

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Fernanda Marders

**A INDENIZAÇÃO POR *DUMPING* SOCIAL COMO FORMA EFICAZ DE
POLÍTICA PÚBLICA PARA O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO
ANÁLOGO AO DE ESCRAVO DE MODO A CONCRETIZAR
O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Santa Cruz do Sul
2015

Fernanda Marders

**A INDENIZAÇÃO POR *DUMPING* SOCIAL COMO FORMA EFICAZ DE
POLÍTICA PÚBLICA PARA O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO
ANÁLOGO AO DE ESCRAVO DE MODO A CONCRETIZAR
O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, Linha de Pesquisa em Constitucionalismo Contemporâneo, da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC e Direitos Humanos da Universidade do Minho – UMINHO - Portugal, como requisito parcial para a obtenção da dupla titulação de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Raimar Rodrigues Machado

Co-orientadora: Prof^a. Dr^a. Teresa Alexandra Coelho Moreira

Santa Cruz do Sul

2015

Aos meus pais Adoir Roque Marders e Maristane Rheinheimer Marders, meus primeiros mestres, minha gratidão eterna pelo amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Conseguimos chegar a algo, com esforço, dedicação, persistência, perseverança e é claro contando com a colaboração de muitas pessoas, estas especiais, sem as quais não poderíamos chegar tão longe e, hoje, vivenciar esse momento grandioso de nossa vida.

Assim, tenho especial agradecimento a Deus, por me dar saúde e perseverança para percorrer esse caminho muitas vezes árduo. Aos meus pais Adoir e Maristane, que me deram a vida e me mostraram a magia de vivê-la, sempre com dignidade e confiança de que tudo iria dar certo.

Ainda, agradeço todo tempo dedicado e todo o ensinamento passado pelos professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISC que, em meio a cansativa caminhada em busca do título de mestre, se dispuseram a compartilhar suas experiências acadêmicas visando o meu aprendizado.

Tenho que agradecer em especial a Prof^a. Pós-Doutora Marli Marlene Moraes da Costa que, incansáveis vezes me recebeu em sua sala, sempre pronta a me escutar e me aconselhar, colocando-me em um caminho de dignidade e virtude, preparando-me para o mundo acadêmico que ainda me aguarda. As “meninas” da secretaria, tão dedicadas na realização dos meus pedidos; Enívia e Rosane, muito obrigada por tudo.

Para a Prof^a. (e no presente doutoranda) Suzéte da Silva Reis, que sempre estive disposta a debater questões polêmicas referentes ao direito do trabalho e me auxiliar em meio a esse ramo do direito; à você o meu especial agradecimento.

Ao meu professor orientador Doutor Raimar Rodrigues Machado, em reconhecimento pela atenção, disposição e inspiração para a concretização desse trabalho.

Meu especial agradecimento para minha Co-orientadora Prof^a. Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira que, de braços abertos me recebeu e me acolheu na Universidade do Minho em Portugal, para a realização da dupla titulação no Mestrado de Direitos Humanos.

Enfim, quero agradecer à todas as pessoas que no período de minha formação, passaram em minha vida, me acompanhando, dando força e me ajudando a trilhá-lo.

RESUMO

A presente dissertação foi realizada por meio de pesquisa qualitativa e descritiva, utilizando-se o método dedutivo como principal e histórico como auxiliar, com o objetivo de verificar e responder: de que modo o Estado brasileiro e português, por meio de políticas públicas, estão procedendo para combater o trabalho análogo ao de escravo realizado por meio do *dumping* social, concretizando assim, o princípio da dignidade da pessoa humana? Para possibilitar a resposta da questão, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, se fará uma abordagem histórica situando-se os modelos de Estado com ênfase na positividade dos direitos sociais nas Constituições, além de evidenciar marcos históricos relevantes ao direito do trabalho. Ademais, abordar-se-á a história da Organização Internacional do Trabalho e dos direitos humanos, uma vez que, o trabalho análogo ao escravo é uma afronta direta a dignidade humana, sendo, esse último, tratado na presente dissertação como princípio constitucional juntamente com a igualdade e a valoração do trabalho. Será abordado, a conceituação e o surgimento do *dumping* social proporcionando o entendimento adequado da sua relação para com o mundo do trabalho no contexto das empresas brasileiras e portuguesas destacando sua função social e a possibilidade de adesão dessas ao programa da ISO 26000. Após adentrar-se-á na importância da atuação do Ministério Público do Trabalho, podendo esse, impor o Termo de Ajustamento de Conduta e propor Ação Civil Pública contra empresa flagrada com trabalhadores mantidos em condições degradantes. Nesse trabalho se entende possível a propositura da Ação Individual com pedido de condenação do réu ao pagamento de indenização suplementar, mesmo que, essa seja considerada um direito de cunho coletivo. Mas, sendo entendido que o pedido pela indenização é relevante para a sociedade, que foi violada com a caracterização do *dumping* social, cabe o pedido em dissídio individual, assim como, deve o magistrado, na falta de pedido da parte, e consagrada a caracterização do dano social, decidir de ofício pela condenação do réu ao pagamento da indenização. Por fim, com o exposto, emprega-se a capacidade de se verificar se a hipótese levantada, de que a condenação ao pagamento de indenização por *dumping* social, visando atingir o lucro das organizações que o buscam acima do ser humano, é eficaz para alcançar a concretização da dignidade humana e assim, a erradicação das formas de trabalho escravo. Diante disso, este estudo se ajusta a linha de pesquisa de Constitucionalismo Contemporâneo do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, pois justifica-se, a partir da análise dos modos de enfrentamento que o Estado brasileiro e português perseguem para combater o trabalho análogo ao de escravo realizado por meio do *dumping* social, compreendendo o fenômeno constitucional de uma sociedade altamente complexa em razão da pluralidade normativa que lhe é própria ao mesmo tempo em que, reitera que a prática do dano social, acarreta diretamente ao desrespeito aos direitos humanos, sendo, a justificativa necessária para o estudo desenvolvido através do Mestrado em Direitos Humanos da Universidade do Minho – UMINHO, de Portugal.

