permissivo para a integração, conforme disposto no *caput* do art. 8º da CLT, Almeida (2015) afirma que

[...]. A doutrina contemporânea acerca do Direito do Trabalho faz referência [...] a existência de lacunas ontológicas ou axiológicas na legislação trabalhista (o legislador teria avançado em relação ao direito comum e permanecido inerte – omissis – quanto ao Direito do Trabalho). No mesmo sentido, há de se notar que a regra de hermenêutica trabalhista que determina a aplicação da norma mais favorável em caso de conflito de normas, bem como o *caput* do Artigo 7º da Constituição Federal, dão suporte à tese da aplicação da norma

de direito comum, mesmo no caso de existência de norma trabalhista mais favorável. (ALMEIDA, 2015, p. 38-39)

A visão favorável à possibilidade integrativa do direito do trabalho pelo direito civil mesmo quando exista norma trabalhista sobre a matéria é corroborada por Leite (2015), que ressalta também a importância do novo conceito de lacuna. Esse conceito identifica, além das lacunas normativas, lacunas ontológicas e axiológicas. As hipóteses de aplicação das normas civis para a integração do direito do trabalho renovam-se a partir de uma interpretação evolutiva das normas de integração da CLT:

Nesse passo, a heterointegração dos dois subsistemas (direito civil e direito trabalhista) pressupõe a interpretação evolutiva do parágrafo único do art. 8º da CLT, para permitir a aplicação do Código Civil não somente na hipótese (tradicional) de lacuna normativa do direito laboral, como também nos casos em que a norma do Direito do Trabalho apresentar manifesto envelhecimento que impeça ou dificulte a efetividade de um direito fundamental do trabalhador ou a solução justa em caso concreto (LEITE, 2015, p. 49).

A ideia de constitucionalização é concretizada pela aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas. Nesse sentido, o direito civil constitucionalizado deve dialogar com as cláusulas essenciais do contrato de trabalho. Botelho (2015, p. 149) destaca os novos marcos principiológicos do contrato⁶²: o equilíbrio econômico, a boa-fé objetiva e a função social do contrato – sem que tenham sido anulados os princípios clássicos, restritivos da intervenção estatal (liberdade contratual, prevalência do pactuado e relatividade dos efeitos contratuais).

O princípio do equilíbrio econômico do contrato salienta a justiça do pacto. A boa-fé objetiva veda os abusos contratuais ao prescrever uma atuação leal, cooperativa e responsável com os interesses e expectativas legítimas do outro contratante. A exploração da contraparte, especialmente quando há disparidade de forças entre os contratantes, indica anormalidade no cumprimento da função de troca. Para evitar o abuso pela desproporção entre as prestações, a liberdade contratual é controlada pelo ordenamento jurídico e sofre a intervenção de mecanismos legais protetivos da parte mais vulnerável. A função social afasta o caráter individualista do contrato, entendendo que os pactos não estão isolados na sociedade e devem ser

⁶² Becker (2000) entende a disciplina atual do contrato no mesmo sentido.

compatíveis com interesses gerais da comunidade. A liberdade contratual não pode permitir soluções jurídicas isoladas das demais relações afetadas por um contrato.

Os preceitos da função social do contrato, dispostos nos arts. 421 e 187⁶³ do CC, têm plena incidência sobre o contrato de trabalho e, conforme Botelho (2015, p. 151), devem ser considerados quando da leitura do art. 444 da CLT⁶⁴. O art. 444 revela uma contraposição entre os valores de origem liberal que estavam presentes nos primórdios do contrato de trabalho (como desdobramento do contrato de locação de serviços, fundado na autonomia da vontade dos contratantes), e os que aparecem no dispositivo, marcado pelo dirigismo contratual do Estado Social, com normas de ordem pública que relativizam a autonomia da vontade.

Leite (2015, p. 53) acrescenta à evolução da concepção jurídica de contrato um terceiro estágio, que chama de paradigma do Estado Democrático de Direito, e identifica uma função que ultrapassa a função social do contrato, para tornar-se função socioambiental. Essa função está relacionada com a constitucionalização de todos os ramos de direito privado. O sistema constitucional da ordem econômica (art. 170 da CRFB) concentra os princípios que devem ser harmonizados na interpretação dos contratos, com fundamento na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, conforme a justiça social. A partir dos princípios listados em seus incisos, derivam desdobramentos da função social da propriedade, o que abarca a função social da empresa e a função social dos contratos – incluindo o contrato de trabalho.

A cláusula geral da função social do contrato (art. 421 do CC) tem relação com a comutatividade interna do contrato, entre os contratantes, e também com o equilíbrio social obtido quando as riquezas são distribuídas de forma justa. Leite (2015, p. 55) conclui que, sempre que ocorrer lesão ou ameaça de lesão aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o juiz pode buscar em qualquer subsistema jurídico a norma que melhor promover a melhoria das condições sociais, econômicas, ambientais e culturais dos trabalhadores – valendo-se, nesse mister, da heterointegração por meio da técnica do diálogo das fontes.

⁶³ Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

⁶⁴ 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.

A teoria do diálogo das fontes, idealizada por Erik Jayme⁶⁵, é uma proposta de leitura coordenada de diferentes fontes normativas, de forma a encontrar a melhor concretização dos valores constitucionais disponível no ordenamento jurídico (BOTELHO, 2015, p. 152-153). Como todos os microssistemas têm coerência constitucional (até declaração em contrário), isso permite sua aplicação conjunta sem que os valores entrem em desacordo. De acordo com Marques (2014), o diálogo das fontes possibilita uma visão unitária e coerente do direito privado conforme a Constituição, pois “é sempre a aplicação harmônica e sistemática das leis especiais e gerais a favor dos direitos fundamentais e dos valores mais elevados, sociais e públicos” (MARQUES, 2014, p. 767). Deve-se salientar que a proposta de leitura conjunta de diferentes fontes normativas não visa à criação de novas normas híbridas, mas à aplicação da fonte que melhor tutele os direitos fundamentais do trabalhador. É nesse sentido que se analisa, neste trabalho, a possibilidade de aplicação da lesão contratual às situações de trabalhos forçados.

4.2 O instituto da lesão

4.2.1 Conceito e desenvolvimento do instituto

Lesão é uma espécie de defeito do negócio jurídico caracterizado pela desproporção na prestação ou contraprestação primária de um contrato cuja causa se origina em um contexto de necessidade ou inexperiência de um dos contratantes⁶⁶. O aspecto causal é destacado nos conceitos a seguir: “Lesão é a obtenção de vantagem indevida, em virtude da situação de inexperiência ou premência da vítima, acarretando-lhe prejuízo patrimonial” (LISBOA, 2010, p. 454). “Lesão é, assim, o prejuízo resultante da enorme desproporção existente entre as prestações de um contrato, no momento de sua celebração, determinado pela premente necessidade ou

⁶⁵ Professor da Universidade de Heidelberg (Alemanha).

⁶⁶ Causa do contrato é a razão que objetivamente motiva a manifestação de vontade negocial (BECKER, 2000, p. 140). A partir de uma causa que justifica o contrato, o sujeito modifica a situação preexistente. Essa causa cumpre uma função, que será reconhecida juridicamente se for econômica e socialmente útil. Se a função é cumprida de modo anormal, por desrespeitar norma cogente (entendida tanto como regra quanto como princípio), incidem as invalidades correspondentes ao vício contratual caracterizado. A validade ou invalidade da causa relaciona-se, portanto, à função do negócio jurídico.

inexperiência de uma das partes. Não se contenta o dispositivo [do CC] com qualquer desproporção: há de ser manifesta” (GONÇALVES, 2011a, p. 442) ”.

Existe algum dissenso sobre a natureza jurídica do instituto, conforme a corrente doutrinária que o examina. De acordo com Nader (2013, p. 445-446), a corrente subjetivista entende a lesão como vício do consentimento, porque considera que a vontade declarada pelo contratante lesado não corresponde à real. Por esse entendimento, o instituto seria desnecessário, pois assemelha-se ao erro. Para a corrente objetivista, por outro lado, a lesão é apenas defeito do negócio jurídico, fundado na desproporcionalidade. Não se verifica a dissociação entre a vontade desejada e a declarada; o ato de vontade é considerado perfeito. As causas (necessidade ou inexperiência) justificam a perfectibilização do ato volitivo realizado⁶⁷.

Para Pereira (1997), a lesão difere dos vícios do consentimento porque não se fundamenta na desconformidade entre a vontade real e a declarada⁶⁸. Não é, portanto, erro, nem resulta de dolo ou coação. Sua natureza jurídica é de defeito do negócio jurídico. O contratante quer o contrato, quando o conclui, embora saiba que há desproporção entre as prestações. A lesão, portanto, não visa a garantir a integridade do consentimento da vítima. Ela pressupõe uma concepção de justiça atrelada à comutatividade entre as prestações, e não à perfeição da vontade. O presente trabalho adere a esse entendimento, O fato de ter o lesado consentido com a obrigação, e o beneficiado não ter obstado à conclusão do contrato, não a descaracterizam. O que importa é ter havido vantagem desproporcional de um contratante por desequilíbrio entre as prestações (BECKER, 2000, p. 120).

Conforme Becker (2000),

O instituto da lesão é, por excelência, instrumento de tutela do equilíbrio contratual em sentido amplo. Responde, a um tempo, aos ditames do **princípio da boa fé objetiva**, atinente ao equilíbrio da relação entre os participantes do vínculo contratual (aspecto subjetivo, por referentes aos sujeitos da relação, mas objetivado, na medida em que aferido segundo padrões objetivos), e ao **princípio da equivalência**, relacionado ao equilíbrio material das prestações intercambiadas. [grifos originais] (BECKER, 2000, p. 87)

⁶⁷ Anelise Becker (2000, p. 52) explica que não é o ato de volição que recebe a proteção legal, mas sim o resultado negocial para o qual se presta, em conformidade com a ordem social e a concepção de justiça legislada. A vontade se reveste de juridicidade quando está prevista por uma norma como suporte fático de um negócio. O efeito jurídico não advém da vontade, mas da lei.

⁶⁸ No mesmo sentido, Gonçalves (2011a, p. 443), para quem a lesão se insere na teoria dos vícios, mas não é hipótese de desconformidade entre vontade real e vontade declarada.

