

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

GABRIEL MARGALHO SILVA

**A PORTARIA Nº 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO COMO AFRONTA AO
COMBATE DO TRABALHO ESCRAVO**

**BELÉM - PARÁ
2018**

GABRIEL MARGALHO SILVA

**A PORTARIA Nº 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO COMO AFRONTA AO
COMBATE DO TRABALHO ESCRAVO**

Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau em Bacharel em Direito no Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientadora: Prof^ª Dra. Natália Mascarenhas
Simões Bentes

BELÉM - PARÁ
2018

GABRIEL MARGALHO SILVA

**A PORTARIA Nº 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO COMO AFRONTA AO
COMBATE DO TRABALHO ESCRAVO**

Trabalho de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau em Bacharel
em Direito no Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Banca Examinadora:

Apresentado em: ____/____/2018

_____ - Orientador

Profª Dra. Natália Mascarenhas Simões Bentes

Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Portugal

Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

_____ - Examinador (a)

Aos meus pais, que lutaram incansavelmente por mim.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente devo agradecer a Deus, por sempre me prover todos os meios necessários para que a caminhada da vida possa ser trilhada.

Aos meus pais, Ronaldo dos Santos e Genilda Margalho, os quais sempre deram todo suor necessário para que eu e meu irmão pudéssemos ter educação de qualidade. Muito obrigado por nos mostrar que o bom caráter, respeito e humildade valem mais do qualquer dinheiro existente nesse mundo.

Ao meu irmão Renã Margalho, fonte primária de inspiração para ingressar neste maravilhoso curso.

Ao meu melhor amigo de quatro patas, Óreo, que sempre esteve disposto a me dar alegria.

Aos meus avós Geraldo Margalho, Maria Leonilde Margalho e Eugênia dos Santos (*in memoriam*), que sempre me fizeram duvidar se eram seres humanos ou angelicais.

A minha Orientadora/professora Natália Bentes, a qual me acompanhou em quase 50 % da trajetória acadêmica.

Aos meus primos George Margalho, Juliana Margalho, Thaís Margalho e Thainá Margalho, além dos inúmeros amigos que conquistei na universidade, vocês foram essenciais em minha trajetória de vida.

Por último, e igualmente importante, Débora Uchôa, minha namorada, a qual acreditou em mim e sempre se fez presente nos momentos de felicidade e conquistas, bem como os de tristeza e dificuldades. Amo você.

A todos, o meu grande e sincero obrigado.

RESUMO

Ao longo da história mundo, experimentamos os mais diversos tipos de escravidão, sendo destaque entre elas a escravidão negra presente no período colonial das Américas. Seguindo o rumo escravocrata, o Brasil, por muito tempo, viu a escravidão como a principal fonte de mão-de-obra, sendo um dos últimos países do mundo a abolir a escravidão. Porém, tanto no mundo quanto no Brasil, verificou-se a não erradicação total de tal atrocidade. A escravidão ganhou novas facetas e novas formas de execução mascaradas, fazendo com que países, juntamente com organismos internacionais, criassem normas e metas para o eficaz combate ao trabalho escravo. No Brasil, houve um crescente ampliação e adequação da norma afim de que houvesse uma efetiva proteção do homem-trabalhador, objetivando o assecuramento do trabalho decente. Porém, em 2017, houve uma mudança de rumo ao combate a escravidão no Brasil com a Portaria nº 1.129 do Ministério do Trabalho, a qual representou grande retrocesso, bem como a afronta aos direitos e garantias fundamentais assegurados em nossa Constituição Federal.

Palavras-chave: escravidão; trabalho; dignidade.

ABSTRACT

All over the history of the world. We have experienced the most diverse types of slavery, which the biggest highlight goes to the black slavery during the colonial period Americas. Following the way of slavery, Brazil, for a long time, has used the black slavery as it's principal kind of labor, that is why Brazil has become one of the last countries in the world to abolish it. However, either in Brazil as worldwide the slavery has not finished at all. The slavery has taken new forms and ways of disguised executions, making countries, with the support from international organizations, have created rules and targets for an efficient fight against slavery. In Brazil, there has been a growing expansion of rules to achieve one effective protection of a hard-work man, with the purpose to ensure the decent work. However, in 2017, the Ordinance n. 1.129 from Ministry of Labor has meant a change on the fight against slavery at Brazil, which has brought a big setback, and also an affront to the rights and fundamental guarantees secured on our Constitution.

Key-words: slavery; work; dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
1. A PROIBIÇÃO DA ESCRAVIDÃO COMO NORMA <i>JUS COGENS</i> NO CENÁRIO MUNDIAL.....	10
1.1 A escravidão sob a ótica histórica e jurídica.....	10
1.1.1 A escravidão ao longo da história do mundo.....	10
1.1.2 A escravidão ao longo da história no Brasil.....	10
1.1.3 Trabalho escravo: um conceito mutável.....	11
1.2 Trabalho decente como forma de aplicação dos Direitos Humanos ao âmbito laboral.....	14
1.2.1 A conceituação de trabalho decente segundo a ótica de José Claudio Monteiro de Brito Filho.....	14
1.2.2 A dignidade da pessoa humana como pilar para o conceito de trabalho decente.....	15
1.2.3 O trabalho escravo em oposição ao trabalho decente.....	18
1.3 Normas <i>jus cogens</i>	19
1.3.1 Origem das normas <i>jus cogens</i> no cenário mundial.....	19
1.3.2 <i>Jus cogens</i> : conceito e desdobramentos.....	20
1.3.3 A proibição do trabalho escravo como norma <i>jus cogens</i>	22
2. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO ASSEGURADOR DO TRABALHO DECENTE.....	25
2.1 Organização Internacional do Trabalho: conceito e história.....	25
2.2 O controle de convencionalidade das Convenções da OIT.....	26
2.3 Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho.....	28
2.4 Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.....	29
2.5 Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho.....	29
2.6 Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho	30
2.7 Convenção nº 105 da Organização Internacional do Trabalho.....	31
2.8 Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho.....	33
2.9 Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho.....	34
2.10 Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho.....	35
2.11 Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho.....	36
3. A PORTARIA Nº 1.129 DO MTB E O RETROCESSO NO COMBATE À ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA.....	38

3.1 O Ministério do Trabalho e o trabalho decente.....	38
3.2 A incompatibilidade convencional e constitucional da Portaria nº 1.129do MTB.....	38
3.3 A ADPF nº 489.....	42
3.4 A Portaria nº 1.293/17 do MPB como “substituto” da Portaria nº 1.129/17 do MTB.....	44
CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	48

INTRODUÇÃO

Com o avanço dos Direitos Humanos no cenário mundial, o conceito de escravidão foi explanado nas mais diversas formas por convenções internacionais e leis internas em diferentes países.

O principal organismo internacional que visa resguardar os direitos do trabalhador é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual estabelece normas internacionais, através de suas Convenções e Recomendações. Não seria diferente aos temas relacionados ao trabalho escravo, isso porque, ao longo de sua existência, inúmeras Convenções foram criadas afim de se combater tal atentado a dignidade humana, além da possibilidade de concretização do trabalho decente no cenário mundial.

O Brasil ratificou e internalizou algumas das Convenções da OIT, como a 29 e a 105, mas, apesar da aparente evolução ao combate a escravidão contemporânea, nosso país cometeu alguns erros normativos graves em sua história recente. Assim, analisaremos a Portaria nº 1.129 do Ministério do Trabalho (MTB), a qual representou um grande retrocesso ao combate do trabalho escravo e faremos o seguinte questionamento diante de tal problemática: em que medida a Portaria nº 1.129 do MTB afronta o combate ao trabalho escravo e as Convenções internacionais do trabalho?

Para responder à pergunta da problemática, deveremos, antes, entender alguns pontos que serão essenciais para a sua resposta e, para isso, dividiremos este trabalho de curso em três capítulos, da seguinte forma: 1) a proibição da escravidão como norma *jus cogens* no cenário mundial; 2) a organização internacional do trabalho como assegurador do trabalho decente; 3) e a Portaria nº 1.129 do MTB e o retrocesso no combate à escravidão contemporânea.

O presente assunto é recente e foi alvo de grande repercussão no final de 2017 no Brasil. Sendo assim, objetiva-se com este trabalho demonstrar a gravidade que tal situação representa no âmbito da concretização do trabalho decente, principalmente pelo fato de tal ato normativo ter sido emanado por órgão estatal encarregado da proteção do trabalhador.

1. A PROIBIÇÃO DA ESCRAVIDÃO COMO NORMA *JUS COGENS* NO CENÁRIO MUNDIAL

Este capítulo terá relevante importância para o presente trabalho, tendo em vista que aqui serão analisados a perspectiva histórica da escravidão, bem como seus conceitos e desdobramentos, que serão de fundamental importância para a compreensão mais segura e aprofundada da Portaria nº 1.129 do MTB, o qual analisaremos mais adiante no capítulo 3 deste Trabalho de Curso.

1.1 A Escravidão sob a ótica histórica e jurídica

1.1.1 A Escravidão ao longo da história do mundo

Em algumas sociedades ao longo do tempo, os escravos eram definidos como bens legitimamente. Assim, eles também tinham seus preços definidos de acordo com suas aptidões físicas ou habilidades profissionais.

Quando falamos de escravidão, é inevitável não pensarmos nos homens trazidos da África para a América, contra sua vontade que, de forma desumana, superlotavam os porões dos famosos navios negreiros. Porém, a história da escravidão é muito mais antiga que a escravidão praticada pelos colonos europeus contra os negros africanos. Acredita-se, na verdade, que ela seja tão antiga quanto a própria história da humanidade, tendo em vista que, diante das batalhas ocorridas na antiguidade, os derrotados eram escravizados por seus conquistadores.

As antigas civilizações necessitavam da escravidão para a execução de tarefas em que a força física era a principal ferramenta de trabalho. Cidades como Roma e Grécia, por exemplo, possuíam significativos números de escravos, porém estes tinham a oportunidade de comprar a sua liberdade.

1.1.2 A Escravidão ao longo da história no Brasil

A escravidão no Brasil, legalmente falando, ocorreu entre os séculos XVI e XIX, sendo esta forma de exploração da força de trabalho proveniente da população africana sustentado pelo tráfico negreiro.

A chegada do negro ao Brasil era marcada por uma exagerada burocracia, sendo eles classificados por sexo e idade, para que assim pudessem ser leiloados. Após a compra, os trabalhadores escravos eram direcionados aos latifúndios de cana de açúcar, minas de ouro, fazendas de café, trabalho doméstico, etc. Havia certa distinção entre os escravos que laboravam no campo e os que laboravam no ambiente doméstico, tendo em vista que estes viviam próximo aos seus senhores e, por isso, conseguiam uma vida mais confortável, mas não podemos deixar de ressaltar que ambas as formas de trabalho eram fruto da limitação da autonomia de vontade do escravo, ou seja, ambos eram completamente submissos a vontade dos seus senhores.