Palavras-chave: dano moral coletivo; dignidade da pessoa humana; direito do trabalho; *dumping* social; trabalho análogo ao de escravo.

ABSTRACT

This work was carried out through qualitative and descriptive research, using the deductive method as principal and history as an aid in order to check and answer: how the Brazilian State and Portuguese, through public policies are doing to combat labor analogous to slavery conducted through social dumping, concretizing thus the principle the dignity of the human person? To enable adequate response to question, through bibliographical and documentary research, it will make a historical approach to reaching the state of models emphasizing positivization of social rights in the Constitutions, in addition of evidence relevant landmarks labor law. Moreover, addressing himself to the history of the International Labour Organisation and human rights, since the compulsory labor, is a direct affront to human dignity, and this last treated in this dissertation, as a constitutional principle along with equity and valuation work. Will be addressed, the concept and the emergence of social dumping providing a proper understanding of its relationship to the world of work in the context of Brazilian and Portuguese companies highlighting its social function and the possibility of membership of these to the ISO 26000 program. After entering shall be the importance of the role of the Ministry of Labor, this may impose a term of adjustment of Conduct and propose public civil action against the company spotted with workers kept in degrading conditions. This paper considers possible the filing of a single application for action sentencing the defendant to pay additional compensation, even though this is considered a collective stamp duty. But, it being understood that the request for compensation is relevant to society, which has been violated with the characterization of social dumping, it is the request for individual bargaining, as well as to the magistrate, in the absence of application of the party, and devoted to characterization the social damage, decide craft the sentencing the defendant to pay the compensation. Finally, with the above, it employs the ability to verify the hypothesis that the condemnation to pay compensation for social dumping, aimed at achieving profit organizations that seek him above the human being is effective to achieve realization of human dignity and thus, the elimination of forms of forced labor. Thus, this study fits Constitutionalism research online Contemporary of the Graduate Program in Law from the University of Santa Cruz do Sul – UNISC as it is justified, based on the analysis of coping strategies that the Brazilian State and Portuguese pursuing to combat labor analogous to slavery conducted through social dumping, comprising the constitutional phenomenon of a highly complex society because of normative plurality of its own at the same time, it reiterates that the practice of social harm, leads directly to the abuse of human rights, and the justification required for the study developed through the Masters in Human Rights, University of Minho - UMINHO, Portugal.

Keywords: collective moral damages; dignity of human person; labor law; social dumping; labor analogous to slavery.

LISTA DE SIGLAS

ACP – Ação Civil Pública
ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CC- Código Civil
CDC – Código de Defesa do Consumidor
CF – Constituição da República Federativa do Brasil
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CPC – Código de Processo Civil
CRP – Constituição da República Portuguesa
CT – Código do Trabalho
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
DUDH – Declaração dos Direitos Humanos
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GATT – *General Agreement on Tarifes and Trade*
ISO – *International Organization for Standardization*
LCT – Lei do Contrato de Trabalho
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NP – Norma Portuguesa
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONG – Organização Não Governamental
ONU – Organização das Nações Unidas
PL – Projeto de Lei
RSE – Responsabilidade Social da Empresa
TAC – Termo de Ajustamento de Conduta
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UE – União Europeia

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01 – <i>Dumping social = escravidão moderna</i>	80
FIGURA 02 – <i>The pyramid of corporate social responsibility</i>	92

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS: UMA CONQUISTA DOS TRABALHADORES.....	14
2.1 O direito do trabalho garantido como direito social nas Constituições: perspectiva histórica	14
2.2 Evolução histórica do direito do trabalho.....	21
2.2.1 O direito do trabalho no cenário brasileiro	27
2.2.2 A evolução portuguesa no direito do trabalho	34
2.3 Princípios constitucionais.....	44
2.3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana.....	45
2.3.2 Princípio da igualdade	48
2.3.3 Princípio da valoração do trabalho.....	53
2.4 A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos	55
2.4.1 Surgimento e objetivos da Organização Internacional do Trabalho.....	55
2.4.2 Direitos Humanos.....	59
3 DUMPING SOCIAL.....	67
3.1 Surgimento e conceito de <i>dumping</i> social	68
3.2 O <i>dumping</i> social na esfera coletiva de direitos	82
3.3 O <i>dumping</i> social e as empresas: um enfoque para a ISO 26000 como forma de manter a responsabilidade social.....	89
3.3.1 A função social da empresa brasileira	95
3.3.2 A função social da empresa portuguesa.....	104
3.4 O respeito aos direitos sociais para se chegar a uma consciência social	109
4 FORMAS DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO.....	115
4.1 Análise do trabalho análogo ao de escravo.....	116
4.2 Formas para enfrentar o trabalho análogo ao de escravo no Brasil	129
4.2.1 O Ministério Público do Trabalho	132
4.2.2 Ação Civil Pública	135