Os princípios da equivalência e da boa-fé objetiva são matrizes do instituto da lesão nos contratos. A partir de uma concepção de justiça que não tolera a exploração de um indivíduo por outro, o instituto protege o dever de uma parte não abusar da necessidade extrema da outra, que pratica ato jurídico manifestamente prejudicial a si próprio (PEREIRA, 1997, p. 119). Reconhecendo violação da equidade entre as prestações como um defeito do negócio, a lesão ataca a validade de um ato que foi praticado de forma perfeita⁶⁹.

Dois requisitos objetivos constantes caracterizam a lesão. O primeiro requisito objetivo diz respeito à desproporção entre as prestações avençadas. Essa desproporção nem sempre é tarifada. Mesmo quando tarifada, a verificação do prejuízo sofrido por uma das partes oferece dificuldades, com discussões sobre os conceitos de “justo preço” e de “valor corrente” do bem. Quando não tarifada, a desproporção é um conceito jurídico indeterminado que deve ser preenchido pelo julgador, conforme critérios de equivalência que satisfaçam a concepção de justiça comutativa adequada para as circunstâncias do caso concreto. O segundo requisito objetivo é a verificação da condição desvantajosa de um dos contratantes, ainda que meramente circunstancial⁷⁰. São mencionados estado de necessidade, inexperiência, leviandade; no auge do voluntarismo do séc. XIX, a única condição desvantajosa que permitia a aceitação da lesão era a menoridade⁷¹.

O dolo de aproveitamento é o elemento subjetivo, nem sempre requerido como necessário para a caracterização da lesão⁷². Pereira (1997) chama de “lesão qualificada” o instituto que requer tanto os elementos objetivos quanto o dolo de aproveitamento. O ônus de demonstrar o dolo de aproveitamento pode dificultar a

⁶⁹ O defeito é encontrado no objeto principal do contrato, pelo que se diferencia das cláusulas abusivas, que atingem pequenas partes dele.

⁷⁰ De acordo com Caio Mário da Silva Pereira (1997), mesmo as fontes romanas, cuja previsão de lesão é mais objetiva do que as posteriores, foram interpretadas pelos romanistas como destinadas à proteção de classes sociais desamparadas (pequenos agricultores) que vendiam suas terras a preço vil por necessidade.

⁷¹ A lesão era considerada vício do consentimento naquele período, por isso, “a rescisão nela fundada deve favorecer aqueles cuja incapacidade traduz a deficiência de percepção que influi sobre a vontade, e entendida como uma espécie de violência, a proteção legal deve abranger evidentemente aqueles que dela menos possam defender-se” (PEREIRA, 1997, p. 60).

⁷² O dolo de aproveitamento é a exploração voluntária da situação de inferioridade da contraparte pelo contratante beneficiado. Para Pereira (2007, p. 195), por razões de boa-fé, ao perceber que o outro contratante se prontifica a celebrar um negócio jurídico extremamente desfavorável, o sujeito deveria especular o que o leva a atuar dessa maneira. Se nada fizer diante da ciência da desproporção e da situação de necessidade do outro, fica caracterizado o aproveitamento da vantagem abusiva. Para Becker (2000, p. 118), o dolo de aproveitamento é elemento subjetivo do tipo penal e deveria ser requisito apenas da responsabilidade criminal do agente.

obtenção dos efeitos da lesão para o prejudicado, sendo mais vantajosas as previsões legais em que esse dolo é presumido, ou que exigem apenas os elementos objetivos para caracterizar o instituto.

A Tabela 3 sintetiza o tratamento jurídico dado à lesão contratual em diferentes períodos históricos e nos diplomas legais em vigor no direito brasileiro.

Tabela 3: Características da lesão contratual

Elementos	CC/2002 art. 157	CDC/1990 arts. 6º, V e 51, IV: cláusulas abusivas	Lei 1.521/51 art. 4º, b: tipo penal Usura Real	Ordenações Filipinas livro IV, título XIII	Código Civil Francês/ 1804 art. 1118	Idade Média após séc. XIII: glosadores/canonistas	Direito romano: Lei Segunda e Lei Oitava do Codex	
Objetivos	Relativos ao conteúdo: Desproporção	Não tarifada	Não tarifada	Acima de 1/5 do valor corrente ou justo	a) L. enorme: acima de 50% do justo preço b) L. enormíssima: não tarifada	Acima de 7/12 do valor da coisa	a) L. enorme: acima de 50% do justo preço b) L. enormíssima: acima de 2/3 do justo preço	Acima de 50% do valor da coisa
	Relativos ao sujeito: Causas do contrato	Necessidade Inexperiência	Hipossuficiência	Necessidade Inexperiência Leviandade	Inexperiência	Menoridade Necessidade presumida	Necessidade	Necessidade
Subjetivo	Dolo de aproveitamento	Não requerido	Presumido	Deve ser demonstrado	Não requerido	Presumido	Deve ser demonstrado	Não requerido
Efeitos	Anulação; Revisão facultativa	Nulidade da cláusula	Pena: Detenção de 6 meses a dois anos e multa. Nulidade do contrato	a) Rescisão; Revisão facultativa b) Nulidade	Rescisão; Revisão facultativa	a) Rescisão b) Nulidade	Rescisão; Revisão facultativa	
Observações		Lesão implícita, não há previsão expressa	Efeitos civis dependem da prévia condenação criminal pela conduta tipificada	Juristas da época sugeriam que lesão enormíssima era o proveito acima de 2/3 do valor da coisa	Só compra e venda de bens imobiliários	Influência de Tomás de Aquino e da teoria da justiça comutativa de Aristóteles	Só compra e venda de bens imobiliários	

Tabela 1

Fonte: a autora

Os efeitos da lesão contratual variaram ao longo do tempo, podendo gerar direitos diferentes para o sujeito lesado e para o beneficiado. O principal desfecho

previsto nas normas mais antigas era a rescisão do contrato. A rescindibilidade é uma espécie de invalidade que “não tutela, imediatamente, o interesse público ou as exigências gerais da coletividade; protege, diretamente, os interesses de uma das partes do contrato contra a outra, que se aproveitou, injustamente, da sua situação particular de fraqueza” (ROPPO, 2009, p. 250). O ato rescindido existe e produz efeitos até que a rescisão “destrua os efeitos do contrato” entre as partes, “eliminando as transferências de riqueza que este implicava” (ROPPO, 2009, p. 251). Difere do conceito mais recente de anulabilidade, porque o contrato rescindível não podia ser confirmado. A rescisão podia, porém, ser evitada, se o contratante que se aproveitou oferecesse uma compensação apta a reconduzir o contrato à equidade, conservando o negócio. Assim, ao lesado competia requerer a rescisão; ao beneficiado era facultado propor a revisão contratual.

O direito civil brasileiro atual não contempla a rescindibilidade, sendo prevista a anulabilidade do contrato por lesão, a pedido do prejudicado, com a possibilidade de revisão mediante suplementação do preço ou redução do proveito. Essa hipótese de revisão contratual, prevista no art. 157, § 2º, do CC, também pode ser considerada uma razão que diferencia a lesão dos vícios de consentimento: “a possibilidade de salvar o negócio é uma particularidade que estrema a lesão dos vícios do consentimento, uma vez que naquela se permite que o beneficiado evite a anulação, desde que concorde em reduzir o proveito ou ofereça o complemento suficiente, a fim de que seja eliminada a desproporção das prestações ” (LORENZETTI, 2010, p. 349).

Em situações nas quais a obtenção de proveito excessivo é considerada muito grave e insuscetível de revisão, o efeito resultante é a nulidade, que tutela o interesse público e não pode ser convalidada. A nulidade foi o efeito previsto nos períodos em que vigorou a noção de “lesão enormíssima” (prejuízo muito superior a 50% do preço justo, normalmente 2/3 desse valor); hoje é efeito civil do crime de usura real, e aplica-se também às cláusulas abusivas nos contratos consumeristas, sem invalidar o negócio principal.

4.2.2 Lesão no CC/2002

A lesão ingressou no direito brasileiro em 25/04/1821, quando foram decretadas em vigor as Ordenações Filipinas (PEREIRA, 1997, p. 89). O Código Comercial de 1850 suprimiu o instituto, entendendo que o risco que caracteriza a

atividade comercial não se coaduna com o benefício da rescisão por lesão. Como o ato comercial tem a intenção de lucro, a aleatoriedade essencial dos contratos mercantis não se submeteria à ideia de preço justo (PEREIRA, 1997, p. 97). O CC/1916, marcado pelo caráter individualista decorrente da concepção liberal de igualdade civil, também não contemplou a lesão. Como a censura da desproporção na avença representa uma interferência da ordem pública na vontade dos particulares, a rescisão por lesão contratual seria contrária ao espírito de não ingerência do estado sobre a vida privada dos indivíduos.

O instituto foi revivido no direito brasileiro na forma de tipo penal (*usura real*)⁷³ na Lei n. 1.521/51, que dispõe sobre os crimes contra a economia popular. Implicitamente, foi inserida no CDC (1990), com a vedação a cláusulas que estabeleçam prestações desproporcionais. Finalmente, a lesão foi positivada no artigo 157 do Código Civil de 2002⁷⁴, nos seguintes termos:

Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.

§ 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico.

§ 2º Não se decretará a anulação do negócio, se for oferecido suplemento suficiente, ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito.

O *caput* apresenta os requisitos da lesão, e não inclui a demonstração de dolo de aproveitamento. A lesão, no ordenamento brasileiro, caracteriza-se mediante os elementos objetivos relativos ao conteúdo das prestações (desproporção) e às causas da contratação (premente necessidade ou inexperiência). O Enunciado n. 150 da III Jornada de Direito Civil (2004) ressalta a desnecessidade do requisito subjetivo: “Art. 157: A lesão de que trata o art. 157 do Código Civil não exige dolo de aproveitamento”. Portanto, o CC não contempla a espécie “lesão qualificada”. Não há investigação sobre o ânimo de obter vantagem pelo contratante beneficiado. “Na prática quase

⁷³ Art. 4º. Constitui crime da mesma natureza a usura pecuniária ou real, assim se considerando: [...]

b) obter, ou estipular, em qualquer contrato, abusando da premente necessidade, inexperiência ou leviandade de outra parte, lucro patrimonial que exceda o quinto do valor corrente ou justo da prestação feita ou prometida. Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, de cinco mil a vinte mil cruzeiros.

⁷⁴ O CC, estruturado sobre princípios democráticos e socializadores, abandonou os dogmas individualistas vigentes no séc. XIX e mitigou os princípios da autonomia da vontade e da força obrigatória dos contratos, incluindo hipóteses de dirigismo contratual (LIMA, C. S. B., 2013, p. 84-85).

sempre ocorre o dolo de aproveitamento, todavia, este não foi erigido pelo legislador à condição de elemento essencial da lesão” (NADER, 2013, p. 444).