Neste período, a escravidão fez com que o trabalho fosse considerado uma atividade indigna, sendo o trabalho braçal visto como uma atividade destinada ao negro, ainda que significativa parte dos trabalhos da época necessitassem do dispêndio de esforço físico.

No século XIX começa a se desenrolar o processo abolicionista no Brasil, passando por uma série de conflitos, contradições, fases e etapas, perdurando tal processo por quase 100 (cem) anos (FERRAZ DE MENEZES, 2010).

A primeira etapa consiste, após as pressões internacionais, na proibição do tráfico de escravos, apesar de ter se estendido até meados do século XIX (FERRAZ DE MENEZES, 2010).

Na segunda etapa começamos a verificar, além da repressão ao tráfico, a criação de leis que tendem a culminar com o fim do trabalho escravo. Dentre tais leis, vale destacar a Lei do Ventre Livre que, além de declarar livres todos os filhos de escravas que nascem daí em diante, estipulou outras formas de libertação (FERRAZ DE MENEZES, 2010).

Já a terceira etapa está ligada ao evidente movimento popular abolicionista por várias vias, como: via legal; campanha popular; e ação direta, através de incentivos a fugas dos escravos. De forma concomitante, essas fases acabam por culminar na extinção do instituto jurídico escravidão, pelo menos no que concerne ao âmbito da legalidade (FERRAZ DE MENEZES, 2010).

1.1.3 Trabalho escravo: um conceito mutável

No âmbito internacional, podemos destacar a Convenção sobre Escravatura de 1926 da Liga das Nações, que trouxe o paradigma da propriedade como ponto focal na definição de escravidão, por meio de seu artigo 1º, §1º, o qual dispõe: “A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do

direito de propriedade”. A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), trouxe a expressão “trabalho forçado ou obrigatório”, o qual se vincula a uma necessidade de ameaça de penalidade e para qual o trabalhador não se ofereceu de espontânea vontade. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, não se verificou um conceito de escravidão, mas enfatiza, ainda em seu artigo 1º, a ideia que todos os homens nascem livres e são iguais em dignidade e direitos. O Estatuto de Roma do Tribunal Internacional Penal, em seu artigo 7º, (2) “c”, converge com a Convenção sobre Escravatura de 1926 ao definir escravidão como o “(...)estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”. Na tentativa de esclarecer e adaptar o conceito jurídico de escravidão, tentou-se adaptar o conceito jurídico de escravidão à vida contemporânea, procurando alterar o eixo “propriedade”, por “controle”, tornando o conceito mais receptivo em diversos ordenamentos jurídicos que rejeitam a ideia de apropriação de uma pessoa por outra. A utilização do conceito de escravidão com foco no “controle”, não abrange uma série de situações que exista um cerceamento pleno e um controle efetivo do indivíduo. Como alternativa a essa problemática, surge a alternativa da escravidão por restrição à liberdade (HADDAD, 2015).

Em âmbito nacional, sob a perspectiva da evolução histórica, destacamos que o Código Criminal do Império de 1830, que vigorou enquanto a escravidão era permitida, previa o grau de penalidades que poderiam ser aplicadas aos escravos por seus senhores, onde os escravos não tinham direitos, porém, tinham deveres. Neste contexto, o crime de “redução a escravidão”, prevista no artigo 179, referia-se a tornar escravo a quem detinha o direito de liberdade. Já no Código Penal de 1890 foi omissivo no que tange a crimes relacionados a escravidão. O atual Código Penal (CP), promulgado em 1940, criminalizou a conduta de “reduzir alguém a condição análoga a de escravo” (HADDAD, 2015). Dessa forma, reduzir alguém a condição análoga à de escravo evidenciava uma espécie de sequestro ou cárcere privado, já que os escravos não possuíam a liberdade, culminado com maus-tratos e violência (NUCCI, 2015).

Em 2003, a Lei 10.803 alterou a redação do Código Penal Brasileiro (CP), tipificando a conduta de reduzir alguém a condição análoga à de escravo, em quatro casos alternativos, em que o autor irá submeter a pessoa a: 1 – trabalho forçado; 2 – jornada exaustiva; 3 – condições degradantes; ou 4 – restrição da liberdade de movimento, por qualquer meio. A alteração do artigo 149 do Código Penal não se aproximou do conceito de escravidão sob o paradigma da propriedade, priorizando a grave violação da dignidade da vítima (HADDAD, 2015).

O artigo 149, *caput*, do CP, com a nova redação que lhe foi dada pela Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, preceitua:

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.

Até a nova redação do art. 149 do CP dada em 2003, o tipo penal destinava uma descrição, errônea, de que a redução a condição análoga à de escravo era tão somente a privação da liberdade de alguém. Desta forma, este relacionamento do ilícito com a restrição de liberdade permitia uma ligação do art. 149 com o que dispunha nas Convenções nº 29 e 105 da OIT. Com a alteração do art. 149, que ofereceu maior alcance ao tipo penal, foi gerado, por consequência, uma insegurança no que parecia concretizado, que era a ligação entre trabalho forçado definido pela OIT e trabalho escravo definido pelo Código Penal Brasileiro (BRITO FILHO, 2014).

Hoje em dia, trabalho escravo, nada mais é do que uma expressão mais reduzida do termo previsto na lei vigente. Sendo assim, nada nos impede de utilizarmos tal expressão. Sabendo-se disso, o trabalho escravo, atualmente, se divide em duas espécies: o trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes. (BRITO FILHO, 2004).

O trabalho forçado se difere do trabalho em condições degradantes, principalmente por um aspecto de intensidade, tendo em vista que nessa hipótese a compulsoriedade na prestação laboral é a característica que se evidencia. Tal compulsoriedade se dá pelo fato de o trabalho ocorrer contra a vontade do trabalhador (BRITO FILHO, 2014).

Desta forma, se caracteriza o trabalho forçado como espécie do crime previsto no artigo 149 do CP, a partir dos seguintes elementos: 1 – A existência de uma relação de trabalho entre os sujeitos ativo e passivo do crime; 2 – O fato do trabalho ser prestado compulsoriamente, independente de vontade do trabalhador ou com anulação desta, por qualquer circunstância que assim determine (BRITO FILHO, 2014).

Camargo de Melo, descrevendo as condições degradantes de trabalho, correlaciona, de forma acertada, péssimas condições de trabalho e de remuneração, bem como restrições de autodeterminação do trabalhador. Dessa forma, o que irá caracterizar a ocorrência do trabalho em condições degradantes é o tratamento desumanizado dado ao trabalhador, assemelhando-o a um bem, uma coisa. (BRITO FILHO, 2014).

Dito isso, trabalho em condições degradantes pode ser definido como uma série de condições impostas pelo empregador que, dentro da relação de trabalho em que o empregado tem sua vontade suprimida e anulada, gera prejuízos a sua liberdade, resultando na violação de direitos mínimos da legislação vigente e consequente objetificação do trabalhador.

1.2 Trabalho decente como forma de aplicação dos Direitos Humanos ao âmbito laboral.

1.2.1 A conceituação de trabalho decente segundo a ótica de José Claudio Monteiro de Brito Filho.

Para compreendermos melhor a expressão tema deste tópico, é interessante que, desde logo, possamos definir o conceito de trabalho decente. Sendo assim, trabalho decente consiste no trabalho em que são respeitados todos os direitos mínimos assegurados ao trabalhador necessários a manutenção da sua dignidade (BRITO FILHO, 2014).

Ainda que seja de essencial importância pensar que esta ampla proteção ao trabalhador seja dada de forma eficiente, não podemos cogitar a ideia de que todo o trabalhador terá seus direitos mínimos garantidos nos quatro cantos do planeta. Entretanto, ao falarmos de Direitos Humanos, falamos no mínimo de direitos necessários para que a dignidade de alguém possa ser mantida. Seguindo tal linha de raciocínio, é neste mínimo tratado, aplicado ao trabalhador, que devemos pensar em quais os direitos mínimos que devem ser assegurados para que possamos falar em trabalho decente (BRITO FILHO, 2014).

O mínimo de direitos garantidos, partindo de uma análise das normas internacionais, é verificado a partir de um conjunto extraído tanto do Pacto de Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e culturais, da Organização das Nações Unidas (ONU), quanto da Convenções Fundamentais da OIT. Em relação as Convenções da OIT, há as que tratam da liberdade sindical (87 e 98), proibição do trabalho forçado (27 e 105), proibição do trabalho abaixo de uma idade mínima (138 e 182) e da proibição de discriminação (100 e 111). Este rol, atualmente, é claramente definido na Declaração da OIT sobre os princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Seu objetivo é criar novos meios de promover tais direitos, principalmente para os países que não ratificaram estas convenções. Verifica-se, também, o Pacto de Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e culturais, da ONU, como assegurador aos direitos e garantias mínimas dadas ao trabalhador (BRITO FILHO, 2014).

Tomando por base os textos supracitados, o professor José Cláudio Monteiro de Brito Filho lista alguns dos direitos mínimos trazidos, os dividindo, ainda, em um plano individual e um plano coletivo:

No plano individual temos o Direito ao Trabalho, base sobre o qual se assentam todos os demais, dele desdobramentos, e pode ser analisado de diversas formas, sendo que, principalmente, como obrigação do Estado de criar condições para que o trabalhador possa exercer ocupação que lhe permita e à sua família subsistir, além de: liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; e proibição do trabalho infantil. No rol dos direitos mínimos há, ainda, no plano coletivo, a liberdade sindical, e no plano da seguridade social, a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (BRITO FILHO, 2014).

Neste sentido, é a concretização dos direitos e garantias mínimas, que sustentam o que denominamos de trabalho decente, de tal forma que, qualquer tipo de supressão de direitos que reduzam abaixo do mínimo permitido, atentaria diretamente a sua dignidade.

É possível concluirmos, então, que trabalho decente é possibilitar que o homem-trabalhador possa usufruir de um conjunto de direitos mínimos para a manutenção da sua dignidade, correspondente: “...à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas; incluindo a remuneração, e que preservam a sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais.” (BRITO FILHO, 2014).

Opor-se nessas condições é opor-se aos Direitos Humanos conquistados pelo homem-trabalhador e, sendo assim, contraria princípios básicos e basilares que os regem, como o da dignidade da pessoa humana.