4.2.3 Ação Individual.....	138
4.2.4 O dever do juiz com relação ao dano social	140
4.3 Formas de enfrentamento do trabalho análogo ao de escravo pelo Estado português.....	146
4.4 A indenização por <i>dumping</i> social como forma de acabar com o trabalho análogo ao de escravo.....	149
5 CONCLUSÃO	158
6 REFERÊNCIAS.....	163
ANEXO A – Ambiente de trabalho e alojamento dos trabalhadores em empresa condenada por <i>dumping</i> social	185
ANEXO B – Trabalho degradante para funcionários da empresa M.Officer	186
ANEXO C – Condição de labor desumano.....	187
ANEXO D – Crianças se desenvolviam em ambientes de trabalho precários juntamente com os pais.....	188
ANEXO E – Alojamento para trabalhadores.....	189
ANEXO F – Local que servia como casa dos trabalhadores.....	190
ANEXO G – Água destinada ao consumo e higiene de trabalhadores resgatados no Pará	191
ANEXO H – Água destina ao consumo dos trabalhadores.....	192
ANEXO I – Abrigo utilizado pelos trabalhadores resgatados em Alagoas.....	193
ANEXO J – Instalações para o preparo dos alimentos	194
ANEXO K – Ambiente disponível para o labor de trabalhadores imigrantes resgatados em situação análoga a de escravo.	195
ANEXO L – Número de trabalhadores resgatados de condições análogas a de escravidão de 1995 a 2015.....	196
ANEXO M – Rank Country Percent of population in modern slavery (1 = most severe problem, 167 = least severe problem)	197
ANEXO N – Trabalhadores e suas famílias mantidas como escravos	198
ANEXO O – Dívidas como herança de famílias do cativoiro	199
ANEXO P – Ações Gerais do PNETE	200

1 INTRODUÇÃO

O trabalho está inserido na vida cotidiana de todas as pessoas, é o meio pelo qual, a grande maioria consegue obter os frutos para suprir as suas necessidades básicas. Assim, de modo a suprir a demanda crescente por bens de consumo, sejam básicos os supérfluos, que todos os anos são produzidos toneladas de novos produtos, os quais são consumidos em torno de todo o mundo, agradando aos mais variados gostos e estilos. Anualmente a indústria alimentícia coloca na prateleira dos supermercados milhares de novas opções para o consumidor. Já a indústria automobilística lança um novo modelo de carro por ano com acessórios novos e diversificados com o intuito de agradar a todos os seus usuários, e assim por diante.

No entanto, para que tenhamos acesso à esses bens de consumo, é necessário que os produtos sejam fabricados e, logo após, disponibilizados aos consumidores de algum modo. Essa chamada “cadeia produtiva” não ocorre em um passe de mágica ou em um estalar de dedos. Mesmo com uma crescente evolução tecnológica a cadeia produtiva somente é possível com a prestação do serviço humano; faz o produto, o entrega e posteriormente o consome, em um ciclo perfeito.

A mão de obra, vinda de todos os cantos do mundo, faz parte da globalização. Empresas brasileiras instalam-se em território português, empresas japonesas instalam-se em território brasileiro, empresas portuguesas instalam-se em solo americano, um país procura no outro um pedacinho de terra para se instalar e comercializar seus produtos.

É possível, que muitas dessas empresas, assim como também as brasileiras e portuguesas, busquem em outros países somente uma forma de minimizarem seus custos que é através de redução fiscal ou até mesmo de mão de obra mais barata para introduzirem seu produto no mercado consumidor, a um preço mais acessível, buscando atingir todas as classes sociais, pois o intuito da sociedade consumerista é produzir, adquirir, descartar de maneira desenfreada.

Já o ser humano pode mudar de país, por exemplo, para buscar melhores condições de vida, e conseqüentemente ajudar os seus familiares, mas nessa ânsia (promovida pelo sistema capitalista) pode acabar por ser escravo de empresas que somente podem estar preocupadas com o seu lucro, não importando quem irá sofrer ou penar.

Para o consumidor parece ser muito atrativo poder comprar um produto, talvez com um pouco menos de qualidade e que saia com um preço bem mais em conta. Aparentemente, é atrativo, mas, como num ciclo, essa prática de baratear um produto, em virtude de mão de obra mais baixa, acaba por afetar o consumidor mesmo que ele considere tal oferta vantajosa. Deve-se lembrar que consumidor e trabalhador, na maioria das vezes, são a mesma pessoa.

As empresas que designam seus produtos ao mercado consumidor, com o custo mais baixo, não estão preocupadas com o favorecimento dos consumidores, mas sim, e principalmente, com o lucro que poderão auferir ao final, sendo que, deixaram de cumprir obrigações trabalhistas ao mesmo tempo em que alavancaram suas vendas.

Nesse cenário surge o objetivo da presente dissertação com o intuito de descrever o contexto no qual o direito do trabalho é criado e se desenvolve, estabelecendo alguns princípios, e o direito internacional que o norteia, e, assim, demonstrar como o *dumping* social irá ocorrer e se desenvolver por meio da caracterização do trabalho análogo ao de escravo ou, como alguns preferem chamar, trabalho degradante, desumano, na sociedade atual, para enfim, demonstrar como se pode enfrentar esse problema.