Para caracterizar a lesão, são previstas duas causas do contrato: a necessidade ou a inexperiência do lesado. O conceito de necessidade implica a circunstância de não poder deixar de efetuar o negócio. Não está ligado a pobreza, miséria ou insuficiência de meios para prover a própria subsistência; não se trata de um critério econômico, mas negocial (BECKER, 2000, p. 120). Conforme Pereira (1997),

[...] não é a miséria, a insuficiência habitual de meios para prover a subsistência própria ou dos seus. Não é a alternativa entre a fome e os negócios. Deve ser a necessidade *contratual*. Ainda que o lesado disponha de fortuna, a necessidade se configura na impossibilidade de evitar o contrato. Um indivíduo pode ser milionário. Mas, se num momento dado ele precisa de dinheiro de contado, urgente e insubstituível, e para isto dispõe de um imóvel a baixo preço, a necessidade que o leva a aliená-lo compõe a figura da lesão. (PEREIRA, 1997, p. 165)

Além da necessidade, a outra causa prevista é a inexperiência contratual, relativa à natureza do negócio realizado. Não é o mesmo que falta de cultura. Pode ocorrer a qualquer negociante que estabeleça contrato de extrapole sua atividade comum⁷⁵. Trata-se do desconhecimento, sob o ponto de vista econômico, das consequências do contrato. Pressupõe que o indivíduo não firmaria o negócio se tivesse o preparo devido (BECKER, 2000, p. 120).

A desproporção entre as prestações não é tarifada. O dispositivo (§ 1º) apenas orienta que os valores a considerar devem ser os vigentes no momento da celebração do negócio. A questão da desproporção juridicamente relevante contempla a produção de injustiça. Daí deriva a margem de tolerância, necessária para não inviabilizar o interesse geral de segurança nas relações jurídicas (BECKER, 2000, p. 110). O conceito indeterminado permite a verificação da lesão a partir do contexto do contrato. Gonçalves (2011a, p. 443) chama a atenção para a locução “manifestamente desproporcional”, que teria sido empregado em substituição ao termo antigo “lesão enorme”. O advérbio indica que a desigualdade entre as prestações deve consistir em

⁷⁵ No mesmo sentido, o enunciado n. 410 da V Jornada de Direito Civil (2011): Art. 157. A inexperiência a que se refere o art. 157 não deve necessariamente significar imaturidade ou desconhecimento em relação à prática de negócios jurídicos em geral, podendo ocorrer também quando o lesado, ainda que estipule contratos costumeiramente, não tenha conhecimento específico sobre o negócio em causa.

vício suficiente para justificar que a função de propiciar trocas justas do contrato foi descaracterizada.

O efeito previsto para a lesão contratual é a anulabilidade, conforme art. 171 do CC⁷⁶. A anulabilidade do negócio jurídico tem a finalidade de proteger interesses privados e individuais de uma parte que conclui um negócio em posição de inferioridade⁷⁷. É interesse legítimo apenas daqueles que receberam legalmente esse direito; não é questão de interesse público porque há hipóteses em que mesmo um contrato concluído com vício pode ser conveniente para essa parte, não havendo, assim, interesse na invalidade (ROPPO, 2009, p. 244). Por isso, a postulação depende da iniciativa da parte.

O § 2º do art. 157 favorece o princípio da conservação do negócio jurídico ao prever que o negócio pode ser convalidado caso o beneficiado ofereça suplemento suficiente ou concorde com a redução do proveito. A faculdade de pedir a revisão do contrato era prevista nos diplomas antigos que contemplavam a rescisão contratual, e cabia exclusivamente ao beneficiado. O dispositivo atual, apesar de mencionar o favorecido como protagonista da revisão, prevê uma sanção de anulabilidade, que difere da rescisão exatamente por permitir a convalidação, no interesse do sujeito prejudicado. Em vista disso, uma interpretação extensiva foi proposta na IV Jornada de Direito Civil (2006), nos seguintes termos: “Enunciado n. 291: Art. 157. Nas hipóteses de lesão previstas no art. 157 do Código Civil, pode o lesionado optar por não pleitear a anulação do negócio jurídico, deduzindo, desde logo, pretensão com vista à revisão judicial do negócio por meio da redução do proveito do lesionador ou do complemento do preço”.

⁷⁶ Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico: [...] II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

⁷⁷ Conforme Becker (2000, p. 176), a nulidade relativa (anulabilidade) assimilou a nulidade dependente de rescisão que era prevista no sistema mais complexo de invalidades do Regulamento 737/1850. Percebe-se aqui uma relação com os efeitos da lesão previstos nas normas mais antigas.

5 APLICAÇÃO DA LESÃO AO CONTRATO DE TRABALHO

5.1 Compatibilidade entre o instituto e a relação de trabalho forçado

5.1.1 Admissibilidade da lesão no contrato de trabalho

Os contratos sujeitáveis à lesão são bilaterais, onerosos e comutativos (BECKER, 2000, p. 87). A bilateralidade significa que dois lados devem prestações recíprocas, e estas configuram um sinalagma. Há uma relação de reciprocidade, de um ponto de vista econômico, com o caráter implícito de equivalência entre os aportes respectivos. A onerosidade é a implicação patrimonial. O sacrifício de uma parte tem equivalente em benefício. A equivalência é inerente aos contratos comutativos porque, neles, as prestações das partes são conhecidas desde a formação. A reciprocidade não precisa ser objetiva; a equivalência pode ser vista pelo sujeito, como compensação à sua prestação.

O contrato de trabalho, no dizer de Delgado (2016, p. 307), é “um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis”. A lesão contratual, portanto, mostra-se perfeitamente aplicável.

Corroborando essa conclusão, a seguinte definição reconhece a hipossuficiência do sujeito lesado nas relações contratuais em geral: “A lesão é instituto de ordem pública de proteção do hipossuficiente nos contratos comutativos onerosos, dada a equivalência entre as prestações” (LISBOA, 2010, p. 456). Como a hipossuficiência do trabalhador em face do empregador é pressuposta⁷⁸, maior razão há para se reconhecer a possibilidade de aplicação da lesão às relações de trabalho.

5.1.2 Incidência do direito do trabalho na situação de trabalho forçado

Nas situações de trabalho forçado, podem surgir dúvidas sobre a propriedade da incidência do direito do trabalho, visto que a conduta do empregador recebe uma tipificação criminal. Como visto nos Capítulos 2 e 3 deste trabalho, o suporte fático

⁷⁸ Conforme Oliveira e Dorneles (2013), a hipossuficiência do trabalhador, atualmente, amplia-se para a noção de vulnerabilidade, e abrange as desigualdades econômica, hierárquica, intelectual, social, técnica e negocial.

do trabalho forçado pode ser configurado em circunstâncias bastante diversas. É certo que algumas situações corrompem o caráter contratual, a depender de como os sujeitos ingressam nelas e da gravidade das violações perpetradas. Entretanto, isso não deve impedir a tutela trabalhista das prestações efetivamente realizadas.

O consentimento, enquanto manifestação válida de vontade, é tido como requisito essencial de todo contrato, e, como tal, também é requerido na formação do contrato de trabalho. A vontade do trabalhador, entretanto, não participa na formação do pacto de forma plena, nem mesmo em condições ideais de trabalho. A primeira limitação da vontade é percebida no fato de o contrato de trabalho ser adesivo para o trabalhador. Ademais, pelo menos outras duas razões mitigam sua vontade: a) salvo raras exceções, trabalhador e empregador não são sujeitos de mesma capacidade negocial; b) a característica principal do contrato de trabalho é a subordinação, que confere a um dos sujeitos o poder potestativo de comandar o outro. Lorenzetti (2010) afirma que

[...] No Direito do Trabalho, especificamente, a questão da vontade é um dos temas mais sensíveis, uma vez que nunca se pode definir a priori e abstratamente até onde vai a liberdade individual e onde começa a subordinação ao empregador. E o que torna o problema ainda mais angustiante é a natureza das forças que se abatem sobre a vontade do trabalhador, traduzindo-se numa pressão sutil e difusa, mas muito eficiente, conhecida como coação econômica. Não basta, pois, garantir que o trabalhador exprima o que quer, mas é preciso evitar que seu querer seja ditado por uma situação que lhe é imposta, ainda que tacitamente, não havendo como olvidar que, mesmo com toda a proteção que lhe conferem as normas laborais, o trabalhador não pode decidir divorciado de sua realidade. (LORENZETTI, 2010, p. 18)

Devido à característica da subordinação, específica do contrato de trabalho, os limites da prestação devem ser demarcados, sob pena de se assemelharem a um direito sobre a pessoa do trabalhador. O caráter negocial se conserva pela submissão da vontade ao princípio da autonomia privada (LORENZETTI, 2010, p. 26), segundo o qual a vontade deve conformar-se às margens traçadas pelo direito. A ordem jurídica prevê o suporte fático que pode ser preenchido com autonomia pelas partes, dentro de limites dados por funções consideradas relevantes e úteis, tutelando dessa forma determinados interesses sociais (BECKER, 2000, p. 51).

É certo que, na definição que foi positivada no art. 2º da Convenção n. 29⁷⁹, o trabalho forçado é marcado pela falta de oferecimento voluntário, o que sugere a falta de consentimento no momento da formação da relação de trabalho. Entretanto, a falta de voluntariedade prevista no texto da convenção deve ser entendida de forma ampla, considerando o contexto em que a relação se forma. De acordo com os dados reportados pela OIT, a vontade de prestar serviço e a intenção de contratar, por parte do trabalhador, estão presentes na maior parte das situações de trabalho forçado existentes hoje⁸⁰. A ausência total de voluntariedade ocorre somente nas situações extremas, como nos sequestros, na escravidão tradicional, no tráfico de pessoas. Estas caracterizam coação e se subsumem à outra previsão disposta na Convenção n. 29: “serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade”.

Em situações de vulnerabilidade agravada, o próprio exercício da autonomia privada é condicionado em razão das circunstâncias. As estatísticas apuradas pela OIT demonstraram que a situação de vulnerabilidade característica das vítimas do trabalho forçado é ampliada pela pobreza e baixa educação, especialmente quando pertencem a grupos sociais, étnicos ou raciais discriminados⁸¹. São casos em que o requisito da premente necessidade que caracteriza a lesão está preenchido⁸².