1.2.2 A dignidade da pessoa humana como pilar para o conceito de trabalho decente.

Antes de mais nada, é importante destacarmos o princípio da dignidade da pessoa humana, principalmente de um ponto de vista contemporâneo influenciada pelo pensamento kantiano, tendo em vista que este é fonte basilar para a sustentação do, já explanado, trabalho decente.

A dignidade da pessoa humana tornou-se, nos últimos tempos, uma das grandes unanimidades éticas. No plano concreto, ela é mencionada, por diversas vezes, em uma série

de documentos, como: Constituições, leis, decisões judiciais, etc. No plano abstrato, poucas ideias fascinam tanto quanto este princípio (BARROSO, 2010).

A dignidade da pessoa humana, ao longo do tempo, se utilizou de diversos fundamentos para se sustentar. Em um primeiro momento, o Cristianismo é utilizado para fundamentar tal princípio, tendo em vista que: o homem é a imagem e semelhança de Deus. Em um segundo momento, com o advento do iluminismo, tem-se o homem como objeto central, baseando-se no fundamento filosófico da razão, a capacidade de valorização da moralidade e a autodeterminação. Com a chegada do século XX, torna-se, então, um objetivo político, sendo um fim buscado pelo Estado e sociedade. Com o fim da 2ª Guerra Mundial, a ideia do princípio em questão desloca-se pouco a pouco para o mundo jurídico, tendo dois movimentos como base. O primeiro está ligado ao surgimento de uma cultura pós-positivista, que voltou a trazer para perto o Direito da filosofia moral da filosofia política. O segundo consiste na inclusão da dignidade da pessoa humana nos documentos internacionais e Constituição (BARROSO, 2010).

O fato que devemos entender é que o princípio discutido não é tão simples quanto parece. Na verdade, é mais fácil entender o que atenta contra ele do que propriamente identifica-lo. Entretanto, para fazermos análise deste princípio com o trabalho decente, devemos, primeiro, conceituar o que seria o princípio da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, nos utilizaremos das ideias apresentadas por alguns doutrinadores renomados.

Para José Carlos Vieira de Andrade, há um entendimento que o princípio da dignidade de cada homem, é fonte de fundamentação para às normas jurídicas que lhes regem. Tal princípio não pode diferenciar os homens impondo a eles um figurino determinado de homem, aliás é um princípio que contribui para a abertura dos direitos fundamentais. Ressalta-se, também, que tal princípio não é mera abstração, tendo em vista que, na qualidade de princípio jurídico, tem-se que sua vigência se dá através das normas positivadas e realiza-se pelo consenso social, fazendo sua projeção na consciência jurídica constituinte da comunidade (VIEIRA DE ANDRADE, 2008).

Citado por Jorge Miranda, Miguel Reale explicita seu entendimento sobre a dignidade do homem:

É de autoconsciência da dignidade do homem que nasce a ideia de pessoa, segundo a qual não se é homem pelo mero facto de existir, mas pelo significado ou sentido de existência.

A pessoa do outro não é apenas um elemento circunstancial constitutivo do meu eu, pois ambos, o *eu* e *outro*, acham-se condicionados transcendentemente por algo que os torna histórica e realmente possíveis: esse algo que põe a subjetividade

como intersubjetividade é o valor da pessoa humana, o que, como tal, pode ser considerado o valor-fonte de todos os valores e, por conseguinte, dos direitos fundamentais (MIRANDA, 2017).

Ingo Wolfgang Sarlet, entende que tal princípio é:

... a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra toda e qualquer ato de cunho degradante desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, 2002).

É possível notar, com a extração de tal conceito, que a dignidade é uma característica do homem, ou seja, algo que integra ele e, sendo sim, é digno de uma proteção mínima de direito pelo fato de ser homem.

Para Kant, há um reino de finalidades humanas, nas quais tudo terá um preço ou dignidade. O preço poderá ser comparado ou trocado, mas a dignidade não poderá, tendo em vista que aquele que possui dignidade não pode ser substituído ou comparado. Como o homem é um ser racional e portador de autonomia, ele é o único capaz de gozar da dignidade. Sendo assim, a perspectiva kantiana parte do pressuposto que a dignidade humana se fundamenta na posição em que o homem ocupa dentro de uma escala dos seres (BRITO FILHO, 2008).

Se olharmos atentamente o conceito kantiano, poderemos verificar que estamos caindo em uma armadilha, mas apenas aparentemente. Isso porque nem todos os homens são dotados de razão, fazendo-nos entender que a dignidade não é um atributo universal da humanidade. Entretanto devemos considerar o padrão comum de racionalidade do homem que o distingue dos demais seres. Sendo assim, entendemos que esse padrão gerará consequência para todos, levando-se em conta, principalmente, a característica de igualdade entre os homens. (BRITO FILHO, 2008).

Verifica-se, também, um entendimento a partir de uma dupla perspectiva: o exercício de sua autonomia e o respeito mínimo aos seus direitos por parte do Estado e comunidade, fazendo com que o princípio da dignidade da pessoa humana venha sendo reconhecida formalmente no âmbito nacional e internacional (BRITO FILHO, 2008).

Neste sentido, a Constituição Federal do Brasil de 1988 (CF), dispõe, em seu artigo 1º, alguns dos princípios fundamentais da República, entre eles, a garantia da manutenção da

dignidade da pessoa humana, bem como a manutenção dos valores sociais do trabalho, conforme verificamos:

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:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (GRIFO NOSSO)

Já a Declaração Universal Dos Direitos Humanos dispõe:

Artigo 1º

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Este artigo, mais do que simples abstração da dignidade, expõe a necessidade que a dignidade tem de produzir seus efeitos no mundo fático, impondo obrigações ao Estado e a sociedade como um todo, uma vez que não há como falarmos de dignidade se não há uma materialização deste princípio. Dessa forma, o trabalho em condições decentes, nada mais é que a capacidade de proporcionar direitos advindos deste atributo inerente a todo e qualquer ser humano: a dignidade (BRITO FILHO, 2008).

1.2.3 O trabalho escravo em oposição ao trabalho decente

O trabalho escravo, como bem já dito anteriormente, não deve ser mais encarado como uma forma de restringir a locomoção do homem-trabalhador, mas como uma ofensa ao trabalho decente, sendo um violador dos direitos e garantias mínimas assegurados ao trabalhador.

É nesses direitos e garantias mínimas que devemos pautar nossa análise neste momento, compreendendo quais são esses direitos mínimos que devem ser assegurados para que possamos configurar um trabalho como decente.

Para chegar a esse mínimo, há um esforço claro de organismos internacionais para que o trabalho decente seja assegurado no plano fático. Dentre tais organismo, o que podemos

citar com grande destaque é Organização Internacional do Trabalho, a qual nas Memórias do Diretor Geral da Organização, relativo a 89ª Conferência Internacional do Trabalho (2001), elenca os objetivos da organização, indicando, ao início, a necessidade que a organização tem de centrar seus esforços no trabalho decente como uma das principais demandas globais (BRITO FILHO, 2014).

Tal esforço internacional para o combate ao trabalho escravo se dá pelo fato de o trabalho escravo e o trabalho decente serem verdadeiras antíteses, ou seja, enquanto a primeira forma laboral citada identifica o trabalhador de forma objetificada, violando direitos e garantias formalmente positivados em nossa Constituição e tratados internacionais devidamente ratificados, temos a segunda forma de trabalho como uma garantia mínima de direitos ao trabalhador, lhe dando o mínimo de dignidade e sendo encarado como um ser detentor de direitos, tanto quanto o seu empregador.

Vamos, mais adiante em nossa análise, verificar a Portaria nº 1.129 do do Ministério do Trabalho (MTB), a qual formaliza a redução do âmbito de proteção dos direitos e garantias mínimas ao trabalhador, impossibilitando a concretização do trabalho decente.

1.3 Normas *jus cogens*

1.3.1 Origem das normas *jus cogens* no cenário mundial

As normas *Jus Cogens* surgiram na história recente da humanidade, mais precisamente após sua positivação na Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, de 1969, passando a ser propagado no meio doutrinário. Entretanto, a ideia de direito cogente passou por longas etapas até chegarmos ao conceito atual (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

A ideia atual de *Jus Cogens* nos remete ao Direito Romano, mesmo que tal termo ainda não fosse utilizado na época. Porém, é no direito público interno que o conceito de normas absolutas e imperativas existiam, ou seja, jamais poderiam ser desrespeitadas por ato proveniente da vontade humana, ou ainda de acordos entre as partes, como em um contrato, por exemplo. Neste sentido, o Direito Romano clássico trouxe uma série de normas com características imperativas, principalmente no Código Justiniano (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

A formação do *Jus Cogens* sofreu uma série de influências do direito público, em virtude deste se tratar de interesse coletivo. Quando se verificava conflitos entre o interesse privado e o interesse público, este se fazia prevalecer, predominando o interesse coletivo em

detrimento do individual, fazendo com que nestes conflitos os interesses particulares fossem suprimidos, surgindo um princípio de grande relevância no âmbito jurídico, o de que o direito público não pode ser modificado por acordos entre particulares (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

No século XVII, após a origem da disciplina de Direito Internacional, estudiosos começaram a realizar uma série de análises acerca da existência de regras de direito natural, as quais teriam caráter imperativo, tendo estas um patamar de superioridade quando comparadas as normas de direito (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

No século XIX, surge na Alemanha a escola Pandectista, a qual fazia referências as normas que se impõem por si, ainda que tais normas não fossem consentidas por seus destinatários. Os pandectistas deram uma nova nomenclatura ao direito privado e ao direito público. Ao primeiro deram o nome de *Jus Dispositivium* ou *Jus Permissivum*, o qual consistia na liberdade que os particulares tinham de pactuar entre si. Já ao direito público, deram o nome de *Jus Cogens*, o qual tinha como principal característica o seu cumprimento obrigatório (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

Já no final do século XIX e início do século XX, houve em reconhecimento de um ordenamento moral superior, inclusive pelos positivistas. O fato é que o Direito natural não precisa ser escrito, ou ainda ser proveniente de acordos, isso porque seus princípios são universais e imutáveis, superiores as outras normas, muitas vezes associados a uma ordem divina (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

Por uma lógica simples, conseguimos entender que os jusnaturalistas aceitaram, sem maiores reprovações o *Jus Cogens*, mas, pela mesma lógica, os positivistas não, tendo em vista que eram veemente contrários à ideia de direitos não positivados. Ainda assim, Hans Kelsen, famoso positivista, aceitou o instituto do *Jus Cogens*, dizendo que os Estados podem celebrar tratados sobre qualquer assunto, desde que tais assuntos não contrariem as normas de Direito Internacional com caráter de *Jus Cogens* (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

Passada as questões envolvendo a origem do termo *Jus Cogens*, passamos agora a análise acerca do seu conceito e desdobramentos a partir da sua positivação na Convenção de Viena acerca sobre Direito dos Tratados, de 1969.