Dessa forma, o presente trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisa qualitativa e descritiva, buscando através da análise da natureza a diferença e a identidade, descrevendo-as como vistas, de forma que seja possível responder a seguinte indagação: De que modo o Estado brasileiro e português, por meio de políticas públicas, estão procedendo para combater o trabalho análogo ao de escravo realizado por meio do *dumping* social, concretizando dessa maneira, o princípio da dignidade da pessoa humana?

Para tanto, o principal método utilizado será o dedutivo, como principal, e o histórico como auxiliar, uma vez que, parte de uma análise geral e histórica, chegando ao fim do trabalho a uma conclusão específica, ou seja, iniciará pela história do direito do trabalho, sua evolução por meio de princípios, normas e convenções, passando pela definição de *dumping* social e sua relação com o trabalho escravo, para ao final definir os meios utilizados pelo Estado brasileiro e português para combater essa prática.

A pesquisa utilizará técnicas bibliográficas, através de livros de autores renomados (nacionais e internacionais), artigos de publicações periódicas e

impressas, sites especializados e documental, pois se valerá da norma legal que se relaciona com o trabalho, proporcionando ao autor o contato com o material possível referente ao tema.

Com base na doutrina especializada e na norma legal, levando-se em conta que, na atualidade, ainda ocorre a exploração de trabalhadores, encontrados em condições indignas para um ser humano, coagidos a trabalhar em locais precários, insalubres e exercendo seu labor de forma análoga a de escravo; onde a mão de obra humana é única e exclusivamente necessária para enriquecer o empregador, não importando as condições em que o trabalhador presta o seu serviço. Assim, dentro da perspectiva de que o Estado brasileiro e português, por meio de seus órgãos e agentes, está amplamente focado a erradicar ou amenizar o trabalho análogo ao de escravo, é possível, como hipótese para resolver o problema nesse trabalho levantado, a condenação dessas empresas ao pagamento de indenização por *dumping* social, que visaria atingir o lucro das organizações que o buscam acima do ser humano, tentando dessa forma, restabelecer um pouco do prejuízo causado a toda a sociedade.

Tendo em vista, a complexidade do tema, e a falta de doutrina correspondente ao assunto, mesmo sendo a história do direito do trabalho rica em termos de movimentos em busca de um trabalho digno, poucos se arriscam a escrever sobre o trabalho análogo ao de escravo, e menos ainda sobre sua relação com o *dumping* social. Assim, o presente estudo se justifica, frente a uma necessidade de ampliação do conhecimento social, buscando enriquecer a doutrina com relação ao assunto.

Para tanto, essa dissertação se apresenta dividida em três capítulos fundamentais. O primeiro capítulo versará sobre a proteção dos direitos humanos a perspectivas dos trabalhadores, abordando a evolução histórica da sociedade partindo de um Estado primitivo até a evolução para um Estado Democrático, ao qual se imputa um direito garantidor de direitos sociais. Também, cabe, sintetizar a história do direito do trabalho no mundo, no Brasil e em Portugal; os princípios constitucionais que o norteiam, assim como o da dignidade da pessoa humana, da igualdade, e o da valoração do trabalho, e a relevância dos direitos humanos e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), enfocando em seu surgimento e história.

O segundo capítulo versará sobre o surgimento e o conceito do termo *dumping* social, entendido como um dano social coletivo, difuso e individual homogêneo. Ainda, se dará ênfase na relação entre o *dumping* social e as empresas abarcando a função social da organização brasileira e portuguesa, buscando evidenciar através de fotos, jurisprudências e notícias, a realidade encontrada hoje no cenário global. Abordar-se-á, ainda, o desenvolvimento de um conceito de responsabilidade social para que se alcance uma consciência social, uma vez que, faz-se necessário um pensamento coletivo de bem estar da comunidade.

Por fim, o terceiro capítulo, delimitará os conceitos de trabalho escravo levantados pela doutrina na atualidade, em busca de uma melhor apresentação quanto ao modo utilizado pelo Estado brasileiro e português para combater o trabalho análogo ao escravo, sendo uma das formas a indenização suplementar denominada indenização por *dumping* social, abordando-se a possibilidade dessa indenização ser deferida de ofício pelo magistrado em uma ação individual, ou o pedido ser feito em uma ação civil pública, além de estabelecer o papel o Ministério Público do Trabalho e do juiz no combate a esse problema social.

2 A PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS: UMA CONQUISTA DOS TRABALHADORES

O trabalho sempre existiu junto com o ser humano e com o passar do tempo foi evoluindo. Normas, princípios e direitos foram criados para regular a relação entre empregado e empregador. Não se aceitava mais que o trabalho existisse como simples fato, sendo que se fez necessário a regulação de modo a proteger os polos que fazem parte da relação de trabalho, ou seja, passou-se a querer que o ser humano tivesse um labor digno, que comportasse suas necessidades de vida e ao mesmo tempo lhe fosse prazeroso, respeitando seus direitos como pessoa.

Com a evolução da sociedade e o desenvolvimento da característica consumerista do ser humano, o comércio obrigou-se a progredir de maneira a possibilitar maiores ofertas de produtos e assim, suprir a demanda. Contudo, ao mesmo tempo em que a sociedade demandava mudanças, as relações de trabalho se tornavam intensas, sem um Estado protetor que redigisse normas a serem seguidas e que garantissem a classe dos trabalhadores hipossuficientes alguns direitos. Tornou-se visível a necessidade da criação de um direito que estabelecesse a forma como vida, trabalho e consumo pudessem conviver de maneira pacífica.