Sempre que o trabalhador se sujeita a trabalho em condições degradantes, em troca de comida e moradia, por falta de qualquer outra opção, tal como em situações de alto índice de desemprego no local em que vive, existe o consentimento, porém, altamente condicionado. Para Lorenzetti (2010, p. 352), perante as circunstâncias de premente necessidade, a concordância do lesado é escusável. A alternativa, para o contratante que necessita do contrato de trabalho, não está, como na coação, entre celebrar o contrato ou sofrer um dano que o outro ameaça lhe infligir; a alternativa está entre celebrar o contrato nas péssimas condições em que é oferecido, ou, em não o celebrando, padecer dos males ou danos que as circunstâncias externas vão lhe causar. Ele opta pelo contrato porque a situação

⁷⁹ Artigo 2º: Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

⁸⁰ Conforme item 3.1.1, na maioria dos casos de trabalho forçado imposto por agentes privados, o trabalhador ingressa voluntariamente na relação de trabalho.

⁸¹ Conforme visto no item 2.2.2.

⁸² De acordo com Carlos Roberto Gonçalves (2011b, p. 326), a premente necessidade que caracteriza a lesão tem natureza econômica. Esse é um dos aspectos que diferenciam a lesão do estado de perigo (art. 156 do CC), no qual há premente necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte.

contrária é pior, sendo que o mal não advém de seu cocontratante. Essa escolha determina sua vontade (BECKER, 2000, p. 132). O trabalhador já se encontra em situação de restrição de liberdade mesmo antes de obrigar-se a prestar trabalho em condições desproporcionais. O suporte fático da lesão, nesses casos, está configurado: o trabalhador, sob premente necessidade, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta.

A inexperiência é outra causa apta a fundamentar a lesão⁸³. Esse requisito também deve ser considerado no contexto do negócio realizado, e pode ser avaliado conforme o desenvolvimento sociocultural do prejudicado, a prática negocial em geral e a vivência anterior em negócios da mesma espécie ou similares⁸⁴ (LORENZETTI, 2010, p. 352).

O trabalho forçado repercute no direito do trabalho, no mesmo sentido em que se conferem “efeitos justralhistas plenos à prestação empregatícia de trabalho irregular (ou trabalho proibido) – desde que a irregularidade não se confunda também com um tipo legal criminal” (DELGADO, 2016, p. 571). Deve-se observar que o ilícito penal do art. 149 do CP recai sobre a conduta do empregador, o que não implica que a atividade laboral seja intrinsecamente ilícita. Nesse sentido,

Há situações cuja prestação em si configura-se como uma atividade ilícita e, portanto, não se pode preservar os efeitos do contrato de trabalho, eivando-o de nulidade (as atividades empresarial e laboral são intrinsecamente ilícitas). É o caso, nos termos da jurisprudência do TST, do jogo do bicho (OJ 199, SDI-I, TST). Mas outras situações existem em que a ilicitude se apresenta no contexto da prestação de serviços, não necessariamente na prestação laboral em si (atividade laboral intrinsecamente lícita, mas exercida no contexto de uma atividade ilícita). É o caso do garçom que atua em casa de prostituição, ou em casa de jogos clandestina: transportando-se a prestação para um contexto regular, não haveria nenhuma ilicitude na prestação laboral. Neste caso, o direito do trabalho preserva os efeitos do contrato, conferindo-lhe validade, sem prejuízo das eventuais responsabilidades aplicáveis aos sujeitos nas demais esferas do direito. (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 91-92)

Assim, mesmo nos casos de trabalho forçado, ainda que se afaste a validade do contrato, não sendo ilícita a natureza do trabalho prestado, não deve ser afastada

⁸³ Entretanto, esta hipótese prevista na lei civil parece ter menor aplicabilidade às circunstâncias de trabalho forçado.

⁸⁴ Por outro lado, a lesão não pode servir para proteger quem faz um mau negócio por imprudência, negligência ou imperícia. A norma não se presta a proteger o mau procedimento negocial ou a conduta irrefletida.

a incidência do direito do trabalho para conferir-lhe os efeitos. No mesmo sentido, durante a CPI da Câmara dos Deputados destinada a apurar o Trabalho Escravo no Brasil, em 2012, a diretora do Escritório da OIT no Brasil, Laís Abramo, foi favorável à aplicação do direito do trabalho nas situações de trabalho forçado. Opondo-se à restrição da tutela do trabalho forçado ao juízo criminal, afirmou que “a aplicação do direito do trabalho pode complementar a aplicação da lei penal, ou servir como um canal alternativo para buscar a justiça, especialmente no que se refere à compensação financeira dos trabalhadores sujeitos a trabalho forçado” (ABRAMO, 2012, p. 9).

A abordagem da situação de trabalho forçado como uma relação de trabalho defeituosa, pela qual é devida compensação à vítima, também encontra fundamento no novo Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930⁸⁵. Nessa perspectiva, para alinhar o direito brasileiro ao novo conceito internacional de trabalho forçado desenvolvido pela OIT, o problema deve receber adequado tratamento no âmbito do direito do trabalho, com amparo das normas civis.

5.1.3 Exemplos de caracterização da lesão no trabalho forçado

As normas trabalhistas contêm proteções implícitas para o trabalhador contra a lesão potencial no contrato, especialmente no que diz respeito ao valor dos salários (LORENZETTI, 2010, p. 355)⁸⁶. Ainda assim, mesmo no trabalho prestado em condições normais, existe espaço para a aplicação da lesão. A transferência dos riscos do negócio para o trabalhador é um exemplo de condição contratual lesiva na relação de trabalho regular.

Com maior razão, verificam-se hipóteses de lesão contratual nas situações de exploração de trabalho forçado. Um exemplo de lesão bem delineada ocorre quando os trabalhadores, transportados para locais remotos, são cobrados pelo alojamento, e o valor é descontado do salário. Para ser salário, a moradia não pode ter sido fornecida no interesse do empregador (VIANA, 2014, p. 36). Conforme Barros (2015, p. 496), a habitação concedida em local desprovido de imóveis residenciais equipara-se a instrumento de trabalho e, portanto, não pode ser descontado do salário a título

⁸⁵ Analisado no item 2.1.3.

⁸⁶ A previsão de adicionais para a prestação de trabalho sob condições mais gravosas ou em sobrejornada, por exemplo, cumprem essa função.

de salário-utilidade⁸⁷. É possível configurar a ocorrência de lesão contratual nos casos em que os trabalhadores sofrem descontos salariais (ou tornam-se devedores) a título do fornecimento de habitação, por três motivos: A) desconformidade dos descontos com os percentuais de descontos legais permitidos (art. 458, § 3º, da CLT⁸⁸); B) impropriedade e insuficiência do alojamento oferecido para suprir o direito à moradia dos trabalhadores; C) fornecimento do alojamento no interesse do empregador, visto que, por escassez de mão-de-obra disponível na região, ou por conveniência para a prestação do serviço, necessita que os trabalhadores residam no local de trabalho.

Como o objeto do contrato de trabalho é o trabalho humano retribuído, ele possui uma dimensão ética e social, em comparação com outros contratos, porque o trabalho humano é uma extensão da própria pessoa do trabalhador (LORENZETTI, 2010, P. 99). Assim, nas situações de trabalho forçado, a lesão também pode ser caracterizada pela sujeição a condições degradantes de trabalho, tais como as exemplificadas na Tabela 2, no item 3.2.2. Não há como sustentar que, para o trabalhador, poderia haver uma percepção de equivalência (reciprocidade subjetiva) entre as prestações de um contrato executado naquelas condições, especialmente quando associadas à retenção de salários ou à formação de dívidas.

O trabalho exercido em condições degradantes representa a violação de obrigações acessórias⁸⁹ (ou secundárias) que cabem ao empregador na relação de trabalho. Essas condições, tais como a ausência de locais adequados para os períodos de repouso, a falta de fornecimento (ou cobrança pelo fornecimento) de vestuário adequado, equipamentos de proteção ou ferramentas de trabalho, o fornecimento de água e alimentos insuficientes ou inadequados, a ausência de instalações sanitárias, tornam desproporcionalmente lesivo o contrato para o trabalhador. O inadimplemento das obrigações acessórias também pode gerar invalidade quando são violados valores juridicamente tutelados, como a liberdade e a dignidade humana, entre outros.

⁸⁷ Esse entendimento está consolidado na jurisprudência do TST (Súmula n. 367).

⁸⁸ § 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

⁸⁹ A opção pelo termo “obrigações acessórias” está baseado em Oliveira e Dorneles (2013), para quem as obrigações acessórias do contrato individual de trabalho “são aquelas necessárias para a melhor e fiel execução das obrigações principais” (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 81).

5.2 Discussão da aplicação do instituto ao contrato de trabalho

5.2.1 Particularidades do contrato de trabalho

Como se tentou demonstrar nos itens anteriores, é possível verificar o caráter contratual em várias situações de exploração de trabalho forçado, e é possível aumentar a proteção jurídica do trabalhador envolvido nessas situações com a aplicação de institutos civis como a lesão contratual. É preciso notar, entretanto, que, diante das particularidades do contrato de trabalho, a aplicabilidade da lesão propõe algumas questões especiais. No decorrer desta pesquisa, foram identificados três pontos principais que merecem aprofundamento: o sinalagma contratual, a hipótese de lesão superveniente e os efeitos da lesão perante a teoria das nulidades no contrato de trabalho.

5.2.2 O sinalagma entre as prestações

O principal requisito para a ocorrência da lesão é a desproporcionalidade entre as prestações de um contrato. “Em todo negócio sujeito à justiça comutativa, de que é essencial a igualdade das prestações, é possível inquirir de seu caráter lesivo, e restabelecer a equivalência, acaso rompida pela ganância de uma das partes” (PEREIRA, 1997, P. 46). A ideia de justiça comutativa (igualdade aritmética entre as prestações), com base no justo preço da coisa, sempre foi nuclear à previsão de lesão contratual, ainda que o tarifamento da desproporção tenha sofrido variações em alguns períodos, ou mesmo sido abolido, como no atual Código Civil brasileiro. A configuração da desproporcionalidade, porém, apresenta uma dificuldade especial no contrato de trabalho, em que diferentes critérios podem ser considerados no estabelecimento do sinalagma contratual.