1.3.2 *Jus cogens*: conceito e desdobramentos

O instituto *Jus Cogens* veio previsto, de forma expressa, pela primeira vez, na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (CVDT), em 1969. Dessa forma, tal

documento trouxe alguns dispositivos que versam sobre o tema em questão, trazendo sua definição, suas características e as consequências ocasionadas pelos conflitos de suas normas convencionadas ou consuetudinárias (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

O artigo 53 e 64 da CVDT preceituam:

Artigo 53

Tratado em Conflito com uma Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (*jus cogens*)

É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza.

Artigo 64

Superveniência de uma Nova Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (*jus cogens*)

Se sobrevier uma nova norma imperativa de Direito Internacional geral, qualquer tratado existente que estiver em conflito com essa norma torna-se nulo e extingue-se.

Destes artigos, podemos extrair o conceito e os elementos que constituem o *Jus Cogens*, que consistem nas normas aceitas e reconhecidas pela comunidade internacional, sendo esta uma norma geral e aceita pela comunidade internacional, além de ser imperativa e inderrogável, salvo por norma ulterior de mesma natureza.

Verificamos que as normas *Jus Cogens* são revertidas de alguns elementos para serem consideradas como tais, dentre tais elementos encontramos a generalidade, a qual se caracteriza por uma ideia de universalidade e extensão, ou seja, são normas que não possuem destinatários determinados, mas sujeitam a todo ordenamento internacional.

A aceitação não significa que toda a comunidade internacional deve aceita-la de forma unanime. Na verdade, a aceitação da norma como tal pela maioria dos Estado-nações é suficiente para satisfazer o requisito contido na norma, devendo a *Jus Cogens* expressar a associação de todas as diferentes visões da humanidade, ainda que esta não ocorra de forma plena (MONTEIRO DE CASTRO, 2016).

Com relação a não possibilidade de derrogação, esta está diretamente ligada ao caráter imperativo da norma, que a torna superior a qualquer outra espécie de norma no âmbito internacional. Nesse sentido a imperatividade consiste no fato que a norma deve ser aplicada, inclusive aos Estados que não se submetem ao tratado que esta norma esteja contida, dando a ela caráter *erga omnes*.

Eduardo Correia Batista, expõe:

(...) deve-se entender que a simples existência do *Ius Cogens*, dado que este impõe obrigações *erga omnes*, implica a admissibilidade de terceiros invocarem a nulidade de um tratado contrário a uma norma *iuris cogentes*, embora não possa servir do procedimento pelas Convenções para obter a sua declaração de nulidade. (CORREA BATISTA, 1997).

É importante notar que característica da imperatividade não se confunde com a obrigatoriedade, isso porque o conceito de imperatividade, como bem explanado, é bem mais amplo que da obrigatoriedade. Em princípio, toda norma jurídica é obrigatória, mas nem todas são imperativas, como a *Ius Cogens*. Dessa forma, o que diferencia a norma de *Ius Cogens* das demais normas jurídicas é o aspecto da impossibilidade de serem derogadas por vontade das partes, podendo serem derogadas apenas por normas da mesma natureza. Assim, a imperatividade das normas *Ius Cogens* se fundamenta na sua inderrogabilidade (MAZZUOLI, 2016).

A CVDT não trouxe exemplos de normas *Ius Cogens*, mas apenas reconheceu sua existência. Entretanto, há um consenso doutrinário que de que normas que permitam o genocídio, escravidão, tortura ou pirataria, por exemplo, devem ser consideradas invalidas por contrariar o *Ius Cogens*. Da mesma forma integrariam ao *Ius Cogens* as normas proibitivas de discriminação, as que assegurem a autodeterminação dos povos, bem como os princípios de Direito Internacional Humanitário. Dentre os exemplos que integrariam o *Ius Cogens*, temos, sem divergência na doutrina, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o qual se enquadra com perfeição no que dispõe o conceito do artigo 53 da CVDT (MAZZUOLI, 2016).

A CVDT também não traz quais fontes de Direito Internacional Público são capazes de criar normas de *Ius Cogens*, mas segundo o entendimento doutrinário atual, estas normas provem tanto do costume internacional quanto do direito convencional, além dos princípios gerais do direito (MAZZUOLI, 2016).

1.3.3 A proibição do trabalho escravo como norma *jus cogens*

Como bem destacado no tópico anterior, as normas de natureza *Ius Cogens*, apesar de serem conceituadas e trazidos os elementos que as constituem na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969, não trouxe, tal convenção, quais seriam essas normas em espécie.

Sabendo-se disso, é importante fazermos o seguinte questionamento: como saberemos que a proibição da escravidão é uma norma de natureza imperativa no âmbito internacional, ou seja, uma norma *Jus Cogens*? A resposta é um tanto quanto simples. Isso porque, como já mencionado, há um consenso doutrinário no que tange ao rol de direitos trazidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, o qual consente que todos os direitos ali trazidos se comportam como norma de natureza *Jus Cogens*.

Alguns artigos da DUDH são importantes para a análise do presente tópico e merecem ser citados, como por exemplo, o artigo 1º, que dispõe: “**Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos**. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade. ” (GRIFO NOSSO). Note-se que a primeira parte do artigo primeiro, apesar de não falar claramente da proibição da escravidão, enfatiza a liberdade do ser humano, bem como a sua dignidade, ou seja, premissas totalmente incompatíveis com a escravidão.

O artigo 2º da presente Declaração dispõe:

Artigo 2º

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania. (GRIFO NOSSO)

Perceba que, novamente, a liberdade é um direito enfatizado, porém, diferente do artigo 1º, o artigo 2º traz enfoque na não possibilidade de distinção entre os seres humanos para fins de liberdade. Dentre tais distinções destacamos: raça, cor, sexo, língua, opinião política, etc.

O artigo 3º assevera: “Todo indivíduo tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal. ”. Mais uma vez a liberdade aparece como um dos aspectos centrais na referida Declaração.

O artigo 4º prevê: “Ninguém será mantido em **escravatura** ou em servidão; a **escravatura** e o **trato dos escravos**, sob todas as formas, são proibidos. ”. Esse artigo talvez seja o mais importante para a nossa análise, já que traz, expressamente, a proibição da escravidão por qualquer meio.

A dignidade da pessoa humana deve ser reconhecida a todos os membros da espécie humana, o que faz com que a redução deste à condição de escravo seja uma afronta direta a tal princípio.

A Constituição Federal do Brasil, não traz de forma expressa a proibição a escravidão, mas traz dispositivos que aparecem como forma de repúdio a tais práticas, como o artigo 5º, III.

O repúdio a tais práticas é tanto que justificou a alteração do artigo 243 da CF em 2014, passando ter o seguinte texto:

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

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)

Com a nova redação do artigo 243, a CF trouxe a hipótese de expropriação do bem, sem qualquer tipo de indenização ao proprietário e independente de outras sanções, quando ali fosse verificada a exploração de trabalho escravo.

Pois bem, tomados pelos conhecimentos conceituais trazidos por esse capítulo, passaremos as análises das Convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre o trabalho escravo e outras situações adjacentes a ela.

2. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO ASSEGUADOR DO TRABALHO DECENTE

A Organização Internacional do Trabalho foi criada para assegurar o mínimo de direitos ao trabalhador, afim de que a sua dignidade possa ser mantida.

Porém, antes mesmo de falarmos das benesses que esta organização internacional trouxe para mundo, principalmente no âmbito trabalhista através de suas convenções, devemos entender um pouco acerca do que é a OIT e para que foi criada.

Nos próximos tópicos também serão explanadas de que forma se dá a internalização das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, além de conhecermos quais as principais convenções dessa organização para fins de combate ao trabalho escravo, afim de que possamos, de forma mais precisa e lúcida, analisar o caso que será tema central deste trabalho.

2.1 Organização Internacional do Trabalho: conceito e história

A OIT é uma organização internacional fundada em 1919, após o fim da 1ª Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes, tendo como objetivo central da organização a promoção da justiça social. Ressalta-se também a estrutura tripartite presente nesta organização, tendo em vista que tal estrutura se dá por meio de representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores. Em 1944, na sua 26ª Conferência Internacional do Trabalho, anexou-se, em Filadélfia, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, ou simplesmente Declaração de Filadélfia. Tal Declaração foi de grande importância, pois exerceu grande influência nas atividades da organização, tendo em vista que não só os objetivos foram modificados, mas também os tornou mais adequados à sociedade internacional proveniente de um período pós-guerra e ao novo padrão de direito internacional que se desdobrava. Em 1946, foi realizado em Montreal a aprovação do texto que hoje encontra-se em vigor da Constituição da OIT. Tal texto sofreu uma série de emendas, as quais estão em vigor no âmbito internacional e são ratificadas pelo Brasil (MAZZUOLI, 2016)

A OIT possui três finalidades básicas que pretende alcançar: o sentimento de justiça social; o perigo da injustiça social; e a similaridade das condições de trabalho da ordem internacional. Todos estes objetivos elencados são reflexo de uma herança negativa deixado

pelo pós Primeira Guerra Mundial, a qual deixou uma série de problemas sociais, dentre elas a miséria e degradação dos trabalhadores. Desta forma, a OIT tem como objetivo primordial a elevação das condições de trabalho de todos os seres humanos, o qual tem sido focado atualmente sobre a rubrica de trabalho decente (MAZZUOLI, 2016).

A OIT formula e aplica normas internacionais do trabalho, as chamadas Convenções e Recomendações. No caso das Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a integrar o ordenamento jurídico interno deste.

Desde a sua criação, os membros da OIT adotaram inúmeras Convenções Internacionais de Trabalho, dentre as quais 9 destas serão analisadas com maior profundidade por nós.

A OIT desempenhou relevante papel na definição das legislações trabalhistas. Em 1998, houve a adoção da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, na 86ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, definindo alguns importantes objetivos, dentre eles a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (MAZZUOLI, 2016).

2.2 O controle de convencionalidade das Convenções da OIT

Antes mesmo de estabelecermos como se dá o procedimento de controle de convencionalidade para as convenções da OIT, devemos primeiro compreender o que seriam tais convenções. Desta forma, utilizando o conceito exposto por Valério de Oliveira Mazzuoli:

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas (MAZZUOLI, 2016).