Dessa forma, cabe iniciar o capítulo, com a análise do desenvolvimento da sociedade e como o seu comportamento influenciou no processo evolutivo constitucional de modo a consagrar os direitos dos trabalhadores a nível social, para que, adentremos na evolução histórica do direito do trabalho. Posto isso, abordar-se-á os princípios constitucionais que também são fontes garantidoras para que o trabalho se cumpra com base na proteção do seu ator principal, o trabalhador. Para tanto, será abordado o princípio da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização do trabalho. Por fim, se estudará o trabalho a nível internacional, estabelecendo a importância da OIT e os direitos humanos, positivados na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH).

2.1 O direito do trabalho garantido como direito social nas Constituições: perspectiva histórica

Longos caminhos foram percorridos até chegar-se ao modelo constitucional vigente hoje, e entrelaçado nesse contexto histórico, encontra-se o surgimento dos

direitos sociais e sua positivação como garantia fundamental nas Constituições. Apesar de já na Idade Antiga, alguns fatos apontarem para a existência de uma Constituição, é na Idade Moderna que se apresenta a inovação constitucional nos moldes que se segue na atualidade, pelo menos, ao que tange, a sua característica universal (LEAL, 2007). Dessa forma, faz-se necessário o conhecimento do “constitucionalismo antigo”, suas mudanças políticas, religiosas e jurídico-filosóficas, de modo a compreender o “constitucionalismo moderno” e a sua atual forma (CANOTILHO, 2014).

No Estado Antigo não se fala na divisão entre família, religião, Estado e economia, e “[...] em consequência, não se distingue o pensamento político da religião, da moral, da filosofia ou das doutrinas econômicas” (DALLARI, 1998, p. 26). Também conhecido por Estado Teocrático, devido a força religiosa empregada à época, o poder do Estado era controlado pela força divina, não sendo admitido qualquer tipo de divisão territorial ou de funções (DALLARI, 1998). O ser humano não tinha direitos, mas somente o dever de cumprir as ordens ditadas pelo monarca.

Esse sistema justificado na vontade divina e na concentração do poder, tem o seu fim imposto com a queda do modelo feudal e a abertura para a teoria do contrato social, no qual, o indivíduo é o centro da teoria política e “[...] o Estado como sendo criado por um pacto firmado entre homens livres e iguais que a ele delegam a função de assegurar as suas liberdades e os seus direitos” (LEAL, 2007, p. 8). É no período da Revolução Francesa de 1789 que se constatou um Estado em favor do ser humano, devendo aquele, ter suas ações e poderes limitados.

Nessa senda, Hobsbawm (2014, p. 105) leciona que

a Revolução Francesa não foi feita ou liderada por um partido ou movimento organizado, no sentido moderno, nem por homens que estivessem tentando levar a cabo um programa estruturado. Nem mesmo chegou a ter “líderes” como as revoluções do século XX, até o surgimento da figura pós-revolucionária de Napoleão. Não obstante, um surpreendente consenso de ideias gerais entre um grupo social bastante coerente deu ao movimento revolucionário uma unidade efetiva. O grupo era a “burguesia”; suas ideias eram as do liberalismo clássico, conforme formuladas pelos “filósofos” e “economistas” e difundidas pela maçonaria e associações informais.

Buscando através da Revolução Francesa “[...] edificar uma nova ordem sobre os direitos naturais individuais” (CANOTILHO, 2014, p. 57), a burguesia imprimia uma luta em prol da instauração de um Estado Liberal, que por consequência, regia-se pelo princípio fundamental da distribuição, ou seja, ao indivíduo é permitido tudo que não é proibido, enquanto ao Estado, imputa-se fazer

somente o que é admitido; e pelo princípio da organização, dando ensejo a separação dos poderes de modo a concretizar o princípio da distribuição (LEAL, 2007).

Esse passo, deu ensejo a necessidade da realização de um plano escrito, ou seja, “[...] de uma constituição que, simultaneamente, garantisse direitos e conformasse o poder político” (CANOTILHO, 2014, p. 58). Integrou-se agora, a perspectiva de um Estado de Direito, ao qual, a lei imputaria os limites de fazer ou não fazer. Empenhou-se a força do princípio da legalidade para a Administração, jurisdição e cidadãos, “[...] assinalando, assim, a derrota das tradições jurídicas do *Ancien Régime* e a redução do direito à lei, com a conseqüente exclusão de todas as demais fontes” (LEAL, 2007, p. 11).

Conforme aponta Leal (2007, p. 13), “[...] a questão central de que se ocupa não é mais considerar se determinada conduta é boa ou má, certa ou errada, mas sim estabelecer autorizações e permissões”, com fundamento na igualdade entre os indivíduos, requerendo a aquietação social e não a justiça. Encaminhou-se para a observância de direitos positivados, onde “a ideia de Estado de Direito carrega em si a prescrição da supremacia da lei sobre a administração” (MORAIS, 1996, p. 67).

Para dar ensejo a concretização da igualdade, sem levantar privilégios a qualquer categoria, e conseguir impor obrigações ao estado, a lei deve solidificar um *status* superior, ultrapassando a legalidade tradicional (LEAL, 2007), ou seja, instituiu-se “[...] a categoria do poder constituinte – no sentido de um poder originário pertencente à Nação, o único que, de forma autónoma e independente, poderia criar a lei superior, isto é, a constituição” (CANOTILHO, 2014, p. 58).