No contrato sinalagmático, aquilo que uma parte dá em bens ou serviços tem contrapartida imediata e definitiva naquilo que a outra parte dá (ROPPO, 2009, p. 83). A função de troca que propicia a circulação de riquezas se verifica na relação de reciprocidade estabelecida, e está ligada às causas que ensejam o reconhecimento jurídico dos contratos bilaterais sinalagmáticos. A causa não está isoladamente em uma ou outra das prestações, mas na relação entre elas. O contrato bilateral proporciona satisfação de necessidades mediante operação de troca e, para ser válido, deve ser útil, mas também justo (BECKER, 2000, p. 140).

No contrato de trabalho, embora exista troca recíproca de prestações correspondentes, não ocorre a “contrapartida imediata e definitiva” entre o que cada parte dá. As prestações principais são, para o trabalhador, prestar serviço ou manter-se disponível a prestá-lo, e, para o empregador, pagar pela prestação ou pelo tempo do trabalhador à disposição. Conforme Nascimento (2008, p. 82), o sinalagma rigoroso (trabalho vs. salário) estaria mais próximo de uma relação de locação de serviços, em que o pagamento é feito pelo serviço realizado, apenas.

Para Oliveira e Dorneles (2013), o sinalagma do contrato de trabalho sofre uma subjetivação e uma relativização:

As prestações trabalhistas são recíprocas e guardam, subjetivamente, uma noção de equivalência. Em outras palavras, o empregado recebe porque trabalha (ou se coloca à disposição); não trabalhando, não recebe (salvo situações excepcionais previstas em lei). E, nesta reciprocidade de prestações, o empregado cria, com seu trabalho, um valor para o empregador, que em função disso retorna uma prestação (contraprestação – o salário) de valor aproximado ao empregado. (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, P. 79)

Assim, a ideia de equivalência no valor contraprestado pelo trabalho inclui o valor subjetivo, segundo a perspectiva do trabalhador, do valor que ele agrega à empresa, ao contribuir para a atividade (NASCIMENTO, 2008, p. 82), e deve atender minimamente a dignidade do trabalho (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 79). Ao mesmo tempo, existe uma flutuação do “justo preço” do trabalho, no contexto capitalista, ditado pelas leis do mercado (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 79). Ademais, a própria concepção do trabalho como um bem economicamente quantificável pode ser questionada.

Não se pode, portanto, equiparar de forma absoluta as trocas recíprocas de prestações correspondentes no contrato de trabalho, até porque as prestações têm natureza distinta. De acordo com Delgado (2016, p. 563), o sinalagma característico do contrato de trabalho é aferido tomando-se o conjunto do contrato e não apenas o contraponto de suas obrigações específicas. Ao localizar a reciprocidade no conjunto contratual, diversas situações são incluídas no sinalagma, como os períodos em que o empregado está esperando que algum trabalho lhe seja entregue e as hipóteses legais de interrupção do contrato (férias, descanso semanal, intervalos remunerados, etc.). Além disso, o sinalagma é afetado pela subordinação, pois o aspecto da prestação sob ordens do empregador gera algumas normas específicas que não se

encontram normalmente nos outros contratos em que há obrigações de fazer autônomas. Surgem obrigações acessórias de caráter extrapatrimonial, muitas das quais previstas em lei⁹⁰.

São exemplos de obrigações acessórias do empregador o dever de documentação da relação de emprego, o dever de fornecer os meios necessários para a execução do trabalho, a adoção de medidas necessárias à preservação da saúde no ambiente laboral, o dever de pontualidade nos pagamentos, o não abuso do poder diretivo, etc. Essas obrigações podem ser vistas como integrantes do sinalagma por pelo menos duas razões: a) o empregado também tem obrigações acessórias, como o dever de obediência e o zelo pelo patrimônio do empregador, o que indica a reciprocidade; b) a relação de trabalho exige a vinculação pessoal continuada e duradoura, que “traz à tona os caracteres pessoais do trabalhador [...] reforçando os elementos fúcia e boa-fé como fundamentais à continuidade do contrato de trabalho e ao próprio desenvolvimento da finalidade empresarial” (OLIVEIRA; DORNELES, 2013, p. 81). Expandindo a ideia, Lorenzetti (2010, p. 99) destaca que as obrigações, no contrato de trabalho, não podem ser analisadas exclusivamente sob ponto de vista econômico, devendo ser tutelada sempre a dignidade da pessoa humana. Na relação de trabalho, portanto, as partes assumem tanto deveres patrimoniais (principais) quanto extrapatrimoniais (acessórios), o que flexibiliza a ideia de sinalagma no contrato de trabalho.

Os patamares contratuais mínimos estabelecidos em leis trabalhistas, com destaque para os relacionados ao valor dos salários, têm a função de antecipar-se à lesão. Conforme Lorenzetti (2010, p. 355), são exemplos dessas previsões a fixação legal ou normativa de pisos remuneratórios e a fixação de adicionais para jornada extraordinária e para o labor em condições mais gravosas. O autor admite que, a despeito das normas especiais de proteção ao trabalhador, mesmo em questões salariais há espaço para a aplicação da lesão nas relações laborais, pois o contrato de trabalho preenche as três condições para que a lesão se manifeste: onerosidade, comutatividade e sinalagma.

⁹⁰ Cumpre destacar uma distinção teórica encontrada entre a doutrina civilista do contrato e a trabalhista. O direito civil classifica as obrigações contratuais entre primárias (o interesse principal que leva a contratar), secundárias ou acessórias (decorrentes da lei ou das convenções das partes) e obrigações laterais ou anexas (derivadas da boa-fé e perceptíveis no comportamento das partes ao dar cumprimento ao contrato). Por outro lado, a doutrina trabalhista costuma diferenciar apenas entre obrigações principais e obrigações secundárias ou acessórias, incluindo, no segundo tipo, as obrigações derivadas da boa-fé.

Nas situações de trabalho forçado, além das violações relacionadas ao pagamento (valores irrisórios, retenções salariais, cobrança pelo fornecimento de itens necessários ao trabalho, *truck system*, etc.), percebe-se que o não cumprimento de obrigações acessórias pelo empregador dá causa a muitas das condições degradantes de trabalho (como já exemplificado no item 5.1.3). A desproporção entre as prestações suportadas pelo trabalhador submetido a trabalho forçado e as prestações do empregador parece evidente, considerando-se todos os componentes objetivos e subjetivos do sinalagma. A necessidade de realizar apreciações subjetivas quanto à desproporção entre as prestações e sua gravidade, porém, é uma dificuldade da prova da lesão no contrato de trabalho.

Nesse sentido, o fato de o dispositivo do art. 157 do CC não prever uma proporção tarifada para a lesão é favorável à aplicação no contrato de trabalho, visto que a manifesta desproporcionalidade pode ser fundamentada com elementos de valor patrimonial e extrapatrimonial. Segundo Pereira (1997, p. 198), não havendo tarifação, a apuração da desproporção e a verificação do valor normal da coisa é questão de fato. Uma forma de apurar pode ser pela comparação com negócios similares realizados na mesma região, cuja aferição está sujeita à análise pelo julgador. Esta forma é compatível com o direito do trabalho, que já prevê procedimentos semelhantes de aferição da equivalência para questões relacionadas à equiparação salarial.

5.2.3 Hipótese da lesão superveniente

O CC não determina de forma expressa que a lesão incide exclusivamente no momento de formação do contrato, embora muitos autores interpretem nesse sentido porque o § 1º dispõe que a desproporção será apreciada conforme os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico. Os que não aceitam a hipótese de lesão superveniente normalmente alegam que esses casos deveriam ser resolvidos pelas teorias da imprevisão ou da onerosidade excessiva. Nesse sentido, Becker (2000, p. 87) afirma que o desequilíbrio deve ser verificado no momento de formação do contrato; Venosa (2008, p. 423), afirma que “a desproporção das prestações deve ser aferida no momento de contratar. Quando surge posteriormente ao negócio, é irrelevante, pois, nessa hipótese, estaríamos no campo da cláusula *rebus sic stantibus*

(teoria da imprevisão) ”⁹¹. Lorenzetti (2010, p. 354) afirma que “eventuais alterações supervenientes, dependendo do caso, poderão dar lugar à invocação da teoria da imprevisão (CC, arts. 478/480), mas escapam do conceito de lesão”⁹².

Por outro lado, Lisboa (2010, p. 460) admite a possibilidade de o desequilíbrio surgir entre as prestações no decorrer da execução do contrato, configurando a lesão superveniente. A teoria da onerosidade excessiva pressupõe requisitos diferentes, e não se aplica às mesmas hipóteses em que se poderia reconhecer a lesão superveniente. A onerosidade excessiva deriva de circunstâncias externas ao ajuste, que frustram o objetivo do negócio. A causa da desproporção é alheia às partes; por outro lado, na lesão, a situação a vítima sempre é importante.

A restrição da incidência ao momento de formação do contrato, defendida por muitos doutrinadores, provavelmente está relacionada ao fato de que o modelo do qual se parte para descrever e caracterizar a lesão é, tradicionalmente, o da compra e venda (e, mais especificamente, a de imóveis). O instituto originou-se em contratos de execução imediata ou, no máximo, diferida, em que a prestação é única mas pode ser executada de forma parcelada ou retardada. Porém, tendo sido aceito que a lesão se aplica a outros contratos, é necessário efetuar as devidas mutações.

O contrato de trabalho se caracteriza pelo trato sucessivo, com execução continuada e, preferencialmente, duração indeterminada. Assim, cada salário pago pelo empregador tem efeito liberatório somente com relação ao trabalho prestado naquele período, reiterando-se a avença mês a mês. A possibilidade de ocorrência da lesão superveniente tem, portanto, grande interesse para o contrato de trabalho.

Belmonte (2009, p. 164) entende que a vedação a alterações contratuais prejudiciais ao empregado (art. 468 da CLT⁹³), ainda que consentidas, é uma hipótese de nulidade por lesão prevista pelo legislador a partir da ideia de que o empregado se vê premido, durante a relação de emprego, a aceitar alterações que possam lhe

⁹¹ Sílvio Rodrigues e Carlos Roberto Gonçalves, da mesma forma, entendem que a lesão só é verificada no momento da formação do negócio.

⁹² O trecho citado de Lorenzetti relaciona-se às características gerais da lesão contratual; entretanto, ao discutir a aplicação da lesão ao contrato de trabalho, o mesmo autor supera a exigência de que a lesão se verifique apenas na formação do negócio, pois afirma que “tem sido frequente dispensa de alguns trabalhadores com a redistribuição das tarefas antes executadas por eles aos empregados remanescentes, sem qualquer incremento salarial para estes. Em tais casos, [...] não raro, configura-se um desequilíbrio contratual caracterizador da figura da lesão” (LORENZETTI, 2010, p. 356). Reconhece, pois, a possibilidade da lesão superveniente à formação do contrato.