Os tratados internacionais assinados pelo governo brasileiro são, no âmbito do direito interno, tratados por um processo complexo, o qual é dado por ator do Poder Executivo e Legislativo (MAZZUOLI, 2016). No âmbito do Poder Executivo é dado ao Presidente da República a competência privativa de celebrar tratados, convenções e atos intencionais, segundo ao artigo 84, inciso VIII, da CF. Diferente deste, o Congresso Nacional possui competência exclusiva para exercer o controle dos atos executivo, segundo o artigo 49, inciso I da CF (MAZZUOLI, 2016).

O Presidente da República é o único habilitado para ratificar os tratados internacionais. Ao Congresso Nacional compete aprovar ou não o tratado assinado pelo Chefe do Executivo (MAZZUOLI, 2016). Após a aprovação pelo Congresso Nacional, está o Presidente da República autorizado a ratificar o tratado. Inicia-se, então, os procedimentos cabíveis para a entrada em vigor do tratado no ordenamento jurídico brasileiro (MAZZUOLI, 2016).

Desde que o tratado esteja vigorando no âmbito internacional, os tratados devidamente ratificados, promulgados e publicados integram o ordenamento normativo interno, sendo capaz de produzir seus efeitos. Dentre tais efeitos a serem produzidos, encontramos a capacidade de o tratado revogar as normas infraconstitucionais que forem contrárias a ele, tendo em vista que tal norma convencional tem hierarquia superior a legislação infraconstitucional. Desta forma, é possível concluirmos que lei infraconstitucional posterior a internalização do tratado não é capaz de revoga-lo. Outro efeito a ser citado é o de autorizar que o particular reclame perante o judiciário nacional a satisfação de um direito previsto no tratado (MAZZUOLI, 2016).

É importante ressaltar, também, que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, incluiu no artigo 5º da CF o § 3º que prevê a possibilidade dos tratados internacionais que versem sobre Direitos Humanos, obterem valor jurídico equivalentes as emendas constitucionais, desde que obedecido o rito neste dispositivo, fazendo com que estes tratados se diferenciem dos demais que passam pelo Congresso Nacional e que necessitam apenas da aprovação de uma maioria simples, os quais ganham um valor jurídico de norma supralegal.

No que tange a execução do tratado no âmbito interno do Brasil, cabe dizer que todas as autoridades públicas têm o dever de executar o tratado, tendo em vista que a responsabilidade de cumprimento do tratado incumbe ao Estado, na sua qualidade de sujeito do Direito Internacional Público. Caso o Estado não garanta a plena execução do tratado no âmbito interno, este será responsabilizado internacionalmente (MAZZUOLI, 2016).

As convenções da OIT possuem algumas diferenças quando comparadas as demais convenções internacionais, começando pela sua fase negocial até chegar a fase de internalização do tratado no direito brasileiro.

Na fase negocial da OIT, temos um método distinto das demais convenções, tendo em vista que estas são produzidas em foro único: a Conferência Internacional do Trabalho. Porém, a principal característica diferenciadora entre elas está na participação de outras representações, isso porque nas convenções multilaterais em geral, participam apenas governos, enquanto que nas negociações da OIT participam também os representantes dos empregadores e trabalhadores (MAZZUOLI, 2016).

Depois de adotada na Conferência, as convenções da OIT passam praticamente pelos mesmos trâmites dos demais tratados internacionais, mas diferente destes, dispensam a formalidade da assinatura, tendo em vista que a Conferência a adota, ou seja, sua autenticidade é garantida com a assinatura do Presidente e do Secretário-Geral da Conferência. Tirando esta diferença, o procedimento de internalização da convenção internacional da OIT se dá da mesma forma das demais convenções internacionais, devendo obedecer às regras gerais do Direito dos Tratados, bem como o ordenamento constitucional interno previsto no artigo 84, inciso VIII e 49, inciso I da CF (p. 1129-1130, MAZZUOLI, 2016).

2.3 Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho

Em 1930, em sua décima quarta reunião, a OIT aprovou a Convenção de número 29, também conhecida como Convenção sobre o Trabalho Forçado. Tal Convenção é considerada desatualizada, tendo em vista que foi elaborada em um contexto históricos em que países africanos e asiáticos passavam por um processo de descolonização com relação aos países europeus, trazendo uma conceituação de trabalho forçado bem adequado aquela conjuntura. A ideia era elaborar um marco transitório econômico pautado no trabalho livre. Desta forma, a Convenção nº 29 trouxe uma conceituação mundialmente adotado para o trabalho forçado, sendo, tal conceito, ampliado com a finalidade de alcançar as novas formas de submissão do homem-trabalhador a este tipo de exploração (BIGNAMI, 2013).

Sabendo disso, a referida Convenção conceitua no seu artigo 2º trabalho forçado, conforme se verifica:

ARTIGO 2º

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.

Ainda que a Convenção 29 da OIT trate da conceituação do trabalho forçado, não há menção sobre os meios pelos quais esse tipo de trabalho deverá ser combatido, nem dá caminhos para sua erradicação. Além disso, não se verifica qualquer tipo de medida de proteção ou compensação pelos danos sofridos a quem esteve sujeito ao trabalho forçado (BIGNAMI, 2013).

2.4 Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção nº 87 de 1948, trouxe à tona os debates acerca da liberdade sindical no âmbito da OIT. Dessa forma, verifica-se através de uma perspectiva internacional, a importância dada ao trabalhador para que o trabalho decente possa ser assegurado. Isso porque liberdade de filiação é essencial para que os interesses coletivos sejam defendidos da forma mais adequada possível, além de ser uma forma de que trabalhador dispõe de agir contra um desequilíbrio fático na relação trabalhista. Assim as organizações sindicais são mecanismos mais que necessários de efetivação e reconhecimento de direitos que melhorem as condições de vida do homem-trabalhador. Para alguns doutrinadores, a Convenção 87 representou um marco legislativo internacional para o direito sindical, tratando de assuntos de suma importância (SANTOS, 2008).

A Convenção referida é dividida em quatro partes, dentre as quais: liberdade sindical, proteção do direito sindical, medidas diversas e as disposições finais. Apenas as duas primeiras partes cuidam em tratar da liberdade sindical. (GONÇALVES, 2014).

Ainda que de forma ampla, o artigo 2º da Convenção 87 dispõe acerca da liberdade sindical:

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Deste artigo, podemos notar alguns direitos ligados a liberdade sindical que serão determinantes para a concretização de direitos mínimos do trabalhador para que sua dignidade seja assegurada. Dentre tais direitos que podemos extrair da leitura do artigo 2º, o direito de constituição sindical sem prévia autorização é o mais relevante.

2.5 Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção de nº 98 da OIT entrou em vigor em 1951, após decidir adotar algumas proposições relacionados à aplicação dos princípios de direito a organização e de negociação coletiva.

Tanto a Convenção 87 como a Convenção 98 da organização em questão tratam do livre desenvolvimento da atividade sindical. Porém, é importante de ser ressaltado, que o conteúdo das referidas convenções, são diferentes, apesar de serem complementares.

Enquanto que a Convenção nº 87 dirige seu foco para o direito à fundação das entidades sindicais, inclusive a fase preparatória destas fundações, e à liberdade sindical coletiva das organizações depois de constituídas, a Convenção nº 98 da OIT atenta para a proteção de direitos ligados a persuasão incorporativa e de livre filiação à entidade sindical já constituída. Desta forma, como já bem dito, a Convenção nº 98 veio complementar a Convenção 87, tratando a liberdade sindical de um perspectiva diferente.

Identifica-se, portanto, assim como na Convenção nº 87, a Convenção nº 98 é uma forma de fortalecimento de direitos sindicais, os quais, sendo ampliados, conseguem refletir na concretização dos direitos do homem-trabalhador, individualmente falando.

O artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT dispõe:

Art. 1

1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
 - a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
 - b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

É possível percebermos que o artigo 1º determina a proteção do trabalhador que deseja se filiar ou deixar de fazer parte de um sindicato, principalmente em relação ao empregador. Entretanto não é possível extrair de tal leitura qual o tipo de proteção que será dada a este trabalhador, já que a Convenção trata esta proteção de forma genérica.

2.6 Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção de nº 100 da OIT, adotou, em 1951, proposições relativas a isonomia de remuneração entre homens e mulheres, sendo tais princípios firmados nos artigos 1º, alíneas a e b, e 2º, desta convenção, conforme se verificam:

ARTIGO 1º

Para os fins da presente convenção:

- a) o termo “remuneração” compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e tôdas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou “in natura” pelo empregador ao trabalhador em razão do emprêgo dêste último;
- b) a expressão “igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

ARTIGO 2º

1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

Importante destacar que, o estabelecimento da igualdade de remuneração previsto na convenção, compreenderia tanto o salário base como o salário in natura, pago pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego. Ressalta-se, porém, que a isonomia de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor, diz respeito as taxas de remuneração fixas, sem que se faça discriminação fundada no sexo.

Gomes e Gottschalk afirmam que “(...) o princípio da isonomia salarial acha-se incorporado ao direito positivo dos povos cultos, estampado como norma constitucional e diretriz universal do direito do trabalho” (GOMES, GOTTSCHALK, 2012).

O princípio da igualdade salarial está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) que, em seu art. 23, o qual estabelece que “(...) Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”.

2.7 Convenção nº 105 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção nº 105 da OIT, foi escrita em Genebra no ano de 1957, objetivando a abolição do trabalho forçado. A atual convenção pode ser entendida como a mais atual dentro de um rol de convenções da OIT que tratam sobre este assunto ou similares, como por exemplo a Convenção nº 29 da OIT, de 1930, já explanado anteriormente.

Alguns artigos desta convenção são de essencial importância para entendermos seu intuito, dentre eles os artigos 1º e 2º. Tais artigos são complementares e, ao mesmo tempo, reiteram o sentido do outro, tendo em vista que enfatizam a necessidade de adoção de medidas para a abolição completa e imediata do trabalho forçado.

O artigo 1º expõe:

ARTIGO 1.º

Todo o Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção compromete-se a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório e a não o utilizar sob qualquer forma:

- a) Quer por medida de coerção ou de educação política, quer como sanção a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas ou manifestem a sua oposição ideológica à ordem política, social ou económica estabelecida;
- b) Quer como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra com fins de desenvolvimento económico;
- c) Quer como medida de disciplina do trabalho;
- d) Quer como punição, por ter participado em greves;
- e) Quer como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

A presente convenção também menciona a convenção sobre a proteção salarial, a qual garante o pagamento realizado em intervalos regulares. Desta forma, assegura-se ao trabalhador a sua liberdade de sair do emprego quando quiser, sem que para isto ele precise estar preso à espera do pagamento.