A lei soberana substituiu o Estado de Direito liberal e burguês, com base na vontade da Nação que, será representada por uma assembleia que constituiu, através de sua atuação, a característica do Legislativo. Em suma, é a burguesia assumindo o poder político e determinando a igualdade e a racionalidade da lei, conforme os seus interesses, para que todos tenham as mesmas condições de acumular riquezas e propriedades. Comanda-se através do princípio do *laissez faire, laissez passer, le monde va lui même*, ou seja, o Estado não interfere nas relações comerciais e consecutivamente nos interesses do proletariado e nos seus movimentos (LEAL, 2007).

O fato é que, diante dos pressupostos jurídicos oriundos da concepção liberal, as intervenções do Estado nas relações de trabalho se davam, unicamente, para garantir a eficácia da venda livre da força de trabalho, favorecendo os interesses da classe burguesa dominante, convicta da presteza dos valores filosóficos que lhe justificavam o poder (SOUTO MAIOR, 2011, p. 153).

Se na França a ruptura acarretou uma mudança no cenário social, a qual, dependia da norma positivada para que os direitos fossem garantidos, até mesmo no que tange a própria Declaração de 1789 que, “[...] não passando, o seu conteúdo, de meras proclamações políticas, carentes de incidência jurídica e insuscetíveis de aplicação direta nas relações sociais” (LEAL, 2007, p. 18), somente poderia ser exigível ao passo que a lei a abrigasse; o sistema americano se estabelecia de maneira contrária (LEAL, 2007).

Na visão de Leal (2007, p. 20) “[...] numa, tem-se a soberania da lei e, noutra, a soberania dos direitos”, pois no modelo americano “[...] a legislação não é tida como sendo animada por uma força originária, senão que é concebida como um poder derivado, isto é, delegado, sendo que nesse caráter derivado já está implícito o seu limite” (p. 20). Tal característica apontou para uma mudança no cenário político, contrariamente à alteração social que se estabeleceu no modelo francês.

No sistema americano, a lei foi estabelecida para que a justiça se concretizasse, mas não foi propriamente uma vontade imposta pelos soberanos, pois os direitos já existiam anteriormente a lei (LEAL, 2007), além do mais, entende-se nessa perspectiva que “a identidade de uma nação é de natureza predominantemente cultural, formando um conjunto próprio de costumes, valores e visões do mundo” (COMPARATO, 2015, p. 111), e assim, o respeito aos direitos humanos existem por uma questão moral que advém do tempo.

Implica-se a essa composição a visão de um direito que não está estático, mas sim, em constante mutação, a depender dos moldes a que a sociedade possa estar envolvida em determinado período. Nesse mesmo ensaio se encontram os direitos sociais, que apesar de ainda não estarem totalmente definidos e imutáveis, encontrassem arraigados na história dos povos (LEDUR, 2009).

Os direitos sociais sempre tiveram estrita relação com o direito ao trabalho e com o que se desenvolve através dele. Contudo, o que prevaleceu na Declaração de Direitos Francesa de 1789 foi a garantia da propriedade com caráter absoluto. As reivindicações quanto à educação, saúde e ao trabalho configuraram-se, em simples discussões pelos representantes da Assembleia Nacional (LEDUR, 2009).

O Estado precisou firmar e concretizar a sua atuação por meio de atividades que possibilitassem aos cidadãos o usufruto efetivo de suas garantias, de modo que, ao indivíduo fosse alcançado o mínimo existencial, sendo, “a consequência dessa nova concepção o reconhecimento de direitos sociais nas constituições de países europeus e da América” (LEDUR, 2009, p. 74).

O modelo de Estado de Direito social, baseado nos ideais liberais, também proclamou a questão social, conforme aponta Novais (2010, p. 20):

[...] direitos sociais sim, porque também o novo Estado social e democrático de Direito assumia os ideais de solidariedade, igualdade e justiça social, mas também direitos de liberdade, porque era também na garantia dos valores da liberdade e da autonomia individual que esse tipo de Estado se legitimava.

Nesse contexto, a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, se colocaram como referência internacional no que tange a instauração desse novo modelo de Estado (LEDUR, 2009). A Constituição mexicana “[...] foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123)” (COMPARATO, 2015, p. 190). Estabeleceu-se através dessa Constituição a desmercantilização do trabalho humano, ou seja, resguardou-se a condição de dignidade ao trabalhador, ao qual, não se pode imputar um quantum econômico, exposto como mercadoria e assombro da oferta e da procura no mercado capitalista.

A Constituição de 1917 lançou as bases para um Estado Social de Direito e foi seguida pela Constituição Alemã de 1919, também denominada de Constituição de Weimar (COMPARATO, 2015). A Constituição de Weimar surgiu como um produto da Primeira Guerra Mundial, onde se observou uma Alemanha derrotada na guerra e com o seu povo a mercê da miséria e temendo o futuro (RICHARD, 1988), mas que, mesmo estando envolta da crise que à abatia, da mesma forma que a sua antecessora, elevou os direitos trabalhistas ao nível de direitos fundamentais (COMPARATO, 2015).