⁹³ 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.

resultar em desvantagens. Estendendo esse entendimento para as situações de trabalho forçado, é possível que as condições estabelecidas nas tratativas (especialmente quando realizadas por meio de intermediários) só se mostrem distintas da realidade ao longo da execução do contrato (com a supressão dos intervalos, a exigência de sobrecarga de trabalho, a imputação de dívidas, a redução da alimentação, etc.). Inexistindo provas de promessas falsas (que poderiam levar ao reconhecimento do dolo) será vantajoso para a vítima considerar o problema do ponto de vista da lesão superveniente à formação do contrato. A lesão independe da averiguação do dolo de quem se beneficia, pois o que leva a vítima a contratar não são as informações erradas fornecidas, mas a necessidade de contratar ou a inexperiência, ambas circunstâncias que pertencem à própria vítima, e não ao outro contratante⁹⁴.

5.2.4 Efeitos da lesão e a teoria das nulidades do contrato de trabalho

Conforme o art. 171 do CC, o negócio jurídico viciado por lesão é anulável. Negócio anulável, segundo a teoria civilista, é aquele que atinge o interesse particular de pessoas que o legislador pretendeu proteger (GONÇALVES, 2011b, p. 363), e é sanável pela confirmação (art. 172 do CC).

A previsão de anulabilidade depende de que o interesse no desfazimento do negócio jurídico lesivo seja apenas patrimonial. Como é matéria de ordem privada, permite que o demandado evite a invalidação total do contrato, dando a ele a opção de modificar as prestações para restabelecer a equidade (PEREIRA, 1997, p. 203). Essa ideia é corroborada pelo § 2º do art. 157 do CC, que valoriza a conservação do negócio por iniciativa da parte favorecida. Esta pode oferecer suplemento suficiente para reequilibrar a proporção das prestações, ou concordar com a redução do proveito, o que poderia fazer, por exemplo, devolvendo o que recebeu em excesso.

De início, deve-se afastar para o contrato de trabalho essa última opção, visto que é impossível restituir o trabalho prestado quando é declarada a invalidade

⁹⁴ De um ponto de vista axiológico, a aplicação da lesão em lugar do dolo, no exemplo citado, implicaria a alteração do princípio justificador da proteção jurídica. Conforme Lorenzetti (2010), no dolo, a censura é da conduta de má-fé do contratante, tanto que não é necessária a concretização de prejuízo material para a vítima. Basta ter havido conduta intencional que provoque na vítima a determinação de realizar o negócio. O principal valor violado é a boa-fé. Na lesão, a hipótese de anulabilidade do negócio jurídico advém da violação da justiça contratual, e dessa forma, também, se justifica o requisito da verificação da vantagem desproporcional para uma parte.

contratual. Quanto aos outros efeitos previstos (anulabilidade ou convalidação do negócio mediante suplementação), sua aplicabilidade às relações de trabalho suscita alguma discussão.

Quando é cominada anulabilidade, existe uma confiança na capacidade de apreciação do sujeito sobre a situação. É uma concessão feita à autonomia negocial do lesado. A aptidão à desconstituição do ato é vista como proteção suficiente. O interesse geral não exige que ele seja desconstituído, e o sujeito pode renunciar à faculdade de anular o ato (BECKER, 2000, p.158). Do ponto de vista civilista, a composição das partes para desfazer o ato lesivo, fazendo desaparecer o prejuízo, é solução aceitável, visto que o aproveitamento do lucro patrimonial desaparece.

Por outro lado, no direito do trabalho, todo ato que importa prejuízo aos direitos trabalhistas é nulo (LORENZETTI, 2010, p. 355). A regra da nulidade no direito do trabalho tem fundamento no art. 9º da CLT⁹⁵. Assim, a disciplina das invalidades no direito do trabalho não contempla a anulabilidade, uma vez que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, exceto quando expressamente ressalvado em lei⁹⁶.

O alcance de uma decretação de nulidade do contrato de trabalho pode variar e, normalmente, não significa que o contrato não produz nenhum efeito. Os efeitos trabalhistas decorrem do fato trabalho, e não do liame jurídico entre as partes; por isso, a nulidade tem efeitos *ex nunc*. Nesse sentido, considerando-se que “o negócio anulável produz efeitos até o momento em que é decretada a sua invalidade” (GONÇALVES, 2011b, p. 354), apenas com relação à produção de efeitos, a nulidade trabalhista se assemelha à anulabilidade civilista.

Se o contrato é considerado inválido, mas, ainda assim, não é possível retornar ao *status quo ante*, deve incidir o art. 182 do Código Civil, segunda parte: não sendo possível restituir as partes ao estado anterior, quando anulado o negócio jurídico, deve haver a indenização equivalente ao que foi prestado. Como não é possível a restituição *in natura* da prestação laboral executada, o trabalhador deve receber uma indenização correspondente à contraprestação que lhe seria devida se não existisse nulidade no contrato (LORENZETTI, 2010, p. 72). Sobre o aspecto irretroativo da nulidade, Delgado (2016) afirma que

⁹⁵ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁹⁶ Existem previsões de renúncia aos direitos trabalhistas mediante negociação coletiva (como exemplo, hipótese de redução salarial do art. 7º, VI, da CRFB), ou mediante autorização do MTE (como exemplo, hipótese de redução do intervalo do art. 71, § 3º, da CLT).

À medida que a prestação obreira já foi efetivamente quitada com o cumprimento dos serviços, surgiria como imoral enriquecimento sem causa do tomador a negativa de incidência sobre ele dos demais efeitos justralhistas da relação socioeconômica desenvolvida. Ou seja, o reconhecimento de direitos trabalhistas ao obreiro prestador de serviços é a contrapartida inevitável da prestação laborativa já consumada. (DELGADO, 2016, p. 578)

No contrato em que há exploração de trabalho forçado, portanto, os efeitos da lesão contratual não serão os mesmos que estão previstos no Código Civil. A invalidade cominada não será a anulabilidade, pois o interesse no desfazimento do negócio lesivo não é puramente patrimonial, e não será possível a convalidação. O efeito será a nulidade, cujo reconhecimento, por força do art. 9º da CLT, pode ocorrer independentemente de provocação por parte do trabalhador. A declaração de nulidade não terá efeito retroativo, sendo devidas as verbas salariais e indenizatórias decorrentes da legislação do trabalho que foram suprimidas, e a indenização cabível por danos morais para compensar o sofrimento e a humilhação do trabalhador.

A outra hipótese prevista no § 2º do art. 157 do CC é a oferta de suplementação, por parte do beneficiado no contrato, suficiente para sanar a lesão e conservar o contrato. Ainda que, de certo ponto de vista, essa solução pudesse ser interessante para o contrato de trabalho, por outro lado ela parece absolutamente utópica no cenário socioeconômico concreto das relações laborais. Por puro amor à hipótese, pode-se cogitar que, caso o empregador tivesse interesse em manter o contrato, ele poderia oferecer a alteração das condições contratuais de forma a tornar a relação equilibrada, além de oferecer a reparação suficiente pelo prejuízo que o empregado já sofreu. Nessa eventualidade, poder-se-ia estabelecer uma derrogação da norma do art. 9º da CLT, fazendo prevalecer o princípio da continuidade da relação de emprego, implícito no art. 7º, I, da CRFB. Infelizmente, essa forma justa de conservação do negócio jurídico não tem espaço nas relações laborais (nem nas regulares nem, *a fortiori*, nas que exploram o trabalho forçado), pois, conforme verificado no item 3.1.2, na situação contemporânea a mão de obra é descartável devido à disponibilidade de trabalhadores desempregados.

Na contramão da proposta conciliatória civilista, por meio de uma leitura constitucional da proteção da dignidade da pessoa humana e da necessidade de manter o equilíbrio entre os fundamentos da ordem econômica (a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano), a lesão poderia fundamentar o direito do

trabalhador a uma indenização majorada decorrente da desigualdade entre as prestações a que as partes se sujeitaram no contrato. Como o aproveitamento do empregador é presumido, independentemente da apuração do ânimo de lesar, seria compatível com a aplicação da lesão a imputação de um valor compensatório de caráter punitivo⁹⁷. Nesse sentido, além do ressarcimento pelas verbas trabalhistas inadimplidas, a condenação em danos morais, além de compensar pela humilhação, poderia incluir um valor de desestímulo em “quantia significativa o bastante, que possa conscientizar o ofensor de que não deve persistir no comportamento lesivo” (FREITAS, 2009, p. 15). Tais condenações seriam cumuláveis, sem *bis in idem*, por dizerem respeito a bens jurídicos diversos, sem descuidar de outras condenações cabíveis como as multas administrativas, e, eventualmente, também a indenização por danos existenciais.

Esse tipo de reparação punitiva tem um caráter de alcance social. Sua finalidade é, além de alcançar o reequilíbrio que foi quebrado com o ato lesivo, tornar-se um exemplo social, “demonstrando não só àquele ofensor, como aos demais pares da sociedade, que tal comportamento é inadequado e coibido severamente” (FREITAS, 2009, p. 16). Em que pesem as críticas e dúvidas que se possam fazer sobre a validade da atribuição de um caráter punitivo às condenações em danos morais, é possível considerar a validade da proposta como medida de repressão às condutas de exploração do trabalho forçado.

⁹⁷ A forma de compensação sugerida alinha-se à teoria intitulada *punitive damages* (ou teoria do valor do desestímulo), segundo a qual a atribuição de altos valores indenizatórios funciona como desestímulo à prática de atitudes lesivas. Tem, portanto, um caráter preventivo aliado ao punitivo. Esse critério coloca em segundo plano a satisfação do ofendido e concentra-se no erro do ofensor. Seu elemento principal é a culpa normativa – o desvio do modelo de conduta adotado pela sociedade, violador da boa-fé atribuída socialmente. “[...] a responsabilidade passa a ter um caráter objetivo, sendo o agente considerado responsável pela lesão sofrida pela vítima tão somente por descumprir um padrão de conduta estabelecido pela sociedade” (FREITAS, 2009, p. 15).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho baseadas na escravização de uma pessoa por outra marcaram o surgimento das primeiras normas internacionais relacionadas ao trabalho forçado. Porém, após a segunda metade do séc. XX, outras práticas de trabalho coercitivo se tornaram usuais (trabalho forçado relacionado a migrações, por exemplo). Diante disso, após um esforço extensivo de coleta de dados mundiais, cuja primeira divulgação de resultados ocorreu em 2005, a OIT reformulou o conceito de trabalho forçado. As práticas encontradas foram organizadas a partir do critério do agente explorador, identificando, de um lado, o Estado, e de outro lado os agentes privados. A exploração de trabalho forçado por privados foi dividida em duas categorias por finalidades, sendo uma voltada à exploração sexual e outra à exploração de atividades econômicas.