Os tribunais brasileiros, principalmente os que tratam de matérias de trabalhistas, se utilizam das Convenções da OIT como fundamento para suas decisões. Verifica-se na ementa abaixo, a utilização das Convenções 29 e 105 como fundamento para reparação moral do trabalhador vítima do trabalho escravo contemporâneo:

TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. TRABALHO DEGRADANTE CARACTERIZADO. INDÚSTRIA TÊXTIL. REPARAÇÃO MORAL. 1. O trabalho escravo contemporâneo atinge tanto a liberdade do trabalhador quanto a sua dignidade. Sobre o tema, convergem as Convenções 29 e 105 da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988, no esforço de abolir o trabalho escravo, assegurar um meio ambiente de trabalho salubre e condições dignas de labor. 2. Consoante o art. 149 do Código Penal Brasileiro, o trabalho em condições análogas a de escravo abarca quatro tipos distintos: i) o trabalho forçado; ii) o trabalho em condições degradantes; iii) o trabalho em jornadas exaustivas, e; iv) o cerceio da liberdade de locomoção em contexto do trabalho. O trabalho degradante comporta um tipo conceitual que é configurado por um feixe plástico de atos ilícitos adotados pelo empregador, de modo distinto da submissão à jornadas exaustivas, caracterizada por uma só prática reiterada. Conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o trabalho degradante é a modalidade de trabalho análogo à escravidão mais recorrente, no campo e no meio urbano, ante aos mecanismos e subterfúgios adotados para camuflar o aviltamento à dignidade do trabalhador. 3. Na hipótese, o complexo probatório demonstra o trabalho em condições degradantes, confirmando as seguintes, dentre outras, práticas ilícitas sincrônicas adotadas pela ré: a) exigência de metas excessivas; b) a falta de urbanidade dos prepostos, inclusive, com emprego de insultos, ameaças e coações (assédio institucional); c) falta de estipulação da contraprestação pelas peças produzidas, não obstante o salário fosse por tarefa (o qual combina os critérios de unidade de obra com unidade de tempo); d) a não concessão do intervalo intrajornada (medida de segurança e medina no trabalho); e) insuficiência quantitativa de banheiros e restrição em sua utilização pelas empregadas; f) restrição ao acesso à água; g) adoecimento da empregada tendo como causa o trabalho. 4. Diante deste quadro, mantém-se a condenação da ré no pagamento da indenização por dano moral, com a redução de seu valor para R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), com a ressalva do entendimento desta Relatora Designada no que concerne ao quantum indenizatório.

(TRT-1 – RO: 00002071820125010004, Data de Julgamento: 14/09/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 19/10/2016)

2.8 Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho

Em 1958, foi adotada a Conferência nº 111 da OIT, a qual considerou que qualquer discriminação em matéria de emprego e profissão, viola os direitos elencados na Declaração Universal dos Direitos dos Homens, tendo, assim como a Convenção de número 100, a promoção da igualdade entre os seres humanos. Independente de raça, credo ou sexo (BIACCHI GOMES e MORO, 2013).

Como já bem dito, a Convenção de nº 100 da OIT tratou de estabelecer medidas que garantam a aplicação da isonomia salarial entre homens e mulheres. De forma mais abrangente, a Convenção nº 111 da OIT trata da necessidade de igualdade de tratamento entre os seres humanos, não somente em relação ao salário, mas em relação aos assuntos relacionados a matéria de trabalho como um todo. Desta forma, todo ser humano tem direito a progredir materialmente através de oportunidades isonômicas (BIACCHI GOMES e MORO, 2013).

O artigo 1º da presente convenção trata da conceituação do termo discriminação, conforme se verifica:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

Já os artigos 2º e 3º trazem métodos de aplicação de uma política nacional voltada para a igualdade em matéria de emprego e profissão entre os seres humanos, as quais devem ser adotados pelos Estados signatários da convenção:

ARTIGO 2º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

ARTIGO 3º

Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e os usos nacionais:

- a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e Trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas, administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes do controle direto de uma autoridade nacional;
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas atividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes do controle de uma autoridade nacional;
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Percebe-se, portanto, que a necessidade da promoção de igualdade de tratamento entre os seres humanos é tido como um dos focos da Organização Internacional do Trabalho, fazendo com que Convenções sejam adotadas ao longo do tempo, objetivando o crescimento e ampliação dos Direitos Humanos no ambiente do trabalho.

2.9 Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção nº 138 da OIT traz em seu texto a proibição do trabalho infantil, trazendo de forma mais geral a referida matéria, objetivando substituir gradualmente os instrumentos da OIT anteriores que também tratem desta matéria. O trabalho infantil vem sendo um dos assuntos principais da OIT ao longo do tempo, que tem como um dos seus objetivos basilares a erradicação deste tipo de trabalho.

A Convenção nº 138 dispõe que a idade mínima para a admissão em emprego será de quinze anos, ressalvado os trabalhos com finalidades artísticas, conforme disposição no artigo 8º, e o disposto no artigo 4º, conforme se verifica:

Artigo 4º

1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção arrolará em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o parágrafo 1 deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subsequentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias.

3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 3 desta Convenção.

2.10 Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção 182 da OIT foi adotada em 1996, estipulando propostas relativas que visam combater as piores formas de trabalho infantil, como o trabalho escravo e a exploração da prostituição e pornografia infantil. Reconheceu, também, que tais problemas são ocasionados pela pobreza e que a solução está pautada em um crescimento econômico aliado ao desenvolvimento social.

Para a convenção, criança é toda pessoa menor de 18 anos. Para que se possa tirar a criança destas formas horrendas de trabalho infantil, deve-se assegurar o ensino básico de qualidade e gratuito, para que, desta forma, esta criança possa ter uma vida digna, bem como ter um preparo profissional adequado ao chegar na maioridade (JUSTINO MANSANO, 2015).

O artigo 6º da Convenção 182 da OIT dispõe:

Artigo 6

1. Todo membro deverá elaborar e implementar programas de ação para eliminar, como medida prioritária, as piores formas de trabalho infantil.

2. Esses programas de ação deverão ser elaborados e implementados em consulta com as instituições governamentais competentes e as organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração as opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado.

As ações que são extraídas da leitura do artigo supracitado devem ser implementadas em caráter de urgência, objetivando a identificação de denúncias de crianças trabalhando em atividades ou áreas proibidas, bem como a retirada das crianças desta situação. Isso porque a

criança não está adaptada a realizar tais atividades laborais, pois se encontra em fase de desenvolvimento físico e psicologicamente (JUSTINO MANSANO, 2015).

Nesta convenção é possível percebermos que a necessidade da promoção da dignidade na vida social e na vida laboral é essencial tanto para o homem adulto quanto para a criança, devendo a esta, também, ter assegurado o trabalho decente.

Todas as convenções analisadas neste capítulo, tem como objetivo a manutenção da dignidade do homem, principalmente no ambiente laboral. Verifica-se, entretanto, que ainda que tais convenções tenham sido ratificadas pelo Brasil, os direitos necessários para que se alcance o trabalho decente ainda são desrespeitados em nosso país, fazendo com que, em muitas ocasiões, se deixe de configurar um determinado caso como uma simples supressão de direitos, pelo não pagamento de horas extras, por exemplo, para o enquadramento do trabalho escravo.

2.11 Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho

A Convenção 189 da OIT, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2011, foi ratificada pelo Brasil em 31 de janeiro de 2018 e trata do trabalho decente no ambiente doméstico.

A ratificação da Convenção nº 189 trouxe significativos avanços para o trabalho doméstico, tendo apoiado medidas de proteção importantes implementadas pelo governo brasileiro, dentre elas a limitação da jornada de trabalho, férias remuneradas e multa por demissão sem justa causa.

A convenção 189 visa melhorar a condição de vida e trabalho dos trabalhadores domésticos ao redor do mundo, fazendo com que seja assegurado proteções equivalentes aos dos demais trabalhadores. Ressalta-se, também, a importância do esperado fortalecimento da igualdade entre homens e mulheres no meio laboral, tendo em vista que a maioria destes trabalhadores são mulheres.

O artigo 7º prevê que os direitos garantidos no artigo 7º da CF aos trabalhadores comuns, quando possível, sejam garantidos a categoria dos empregados domésticos. Tudo que a Convenção abrange poderá ser aplicado em qualquer País-membro da OIT, inclusive no Brasil. O que tem que ficar bem claro é que a referida Convenção recomenda que, se possível, que seja estendido aos trabalhadores domésticos todos os direitos já concretizados aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que são aqueles

elencados no artigo 7º da Constituição Federal (MOREIRA SOUTO, 2011), como se verifica no seu § único:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Dessa forma, verifica-se uma proteção mais específica e concreta do trabalhador doméstico, fazendo com o trabalho decente consiga ser verificado de forma mais nítida neste âmbito laboral.

3. A PORTARIA Nº 1.129 DO MTB E O RETROCESSO NO COMBATE À ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

3.1 O Ministério do Trabalho e o trabalho decente

Antes mesmo de entendermos a gravidade da problemática discutida nesse trabalho devemos entender, mesmo que brevemente, as funções e formas de atuação do Ministério do Trabalho no meio laboral, tendo em vista que é a partir desta análise que surge uma das principais preocupações deste trabalho de curso.

O Ministério do Trabalho é um órgão federal criado com o objetivo de criar políticas relacionadas a geração de empregos e ao avanço da qualidade de vida do trabalhador no ambiente laboral, bem como fiscalizar e combater o trabalho escravo e outros crimes relacionados ao trabalho. Em linhas gerais, este órgão federal surgiu com o intuito de proteger o trabalhador, dar-lhe melhores condições trabalho e garantir saúde e segurança.

Partindo desta análise, temos que o Ministério do Trabalho (MTB), como fonte provedora da proteção do trabalhador, seria um verdadeiro defensor desta classe vulnerável. Entretanto, como já bem dito, é tal função empregada a este órgão, que faz com que sua Portaria nº 1.129/17 seja inaceitável. A portaria em questão trouxe um verdadeiro retrocesso em relação ao combate do trabalho escravo contemporâneo, trazendo consigo uma enorme carga de críticas da sociedade de juristas atuantes na área, dentre elas da atual Procuradora-Geral da República, Raquel Dodge a qual classificou tal ato normativo como um retrocesso à garantia constitucional de proteção à dignidade da pessoa humana.

A portaria analisada será analisada mais profundamente no tópico seguinte, o qual nos aproveitaremos deste momento para demonstrar a sua inconveniência, bem como sua inconstitucionalidade.