No mesmo período, eclodiu a Revolução Russa em 1917, quebrando com os paradigmas de um Estado de Direito com base no modelo constitucional ocidental e apresentando seus ideais através da Declaração dos direitos do povo trabalhador e explorado (NOVAIS, 2010), ao qual, “[...] nesse documento são afirmadas e levadas às suas últimas consequências, agora com apoio na doutrina marxista, várias

medidas constantes da Constituição mexicana, tanto no campo socioeconômico quanto no político” (COMPARATO, 2015, p. 190).

Apesar da consideração ao trabalhador, cabe ressaltar que as Constituições advindas do período, não fazem menção somente a essa classe, no entanto, sem dúvida são os avanços oferecidos frente a preocupação social com o trabalho, e àqueles que o executam, como pessoas que devem ter sua dignidade ressaltada e assegurada.

Com esse contexto social, se acompanhou, no mesmo ano da Constituição de Weimar, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim a Primeira Guerra Mundial, a instituição da OIT. Suas diretrizes lançaram-se na paz universal e contínua, e na permanência de um sistema de justiça social.¹ Sua missão “*Promoting Jobs, Protecting People*”² (OIT).

De acordo com Novais (2010, p. 22)

os direitos sociais fundam-se, agora, programaticamente, não apenas no ideal de construção de uma sociedade superior, de índole socialista, mas num espectro cada vez mais alargado que vai, nos dias de hoje, desde o programa de realização de uma sociedade mais justa, incluindo os valores próprios da solidariedade cristã ou duma concepção substancialista da dignidade da pessoa humana, até ao simples pragmatismo de uma racionalidade económica utilitarista, mas também, renovando controvérsias e radicalidade, aos novos e difusos projectos alternativos emancipatórios desenvolvidos em nome das periferias excluída/s da sociedade global.

Baseando-se nesses ideais tanto a Constituição portuguesa de 1976 quanto a brasileira de 1988 estabeleceram o trabalho como princípio fundamental. Conforme ressalta Ledur (2009, p. 77) “[...] a Constituição brasileira de 1988 deu um salto qualitativo de extraordinário significado no terreno dos direitos sociais ao incluí-los no rol dos fundamentais”, além de ampliar outros direitos, como no que toca o direito ao trabalho, que foi ampliado de modo a garantir a dignidade do trabalho. Apesar de “a inserção de regras e princípios de direito do trabalho entre os direitos e garantias fundamentais (artigos 7º a 11 da Constituição de 1988) provar a força do vínculo histórico entre os direitos sociais e o direito ao trabalho e seus desdobramentos” (p. 80), os direitos sociais não podem ser confundidos, como muitas vezes ocorre, com

¹ Cabe ressaltar que em 2008, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a OIT, adotou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Este documento aponta a preocupação da OIT perante a crise mundial que se instala e o seus possíveis efeitos para a classe trabalhadora e para o mundo globalizado. A manifestação tem o intuito de preparar as políticas para o enfrentamento da crise, de modo que, se consiga perpetuar a justiça social e uma igualdade, com base na concretização dos direitos fundamentais (OIT, 2008).

² Tradução livre: Promover o trabalho, proteger as pessoas.

o direito ao trabalho, pois o primeiro desses diz respeito, também, a garantias relativas a educação, maternidade, saúde, moradia, lazer etc (art. 6º, CF/1988).³

No que diz respeito a Constituição portuguesa de 1976, os direitos sociais, também são elevados ao título de direitos fundamentais. No que tange o trabalho, “[...] a Constituição erigiu o «trabalho», o «emprego», os «direitos dos trabalhadores» e a «intervenção democrática dos trabalhadores» em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado” (CANOTILHO, 2014, p. 347), com o intuito de concretização da democracia econômica e social posta no art. 2º da CRP/1976.⁴

Apesar do trabalho ter recebido o *status* de direito social fundamental, sendo dever do Estado e da sociedade em realizar, ainda falta muito para a sua total concretização, talvez isso tenha ocorrido porque, “[...] perante os fenómenos da «globalização» e «deslocalização» das grandes unidades produtivas, este aspecto tende ainda a ceder o passo a sugestões mais flexíveis no sentido de poder para a defesa do emprego e da qualificação profissional” (CANOTILHO, 2014, p. 347).

Para tanto, elenca a Carta Europeia de Direitos Fundamentais,⁵ no art. 29,⁶ ser direito de todas as pessoas o acesso gratuito ao emprego, além de, garantir a dignidade (art. 1º),⁷ a integridade (art. 3º),⁸ nesse expelido a expressa proibição de

³ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁴ Art. 2º Estado de Direito Democrático. A República Portuguesa é um Estado de Direito Democrático, baseado na soberania popular, no pluralismo de expressão e organização política democráticas, no respeito e na garantia de efectivação dos direitos e liberdade fundamentais e na separação e interdependência de poderes, visando a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa.

⁵ Este documento inclui direitos próprios que guiam os cidadãos da União Europeia, consagrando direitos do Conselho da Europa e da *Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers* (Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores), a qual “*establishes the major principles on which the European labour law model is based*” (Tradução livre: estabelece os principais princípios sobre os quais o modelo de direito do trabalho europeu é baseado), ditando parâmetros de proteção ao trabalhador no que tange sua livre circulação, melhoria nas condições de trabalho, emprego e remuneração, igualdade entre os gêneros, entre outros direitos. Tal iniciativa, é baseada no entendimento da UE de que é necessário o trabalho para que se possa melhorar as condições de vida (UNIÃO EUROPEIA, 1989).