Reconhecidas as novas modalidades, a Convenção da OIT sobre o trabalho forçado de 1930 (n. 29) foi complementada em 2014 por um Protocolo que prevê a adoção de medidas para a ampliação da informação sobre o problema, da proteção de grupos vulneráveis, da legislação e da fiscalização. Exige também que os Estados atuem sobre as causas e fatores que aumentam os riscos de trabalho forçado. O preâmbulo do Protocolo de 2014 contém considerações que servem como orientação para a interpretação do conceito de trabalho forçado contemporâneo.

No Brasil, o número de trabalhadores resgatados em situações de trabalho forçado desde 1995 (mais de 49 mil, conforme dados do MTE) demonstra a gravidade da questão. O sistema de servidão por dívidas somado ao isolamento geográfico é a principal das formas de trabalho forçado que atinge trabalhadores rurais. A exploração urbana recai principalmente sobre migrantes na indústria têxtil e na construção civil, e é caracterizada por jornadas exaustivas, retenção de documentos e condições degradantes de trabalho, além da imposição de dívidas. A legislação interna sobre o trabalho forçado é limitada. As condutas de exploração são tipificadas criminalmente no art. 149 do CP como redução de alguém a condição análoga à de escravo, sendo esse o principal dispositivo de lei nacional expressamente relacionado ao problema.

O novo conceito internacional de trabalho forçado exige um ajuste na valoração do elemento normativo “trabalhos forçados” contido no dispositivo do CP. A

conduta de submeter alguém a condição análoga à de escravo é identificada pela OIT como uma das espécies do gênero trabalho forçado contemporâneo. Quando o art. 149 inclui, entre as formas vinculadas de execução, submeter alguém a “trabalhos forçados”, esse elemento deve ser entendido em sentido estrito, como prestação de trabalho coagida, e não no sentido amplo de trabalho forçado, pois este abrange todos os diferentes elementos contidos no tipo.

Independentemente da tipificação criminal da conduta do empregador, a tutela do trabalhador deve ser ampliada. Devido à exigência estrita de tipificação e ao caráter de *ultima ratio* do direito penal, o art. 149 do CP não é suficiente para proteger os direitos dos trabalhadores forçados. Outros ramos do direito devem colaborar para o tratamento jurídico do problema. Alguns institutos de direito civil, cuja aplicação subsidiária é reconhecida pelo direito do trabalho, são hábeis a esta finalidade. A leitura da relação de trabalho forçado como um contrato de trabalho marcado pelo instituto da lesão permite buscar fundamentos para uma possível correção da injustiça contratual. Os pressupostos e requisitos do instituto da lesão contratual têm afinidade com as situações contemporâneas de trabalho forçado. A lesão hoje prevista no CC brasileiro tem como causa a premente necessidade (de caráter econômico) de um contratante. O desequilíbrio entre o valor das prestações de cada parte viola o aspecto comutativo do contrato e a justiça contratual. Existe dolo de aproveitamento presumido do contratante beneficiado, e o principal efeito do instituto é a anulação do negócio.

Não se há de afastar a admissibilidade de um instituto contratual pelo fato de a situação consistir em trabalho forçado. O consentimento do trabalhador na formação do contrato está sempre condicionado à necessidade de prover sua subsistência, e quanto mais premente a necessidade, mais sua vontade se flexibiliza, mas não necessariamente o consentimento, pois grande parte das situações contemporâneas iniciam com a intenção do trabalhador de prestar trabalho. O consentimento só está absolutamente ausente nas situações extremas em que há completa supressão da vontade pela violência exercida (como em casos de sequestro e tráfico de pessoas). Sempre que existe efetiva prestação de trabalho sem que a atividade seja intrinsecamente ilegal os efeitos do contrato devem ser preservados. Assim, a lesão contratual identifica-se pela desproporção entre as prestações exigidas do trabalhador e aquelas oferecidas pelo empregador.

Admitido o instituto, sua incidência no contrato de trabalho deve ser adequada às particularidades deste. A verificação da desproporcionalidade é mais complexa do

que em um contrato de compra e venda, por exemplo, em que se contrapõem um bem e um preço. O sinalagma no contrato de trabalho confronta obrigações de natureza distinta, e sua equivalência leva em consideração prestações de caráter patrimonial e extrapatrimonial. A hipótese de lesão superveniente deve ser considerada nas relações de trabalho. Grande parte da doutrina civil aceita apenas a lesão presente no momento de formação do contrato, embora o CC não disponha expressamente essa limitação. Como o contrato de trabalho se caracteriza pela continuidade de execução e trato sucessivo, existe uma renovação mensal do pacto e a lesão pode ficar evidenciada a qualquer tempo em que ocorra uma alteração do contrato que o torne lesivo desse momento em diante. Quanto aos efeitos da lesão, por impossibilidade de convalidação da relação de trabalho lesiva para o trabalhador, não existe anulabilidade. O trabalho forçado gera nulidade irretroativa, sendo devidas todas as verbas decorrentes da legislação do trabalho, as multas administrativas cabíveis e indenização por danos morais pela humilhação imposta ao trabalhador. Em razão da lesão contratual, sugere-se a adoção de *punitive damages* com a fixação de valores indenizatórios elevados pela exploração lesiva do trabalho e pela violação da justiça contratual, com intenção punitiva e preventiva da reincidência.

A tendência atual das políticas públicas relacionadas à regulamentação do trabalho é a flexibilização e maior valorização do negociado sobre o legislado. Nesse cenário, os institutos próprios das relações contratuais civis são instrumentos aptos a oferecer tratamento jurídico adequado às disfunções do contrato de trabalho, desde que sejam respeitados os aspectos peculiares desse tipo de relação jurídica. Direitos do trabalho são direitos humanos. Logo, há um elemento essencial que não pode ser negligenciado: o objeto do contrato de trabalho é a prestação de trabalho indissociável de uma pessoa, que participa da execução do contrato com sua energia, seus conhecimentos, sua personalidade, sua história de vida e todos os aspectos fisiológicos de seu corpo vivo. O objeto do contrato é o trabalhador trabalhando (ou disponível para trabalhar). Toda circunstância tendente a considerar apenas o resultado do trabalho, ignorando os aspectos vivos e humanos do trabalhador, além de violar direitos humanos, constitui vício ou defeito do contrato.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Laís. **Trabalho forçado como a antítese do trabalho decente**. Apresentação feita na CPI da Câmara dos Deputados destinada a apurar o Trabalho Escravo no Brasil, 2012. Disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/falalaiscpi_836.pdf Acesso em 05/11/2016.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. *In: CLT comentada pelos juízes do trabalho* da 4ª Região. SOUZA, Rodrigo Trindade de (coord.). São Paulo: LTr, 2015.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do direito do trabalho**. Trad. Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Carlos Juliano. A conquista da Fazenda Cabaceiras: escravidão temporária, luta de classes e reforma agrária no sul do Pará. *In: Anais do XVI Encontro Nacional dos Geógrafos*. Porto Alegre, 2010. Disponível em www.agb.org.br/evento/download.php?idTrabalho=974 Acesso em 07/08/2016.

BECKER, Anelise. **Teoria geral da lesão nos contratos**. São Paulo: Saraiva, 2000.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho – curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal: parte geral 1**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BOTELHO, Paulo Régis Machado. A influência do direito civil constitucionalizado nas cláusulas essenciais do contrato de trabalho – um diálogo necessário. *In: ALMEIDA, Renato Rua (coord.) e CALVO, Adriana (assist. coord.). Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito de trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 148-158.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O trabalho escravo à luz das Convenções n. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli e COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 269-277.

FREITAS, Cláudia Regina Bento de. **O quantum indenizatório em dano moral: aspectos relevantes para sua fixação e suas repercussões no mundo jurídico**. Artigo científico (pós-graduação) – Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2009, 30f.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, vol. 1: parte geral**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2011a.

_____. **Direito civil esquematizado, volume 1**. São Paulo: Saraiva, 2011b.

GRECO, Rogério. **Curso de direito penal: parte especial, volume II**. 12. ed. Niterói: Impetus, 2015.

GURGEL, Argemiro Eloy. **A Lei de 7 de novembro de 1831 e as ações cíveis de liberdade na Cidade de Valença (1870-1888)**. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais – IFCS, 2004, 112f.

_____. Uma lei para inglês ver: a história da lei de 7 de novembro de 1831. *In*: **Revista Justiça & História**. Porto Alegre: TJRS, 2006, vol. 6 n. 11, p. 128-165.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Profits and poverty: the economics of forced labour**. Geneva: ILO, 2014.

_____. **Forced labour and human trafficking – casebook of court decisions – a training manual for judges, prosecutors and legal practitioners**. Geneva: ILO, 2009.

_____. **ILO Data initiative on modern slavery**. Brochure, 27 April 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_364025.pdf Acesso em 28/09/2016.

_____. **Frequently asked questions concerning standard setting on forced labour**. Briefing note, 16 May 2014. Disponível em: http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_243395/lang-en/index.htm Acesso em 27/07/2016.

_____. **Stopping forced labour - Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**. Geneva: ILO, 2001. Disponível em: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221119483_EN/lang-en/index.htm Acesso em 22/09/2016.

_____. **A global alliance against forced labour Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.** Geneva: ILO, 2005. Disponível em http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_081882/lang--en/index.htm Acesso em 22/09/2016.

LEARY, Virginia A. The paradox of worker's rights as human rights. *In: Human rights, labor rights, and international trade.* Pennsylvania: University of Pennsylvania Press, 2003. P. 22-47.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. As lacunas do direito do trabalho e a necessidade de heterointegração (diálogo das fontes) com o direito civil. *In: ALMEIDA, Renato Rua (coord.) e CALVO, Adriana (assist. coord.). Aplicação da teoria do dialogo das fontes no direito de trabalho.* São Paulo: LTr, 2015, p. 47-55.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de direito civil, vol. 1: teoria geral do direito civil.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LIMA, Cristiane da Silva Brandão. A lesão nos contratos sob a luz do Código Civil. *In: 10 anos do Código Civil: aplicação, acertos, desacertos e novos rumos, vol. 1.* Rio de Janeiro: EMERJ, 2013. Disponível em: http://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumel/10anosdocodigocivil_81.pdf Acesso em 01/11/2016.