3.2 A incompatibilidade convencional e constitucional da Portaria nº 1.129 do MTB

O trabalho escravo contemporâneo tem certos traços diferentes daqueles que eram verificados em um Brasil colonial, por exemplo. Entretanto é possível ainda verificar que este tipo de escravidão a moda antiga ainda persiste, ainda que não seja o principal tipo de escravidão existente no Brasil. Enquanto antigamente tínhamos um escravo visto com mercadoria, onde este não recebia qualquer tipo de contraprestação pelos seus serviços, hoje

verificamos um trabalho escravo vestido de uma aparente relação trabalhista legal. Digo aparente, pois há uma contraprestação pelo dispêndio da força de trabalho, porém, tal contraprestação, servirá única e exclusivamente para a tentativa, sempre frustrada, de quitação de dívida com o empregador. A este tipo de escravidão damos o nome, popularmente conhecido, de escravidão por dívida.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), *caput*, assevera: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Da leitura deste artigo, podemos até pensar, a princípio, que de fato há uma relação trabalhista na escravidão por dívida. Entretanto deve-se realizar uma interpretação sistemática de todo o ordenamento jurídico brasileiro para compreendermos a ausência de uma relação trabalhista no caso da escravidão por dívida. O trabalhador, nesse caso, é forçado a permanecer trabalhando para o empregador, pois aquele “criou” uma dívida que jamais poderá ser paga, levando-se em consideração os valores irrisórios que recebe.

Como já foi explicado no capítulo 2 deste trabalho, a escravidão por dívida não é o único meio que resulta na redução do trabalhador a condição análoga à de escravo. Há uma série condições que também poderiam fazer com que a relação de trabalho possa ser considerada como escrava, como é o caso da jornada exaustiva, ou ainda do trabalho com instalações sem qualquer tipo de higiene ou adequadas ao seu exercício.

Neste sentido, é imprescindível que as autoridades públicas brasileiras sempre estejam atentas a combater e extinguir tal crime contra a dignidade humana. Dessa forma, o Estado sempre deve criar medida que aumentar o âmbito de proteção do trabalhador em relação ao trabalho escravo. Partindo-se de tal pressuposto é que a Portaria nº 1.129/17 vem sofrendo duras críticas.

O artigo 149 do Código Penal dispõe que a redução a condição análoga à de escravo possui quatro formas de ser executado: trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes e restrição de liberdade nos casos de servidão por dívida. Perceba, portanto, como a legislação brasileira amplia o alcance de tal crime dando uma contemporaneidade a ele.

Por sua vez, a Portaria nº 1.129 do MTB diminui a amplitude alcançada ao combate do trabalho escravo, principalmente pela restrição interpretativa que gera no artigo 149 do CP, tendo em vista que sujeitam a caracterização da jornada exaustiva e das condições degradantes a uma efetiva restrição de locomoção do trabalhador. Dispõe o artigo 1º, incisos II e III da referida portaria:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, nos termos da Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003, em decorrência de fiscalização do Ministério do Trabalho, bem como para inclusão do nome de empregadores no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, considerar-se-á:

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis a sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

Partindo-se desta análise, verificamos que tal portaria dificulta o enquadramento de um determinado fato no crime de redução a condição análoga a de escravo, bem como caminha de forma contrária aos preceitos constitucionais e convencionais, principalmente no âmbito da OIT.

Vale lembrar que o trabalho escravo contemporâneo vai além da mera restrição à liberdade, isso porque a afetação a dignidade do homem-trabalhador faz com já seja considerado como servo. Porém, a exigência trazida pela portaria de que haja uma efetiva restrição à liberdade, resulta em uma grande restrição ao que poderíamos considerar como trabalho escravo.

O inciso I do artigo 1º da portaria assevera que o trabalho forçado é “aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade”. Tal conceituação trouxe um atrelamento do trabalho forçado com a inexistência de consentimento, representando mais um retrocesso da portaria. Isso porque, é possível entendermos que os direitos assegurados ao trabalhador, seja por via constitucional, convencional ou ainda infraconstitucional, são de caráter disponível. É claro que em uma relação trabalhista há uma margem de autonomia das partes para a pactuação do contrato de trabalho. Porém, há também, um mínimo de direitos assegurados que não abrem margem para negociação, afim de que a dignidade do trabalhador seja assegurada no âmbito laboral. Sendo assim, é possível afirmar que há um rol de direitos trabalhistas indisponíveis existentes, os quais são necessários para a sustentação da dignidade.

Outro ponto de retrocesso está presente no artigo 4º, §3º, II, o qual dispõe:

Art. 4º. O Cadastro de Empregadores previsto na PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11.05.2016, será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho,

contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas atuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

§3º Para o recebimento do processo pelo órgão julgador, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá promover a juntada dos seguintes documentos:
II - Boletim de Ocorrência lavrado pela autoridade policial que participou da fiscalização;

Nesse caso há uma clara retirada da autonomia fiscalizatória do Ministério do Trabalho na averiguação do trabalho escravo, tende em vista que a presença policial passa a ser um requisito necessário para que o trabalho escravo seja constatado. Isso porque o boletim de ocorrência é essencial para que seja realizada a identificação dos trabalhadores submetidos a este tipo de trabalho e, conseqüentemente, fundamentar a atuação da fiscalização.

As Convenções nº 29 e 105 são as mais importantes quando tratamos de assuntos relacionados ao trabalho escravo e ambas foram ratificadas pelo Brasil em 1957 e 1965, respectivamente.

Como explicado no capítulo anterior, após a ratificação de uma determinada convenção internacional, o Brasil internaliza a norma internacional contida na convenção. Entretanto, a Portaria nº 1.129 do MTB parece ir de encontro com as referidas convenções, tendo em visto que o artigo 1º da Convenção nº 29 da OIT assevera que “Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível”. A partir da análise deste artigo é possível verificarmos que tal convenção frisa a necessidade extinguir o trabalho escravo no menor tempo possível. Não nos parece, porém, que tal portaria esteja em harmonia com tal convenção, tendo em vista que tal ato dificulta a configuração do trabalho escravo, bem como cria mais barreiras para fiscalização.

O Convenção nº 105 da OIT traz dois dispositivos que são de extrema relevância para nós, os artigos 1º e 2º, os quais dispõem:

Artigo 1º

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:

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2º

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete **a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório**, tal como descrito no artigo 1º da presente convenção. (GRIFO NOSSO)

A partir de uma simples interpretação, é possível extrairmos e concluirmos, principalmente da leitura do artigo 2º, que requer a adoção imediata de medidas eficazes que visam a abolição do trabalho escravo, a inconveniência da Portaria nº 1.129 do MTB, o qual dificulta e causa retrocesso no combate ao trabalho escravo, tendo em vista que criou uma norma mais precária e antiquada para o combate a tal atrocidade.

Além da inconveniência já destacada, a Portaria discutida também deve ser considerada inconstitucional, levando-se em consideração que ofende preceitos fundamentais presentes na Constituição Federal como à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os objetivos fundamentais da república de “construir uma sociedade justa e solidária” (art. 3º, I), “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, III) e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, IV), os direitos fundamentais à liberdade (art. 5º, caput), à igualdade (art. 5º, caput), a não ser objeto de tratamento desumano ou degradante, ao trabalho (art. 6º), além dos princípios constitucionais da eficiência (art. 37, caput), da proibição do retrocesso social e da proporcionalidade. Tais ofensas aos preceitos fundamentais também foram destacados na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 489, a qual será analisada no tópico seguinte.

3.3 A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 489

Diante dos inúmeros retrocessos trazidos pela Portaria 1.129 do MTB, autoridades nacionais e internacionais se manifestaram sobre a nova portaria. O Procurador-Geral do Trabalho, Luiz Eduardo Guimarães Bojart, por exemplo, considerou a portaria com uma forma de desconstruir o compromisso firmado pelo Brasil de combate ao trabalho escravo, o qual foi conquistado internacional ao longo dos anos. No âmbito internacional, a OIT criticou o Brasil por entender que tal ato normativo irá dificultar as ações de fiscalização.

O fato é que, diante de tantas críticas, não demoraria muita para que o judiciário brasileiro fosse acionado para barrar tal norma. E, diante desta situação, foi proposta uma ADPF no Supremo Tribunal Federal (STF). Mas antes mesmo de passarmos a analisar a

ADPF nº 489, devemos entender que tipo de ação a ADPF é. Pois bem, o artigo 102, § 1º da CF dispõe:

Art. 102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

§ 1.º A argüição de descumprimento de preceito fundamental, decorrente desta Constituição, será apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, na forma da lei.

Além de tal base constitucional, a ação é regida pela Lei nº 9.882/99, que tratou de detalha-la com mais precisão.

A ADPF tem por finalidade prevenir ou reparar lesão contra preceitos da Constituição Federal e possui um rol taxativo de legitimados para a sua propositura, dentre os quais estão os partidos políticos com representação no Congresso Nacional (GILMAR MENDES, 2012).

A ADPF nº 489 foi proposta pelo partido Rede Sustentabilidade em 20 de outubro de 2017º qual alegou, basicamente, qual tal ato normativo inviabiliza a política de combate ao escravo no Brasil. A relatora escolhida da ação foi a Ministra Rosa Weber. A Ministra relatora deferiu liminar em 26 de outubro de 2017, a qual suspende os efeitos da Portaria nº 1.129 provisoriamente, até que se tenha a decisão definitiva de mérito desta.

A Ministra frisou que não é qualquer tipo de violação aos direitos trabalhistas que podemos configurar como trabalho escravo, mas, se tal violação atinge níveis alarmantes aos direitos assegurados pela legislação trabalhista, se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes, resta configurado o trabalho escravo, ainda que não esteja presente a coação direta contra a liberdade de ir e vir do obreiro, tendo em vista que a sua dignidade já sofrera privação.

A Ministra Rosa Weber, ao conceder a liminar, assevera:

22. Presente, à luz do exposto, o *fumus boni juris*, tenho por satisfeito também o requisito do *periculum in mora* à evidência de elevado risco, caso produza efeitos o ato normativo impugnado, de comprometimento dos resultados alcançados durante anos de desenvolvimento de políticas públicas de combate à odiosa prática de sujeitar trabalhadores à condição análoga à de escravo. A **Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129/2017** tem como provável efeito prático a ampliação do lapso temporal durante o qual ainda persistirá aberta no Brasil a chaga do trabalho escravo.

A presença do trabalho escravo entre nós causa danos contínuos à dignidade das pessoas (**art. 1º, III, da CF**) a ele submetidas, mantendo a República Federativa do Brasil distante de alcançar os objetivos de construir uma sociedade livre, justa e solidária (**art. 3º, I, da CF**), alcançar o desenvolvimento nacional (**art. 3º, II, da CF**),

erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (**art. 3º, III, da CF**) e promover o bem de todos (**art. 3º, IV**). Tais danos são potencializados pela ausência de uma política pública eficiente de repressão, prevenção e reparação.

Vale ressaltar que, a persistir a produção de efeitos do ato normativo atacado, o Estado brasileiro não apenas se expõe à responsabilização jurídica no plano internacional, como pode vir a ser prejudicado nas suas relações econômicas internacionais, inclusive no âmbito do Mercosul, por traduzir, a utilização de mão-de-obra escrava, forma de concorrência desleal.

23. Ante o exposto, forte no **art. 5º, § 1º, da Lei nº 9.882/1999**, com o caráter precário próprio aos juízos perfunctórios e sem prejuízo de exame mais aprofundado quando do julgamento do mérito, **defiro o pedido de liminar, ad referendum** do Tribunal Pleno, para **suspender**, até o julgamento do mérito desta ação, os efeitos da **Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129, de 13.10.2017**.

A ação, como já dito, ainda não possui decisão definitiva, encontrando-se o processo concluso ao relator, desde 18 de abril de 2018.

Ainda que tal decisão definitiva ainda não tenha sido proferida, nos resta pensar que, dificilmente, a Ministra Rosa Weber irá reverter a decisão contida na liminar, isso porque nos parece claro em seus fundamentos que esta já se encontra bastante segura sobre o que irá decidir.

3.4 A Portaria nº 1.293/17 do MPB como “substituto” da Portaria nº 1.129/17 do MTB

Após as diversas críticas sofridas em decorrência da Portaria nº 1.129, o Ministério do Trabalho publicou uma nova portaria que trouxe novos conceitos de trabalho escravo.

Tal texto não vincula a jornada exaustiva e condição degradante com a necessidade de restrição de liberdade, fazendo com que a nova conceituação se vincule com os conceitos de trabalho escravo contemporâneo. O artigo 1º da nova portaria concerne:

Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que for encontrado em condição análoga à de escravo no curso de fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos da Portaria MTE n.º 1.153, de 13 de outubro de 2003, bem como para inclusão de administrados no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016, considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

- I - Trabalho forçado;
- II - Jornada exaustiva;
- III - Condição degradante de trabalho;
- IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;
- V - Retenção no local de trabalho em razão de:

- a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;
- b) Manutenção de vigilância ostensiva;
- c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

É claro que a nova portaria trouxe melhorias quando comparada a antiga. Porém, não deve ser deixado de lado o fato de que a “antiga” portaria não foi objeto de revogação, mas apenas continua suspensa em virtude de decisão liminar proferida no STF. Sendo assim, caso em decisão definitiva a portaria não seja suspensa, esta estará apta a produzir seus efeitos.

Dessa forma, diante da não revogação da Portaria nº 1.129 pelo Ministério do Trabalho, parece-nos que tal órgão estatal possui esperanças de que tal portaria possa ser mantida por decisão judicial.

CONCLUSÃO

O presente trabalho intentou demonstrar as novas facetas trazidas pela Portaria nº 1.129 do MTB em relação, principalmente, as formas de combate do trabalho escravo, o qual se disfarça e se encobrem, geralmente, de uma fictícia licitude nos dias atuais. Porém, verificou-se que a Portaria afetou o seu combate, bem como afrontou as convenções internacionais do trabalho sobre o tema e a nossa Constituição Federal, principalmente no que concerne aos Direitos Fundamentais, tendo em vista que cria barreiras para o combate e fiscalização de tal crime.

Além disso, é importante frisar sobre a dignidade humana aliada à sua importância dada pelas convenções internacionais, tendo em vista que tal preceito é fonte basilar para garantir a liberdade e um ambiente de trabalho digno.

Passamos por alguns debates importantes até entendermos a importância central do tema. O entendimento de como a evolução histórico-normativa se deu, por exemplo, foi essencial para demonstrarmos a regressão da proteção dos direitos do trabalhador no Brasil.

Assim, em relação ao combate do trabalho escravo no Brasil, verificou-se que tal combate foi resultante de um adequamento normativo as novas facetas expressas pelo trabalho escravo. Entretanto, os inúmeros impasses que a Portaria 1.129 do MTB trouxe, representou grande retrocesso jurídico em relação a concretização a dignidade da pessoa humana. Isso porque, conforme visto, houve uma paulatina evolução normativa relacionada ao combate do trabalho escravo, a qual, no momento da promulgação de tal ato normativo, deixou de acontecer, pelo fato, principalmente, de desconsiderar os modos de ser executado a escravidão contemporânea, considerando, apenas, um conceito retrogrado de trabalho escravo, o qual necessita, somente, da demonstração da restrição da liberdade de ir e vir do homem-trabalhador.

Com relação ao afrontamento as convenções internacionais do trabalho, o ato normativo tema de discussão deste trabalho demonstrou uma séria de violações as normas internacionais, inclusive as devidamente ratificadas e internalizadas pelo processo de controle de convencionalidade, como é o caso das Convenções nº 29 e 105 da OIT.

Ressalta-se, também, que proibição do trabalho escravo vai muito além de convenções internacionais ratificadas, ou ainda da norma interna do Estado, já que tal proibição é vista como uma norma *jus cogens*, ou seja, uma norma imperativa e que independe da anuência dos seus destinatários.

Apresentou, ainda, em seus dispositivos, uma série de violações a Constituição Federal, afrontando direitos fundamentais positivados.

Demonstrou-se, assim, a necessidade de revogação, ou ainda, a definitiva suspensão da portaria pelo STF, afim de que direitos e garantias fundamentais, assegurados em nossa constituição e em convenções internacionais, possam ser respeitados, para que, assim, o tenebroso momento da escravidão vivenciado na sociedade, seja extinto de vez.

A Portaria nº 1.129 do MTB ainda é tema de discussão no Supremo Tribunal Federal. Devemos aguardar, até que a nossa Corte suprema de justiça tome uma decisão definitiva, ou ainda, que o nosso Ministério do Trabalho, suposto protetor e fiscalizador dos direitos do trabalhadores, a revogue, para que enfim possamos comemorar ou lamentar-nos pelo regresso na defesa dos direitos fundamentais do trabalhador brasileiro.

REFERÊNCIAS

Disponível em: <http://www.editorartm.com.br/trabalho-escravo-estudos-sob-as-perspectivas-trabalhista-e-penal/>. Acesso em 01 de março de 2018

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho Escravo: Caracterização Jurídica, São Paulo, LTr, 2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução do homem a condição análoga á de escravo e dignidade da pessoa humana. Disponível em: www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho com redução a condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. Juruá, 2008.

MIRANDA, Jorge. Direitos Fundamentais. Almedina. 2017.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa De 1976. 4ª edição, 2008.

Disponível em: http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/36/art07_36.pdf. Acesso em 17 de abril de 2018.

Disponível em: https://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Dignidade_texto-base_11dez2010.pdf. Acesso em 17 de abril de 2018.

Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 2. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2002. p. 62

Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso 19 de abril de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 18 de abril de 2018.

Disponível em: <http://centrodireitointernacional.com.br/wp-content/uploads/2014/05/JUS-COGENS-ORIGEM-CONCEITO-ELEMENTOS-INFORMADORES-HIERARQUIA-E-FONTES.pdf>. Acesso em 18 de abril de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em 18 de abril de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em 18 de abril de 2018.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*, 10ª edição, 2016.

Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 20 de abril de 2018.

NUCCI, Guilherme de Souza. *Código Penal Comentado*, 15ª edição, 2015.

Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 22 de abril de 2018.

Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2013/02/a-construcao-de-um-novo-instrumento-internacional-contras-escravidao-e-o-trafico-de-pessoas/>. Acesso em 23 de abril de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#convencao29. Acesso em 23 de abril de 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2008.

GONÇAVES, Caio Cesar Gadelha Moreira. A Convenção nº. 87 da OIT e a liberdade sindical no ordenamento jurídico brasileiro. Centro Universitário do Pará. Curso de Bacharelado em Direito, Belém, 2014.

Disponível em: https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq. Acesso em 29 de abril de 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

BATISTA, Eduardo Correa. IUS COGENS EM DIREITO INTERNACIONAL. Lex, Lisboa, 1997.

Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm. Acesso em 30 de abril de 2018.

Disponível em: https://www.academia.edu/14750582/DIREITOS_SOCIAIS_E_DISCRIMINA%C3%87%C3%83O_DE_G%C3%8ANERO_UMA_AN%C3%81LISE_ACERCA_DAS_CONVEN%C3%87%C3%95ES_No_100_E_111_DA_OIT_E_SUA_APLICABILIDADE_NO_BRASIL. Acesso em 02 de maio de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm. Acesso em 02 de maio de 2018.

Disponível em: <https://monicajustinomansano.jusbrasil.com.br/artigos/261914013/as-piores-formas-de-trabalho-segundo-a-convencao-182-da-oit>. Acesso em 05 de maio de 2018.

Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/Convencao_105.pdf. Acesso em 05 de maio de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm. Acesso em 05 de maio de 2018.

Disponível em: <https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2851851/breves-comentarios-a-convencao-189-da-oit>. Acesso em 05 de maio de 2018.

Disponível em: <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/raquel-diz-que-portaria-que-dificulta-punicao-de-trabalho-escravo-e-retrocesso/>. Acesso em 10 de maio de 2018.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 10 de maio de 2018.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=489&classe=ADPF&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>. Acesso em 10 de maio de 2018.

Disponível em: <https://morumbidireito.files.wordpress.com/2016/04/curso-de-direito-constitucional-gilmar-mendes.pdf>. Acesso em 13 de maio de 2018.

Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/d95149a3-a952-47a1-b15d-44c2d77f44f6!/ut/p/z0/jYzJDoIwFEV_BRcsm9fWYsMSiSFliLrDbsxjtAplahz-XvwB4_LcnHtAQQbK4EM3aHVvsF34rDYXFIERbw80iZKjpMGJpbs4YjykEvagfgtLQd_GUQWgit7Y6mUh6wbr0hlbdMrK0d0wVWZGly6zY3qrC42zS0vfY8LHNUHf40RIZCRnXkmEKHgpZS1EvnW-ZSGaQNqQHsl2tQ9ZH9dh7vK389g9QFbnEYU/. Acesso em 14 de maio de 2018.

Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvRelEsc.html>. Acesso em 15 de maio de 2018.

Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em 15 de maio de 2018.