LIMA, Maria Geralda Alves. **O trabalho infante-juvenil rural em Goiás: os estudos de casos nas atividades do tomate e de carvoaria.** Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia – Programa de Pós-Graduação em Economia. Uberlândia, 2006, 240 fls.

LORENZETTI, Ari Pedro. **As nulidades no direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARQUES, Claudia Lima. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor.** 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho,** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha do trabalho escravo.** Disponível em: <http://goo.gl/ESXrND> Acesso em 26/07/2016.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. A efetividade da tutela trabalhista na repressão ao trabalho escravo contemporâneo. *In: Revista Direitos Humanos e Democracia.* Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Unijuí. Editora Unijuí • ano 4 • n. 7 • jan./jun 2016. P. 107-149.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção.** São Paulo: LTr, 2008.

NADER, Paulo. **Curso de direito civil, parte geral, vol. 1**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código Penal comentado**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

OLIVEIRA, Cínthia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. **Direito do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

OLLUS, Natalia. Regulating forced labour and combating human trafficking: the relevance of historical definitions in a contemporary perspective. In: **Crime, Law and Social Change**, vol. 63, s./l. Springer, jun2015, p. 221-246.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Lesão nos contratos**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

REPÓRTER BRASIL e SINAIT. **Trabalho escravo contemporâneo: 20 anos de combate (1995-2015)**. Folder. 2015. Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/folder20anos_versaoWEB.pdf Acesso em 23/10/2016.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Trad. Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O trabalho forçado contemporâneo – comentários às Convenções fundamentais n. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho – o texto e o contexto. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli e COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014, p. 279-286.

SILVA, Marcello Ribeiro da. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) – Universidade Federal de Goiás, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Goiania, 2010, 280 fls.

THOMANN, Lars. **Steps to compliance with international labour standards – the International Labour Organization (ILO) and the abolition of forced labour**. 1st ed. Germany: Bremen International Graduate School of Social Sciences, 2011.

TREVISAM, Elisaide. Ações e medidas visando a erradicação do trabalho escravo no Brasil contemporâneo. In: **Revista Jurídica** vol. 02, n. 43, p. 288-311. Curitiba: 2016. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/index> Acesso em 26/07/2016.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil – Parte geral**. Vol. 1. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender o salário**. São Paulo: LTr, 2014.

WALK FREE FOUNDATION. **Global Slavery Index 2016**. Disponível em <http://www.globalslaveryindex.org/>. Acesso em 26/11/2016.

ZAMBRANO, Guilherme da Rocha. *In: CLT comentada pelos juízes do trabalho* da 4ª Região. SOUZA, Rodrigo Trindade de (coord.). São Paulo: LTr, 2015.

APÊNDICE

Fundamentos legais protetivos de direitos humanos contra o trabalho forçado em instrumentos internacionais ratificados pelo Brasil

	Nome	Organismo	Ano	Disposição
1	Convenção de Genebra sobre a Escravidura	Liga das Nações	1926	Artigo 1º Para os fins da presente convenção, fica entendido que: 1º A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade; 2º O tráfico de escravos compreende todo ato de captura, aquisição ou sessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por meio de venda ou troca, de um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como em geral todo ato de comércio ou de transportes de escravos.
2	Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório (n. 29)	OIT	1930	Art. 2. 1. Para os fins da presente convenção, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.
3	Convenção sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio (n. 81)	OIT	1947	Art. 2. 1. O sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais se aplicará a todos os estabelecimentos para os quais os inspetores de trabalho estão encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão. Art. 4. 1. Tanto quanto isso for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspeção do trabalho será submetida à vigilância e ao controle de uma autoridade central. Art. 13 [...] 3. Se o procedimento fixado no parágrafo 2 não for compatível com a prática administrativa e judiciária do Membro, os inspetores terão o direito de dirigir-se à autoridade competente para que ela formule prescrições ou faça tomar medidas de efeito executório imediato.
4	Declaração Universal dos Direitos Humanos	ONU	1948	Artigo 4. Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

			Artigo 5. Ninguém será submetido à tortura nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.
5	Convenção da Proteção do Salário (n. 95)	OIT	1949
			<p>Art. 3. 1. Os salários pagáveis em espécie serão pagos exclusivamente em moeda de curso legal; o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bônus, cupons, ou sob qualquer outra forma que se suponha representar a moeda de curso legal, será proibido.</p> <p>Art. 4. 1. A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais podem permitir o pagamento parcial do salário em espécie nas indústrias ou nas profissões em que esta forma de pagamento seja de uso corrente ou conveniente em razão da indústria ou profissão em causa. O pagamento do salário sob forma de bebidas alcoólicas ou de drogas nocivas não será admitido em caso algum.</p> <p>Art. 6. Fica o empregador proibido de restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier.</p> <p>Art. 7. 1. Quando em uma empresa forem instaladas lojas para vender mercadorias aos trabalhadores ou serviços a ela ligados e destinados a fazer-lhes fornecimentos, nenhuma pressão será exercida sobre os trabalhadores interessados para que eles façam uso dessas lojas ou serviços.</p> <p>2. Quando o acesso a outras lojas ou serviços não for possível, a autoridade competente tomará medidas apropriadas no sentido de obter que as mercadorias sejam fornecidas a preços justos e razoáveis, ou que as obras ou serviços estabelecidos pelo empregador não sejam explorados com fins lucrativos, mas sim no interesse dos trabalhadores.</p>
6	Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista) (n. 97)	OIT	1949
			<p>Art. 3. 1. Todo Membro para o qual se acha em vigor a presente Convenção obriga-se, sempre que a legislação nacional o permita, a tomar todas as medidas cabíveis contra a propaganda sobre a emigração e imigração que possa induzir um erro.</p> <p>Art. 4. Todo Membro deverá ditar disposições, quando for oportuno e dentro dos limites de sua competência, com objetivo de facilitar a saída, a viagem e a recepção dos trabalhadores migrantes.</p> <p>Art. 6. 1. Todo Membro para o qual se ache em vigor a presente convenção se obriga a aplicar aos imigrantes que se encontrem legalmente em seu território, sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo, um tratamento que não seja inferior ao aplicado a seus próprios nacionais com relação aos seguintes assuntos: a) sempre que</p>

			<p>estes pontos estejam regulamentados pela legislação ou dependem de autoridades administrativas: I) a remuneração, compreendidos os abonos familiares quando estes fizerem parte da mesma, a duração de trabalho, as horas extraordinárias, férias remuneradas, restrições do trabalho a domicílio, idade de admissão no emprego, aprendizagem e formação profissional, trabalho das mulheres e dos menores; II) a filiação a organizações sindicais e o gozo das vantagens que oferecem as convenções coletivas do trabalho; III) a habitação; b) a seguridade social (isto é, as disposições legais relativas aos acidentes de trabalho, enfermidades profissionais, maternidade, doença, velhice e morte, desemprego, e encargos de família, assim como a qualquer outro risco que, de acordo com a legislação nacional esteja coberto por um regime de seguridade social), [...]; c) os impostos, taxas e contribuições, concernentes ao trabalho, percebidas em relação à pessoa empregada; d) as ações judiciais relativas às questões mencionadas na presente convenção.</p> <p>Art. 8. Serão aplicadas as devidas sanções a qualquer pessoa que promova a imigração clandestina ou ilegal.</p> <p>Art. 9. Todo Membro para o qual se ache em vigor a presente Convenção se obriga a permitir, dentro dos limites fixados pela legislação nacional, sobre exportação e importação de divisas, a transferência de qualquer parte dos ganhos e das economias do trabalhador migrante que este último deseje transferir.</p>	
7	Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura	ONU	1956	<p>Artigo 1º [...] §1. A servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida.</p>
8	Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado (n. 105)	OIT	1957	<p>Art. 1. Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:</p> <p>a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;</p>

			<p>b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;</p> <p>c) como medida de disciplina de trabalho;</p> <p>d) como punição por participação em greves;</p> <p>e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.</p>	
9	Convenção sobre Política de Emprego (n. 122)	OIT	1965	<p>Art. I. 1. Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.</p> <p>2. Essa política deverá procurar garantir: [...] c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.</p>
10	Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos	ONU	1966	<p>Artigo 8. 1. Ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos.</p> <p>2. Ninguém poderá ser submetido à servidão.</p> <p>3. a) Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios;</p>
11	Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)	OEA	1969	<p>Artigo 6. 1. Ninguém pode ser submetido à escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as formas. 2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso.</p>
12	Convenção das Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho (n. 144)	OIT	1976	<p>Art. 2. 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização</p>

			Internacional do Trabalho a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante.
13	Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais (n. 169)	OIT	1989 3. As medidas adotadas deverão garantir, particularmente, que: a) os trabalhadores pertencentes aos povos interessados, inclusive os trabalhadores sazonais, eventuais e migrantes empregados na agricultura ou em outras atividades, bem como os empregados por empreiteiros de mão-de-obra, gozem da proteção conferida pela legislação e a prática nacionais a outros trabalhadores dessas categorias nos mesmos setores, e sejam plenamente informados dos seus direitos de acordo com a legislação trabalhista e dos recursos de que dispõem; b) os trabalhadores pertencentes a esses povos não estejam submetidos a condições de trabalho perigosas para sua saúde, em particular como consequência de sua exposição a pesticidas ou a outras substâncias tóxicas; c) os trabalhadores pertencentes a esses povos não sejam submetidos a sistemas de contratação coercitivos, incluindo-se todas as formas de servidão por dívidas; Artigo 11. A lei deverá proibir a imposição, a membros dos povos interessados, de serviços pessoais obrigatórios de qualquer natureza, remunerados ou não, exceto nos casos previstos pela lei para todos os cidadãos.
14	Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho	OIT	1998 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
15	Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (N. 182)	OIT	1999 Artigo 3. Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;

16	<p>Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças (Protocolo de Palermo)</p>	ONU	2000	<p>Artigo 3. a) A expressão "tráfico de pessoas" significa o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos; b) O consentimento dado pela vítima de tráfico de pessoas tendo em vista qualquer tipo de exploração descrito na alínea a) do presente Artigo será considerado irrelevante se tiver sido utilizado qualquer um dos meios referidos na alínea a);</p>
----	--	-----	------	---