⁶ Art. 29 Direito de acesso aos serviços de emprego. Todas as pessoas têm direito de acesso gratuito a um serviço de emprego.

⁷ Art. 1º Dignidade do ser humano. A dignidade do ser humano é inviolável. Deve ser respeitada e protegida.

⁸ Art. 3º Direito à integridade do ser humano. 1. Todas as pessoas têm direito ao respeito pela sua integridade física e mental. 2. No domínio da medicina e da biologia, devem ser respeitados, designadamente: - o consentimento livre e esclarecido da pessoa, nos termos da lei, - a proibição das práticas eugénicas, nomeadamente das que têm por finalidade a selecção das pessoas, - a proibição de transformar o corpo humano ou as suas partes, enquanto tais, numa fonte de lucro, - a proibição da clonagem reprodutiva dos seres humanos.

transformar o corpo humano em mercadoria e fonte de lucro; e a proibição do trabalho escravo e forçado (art. 5º),⁹ de forma que, todos os países da Europa estabelecessem entre si uma estrita união, partilhando um futuro de paz e dignidade (UNIÃO EUROPEIA, 2000).

Nota-se, portanto, um parâmetro universal para que os direitos sociais fundamentais sejam concretizados e no que diz respeito ao direito ao trabalho, essa garantia torna-se relevante, uma vez que, o cenário passado já demonstrou a brutalidade com que o capital se utilizou da força do trabalho humano e o temor de uma cena repetitiva, tornando-se uma afronta a tudo que foi conquistado até a atualidade. Nessa senda, passa-se a estudar a evolução histórica do direito do trabalho para melhor situar os modelos de trabalho empregados na história e as lutas vivenciadas para que se pudesse garantir o mínimo de direitos ao trabalhador.

2.2 Evolução histórica do direito do trabalho

Etimologicamente, tem-se que o conceito de trabalho, desenvolvido através de atividade humana, desencadeia um esforço, um cansaço, uma fadiga, uma pena e até mesmo um castigo (FERRARI, 2011). Nesse sentido, alguns dicionários empregam que o termo trabalho “[...] deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa “martirizar com o *tripalium*” (instrumento de tortura composto de três paus)” (BARROS, 2011, p. 44).

Ao trabalho se estabeleceu uma conexão com o martírio, como algo penoso, sofredor, um instrumento de tortura, mas que com o passar dos séculos se tornou fonte essencial para a sobrevivência do ser humano em sociedade, ou seja, “a par de ser, para o homem, uma necessidade vital, é também, e aí sua importância maior, o seu libertador, tanto individual como socialmente” (FERRARI, 2011, p. 15).

Bagolini (1997, p. 35) corrobora enfatizando que “todo trabalho é atividade que, se bem que implique uma pena, a implica para superá-la mediante o senso da conquista. No trabalho está a liberdade. Merece a liberdade e a vida quem todo o dia consegue conquista-las”. Contudo, em momentos históricos relevantes, tal liberdade não pode ser visualizada, uma vez que, o trabalho em nada se ligava a uma possível

⁹ Art. 5º Proibição da escravidão e do trabalho forçado. 1. Ninguém pode ser sujeito a escravidão nem a servidão. 2. Ninguém pode ser constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório. 3. É proibido o tráfico de seres humanos.

grandeza, ao contrário, era imputado àqueles que não eram considerados membros de uma sociedade.

Anteriormente, contudo, o trabalho foi exercido na antiguidade, de maneira rudimentar e primitiva, serviu, exclusivamente, como fonte de sobrevivência imediata e individual do ser humano (BARROS, 2011). Ao passo de uma evolução e já com o crescimento populacional das comunidades, a solidariedade e a cooperação, tornaram-se marca para uma mesma sociedade (FERRARI, 2011), de modo que, aquele que possuía mais de um produto, trocava-o com outrem que detinha outro fruto em abundância, gerando proveito mútuo e a busca por um mesmo ideal (BARROS, 2011).

Com o passar do tempo, o trabalho foi tomando outras formas, sendo uma das primeiras pautada na escravidão, em que o ser humano trabalhava para outro sem nenhum direito ou liberdade, ou melhor, seu único direito foi empregado no trabalho e “[...] na remuneração que consistia basicamente na sobrevivência do escravo, que mantinha, por outro lado, a rentabilidade da terra do seu dono” (FERRARI, 2011, p. 29). Sua identificação era estabelecida através da marca cravada em sua pele que o ligava ao seu dono (SÜSSEKIND et al., 2005a).

Já no período Feudal, o trabalho escravo foi substituído pelo labor do “[...] servo da gleba, assim denominado por ligar-se o seu destino ao do próprio solo que cultivava” (PIMENTA, 1957, p. 109). O trabalho servil é apenas uma derivação da escravidão (FERRARI, 2011), pois o indivíduo continuava pertencente ao Senhor dono das terras, sem direitos reais ou pessoais e dependendo de autorização desse para contrair matrimônio, para entrar na vida religiosa e para residir fora das dependências do castelo (PIMENTA, 1957).

Fazendo menção a esse período, considerado como uma fase de economia doméstica ou familiar (ANTUNES, 1964), ou seja, em que não havia trocas e intermediários e a produção e o consumo eram tidos para a sobrevivência da família (FERRARI, 2011), Ramalho (2012, p. 22) acrescenta que:

no trabalho escravo, dominante na Antiguidade mas que perdurou durante séculos, o não reconhecimento de personalidade jurídica ao escravo (considerado como uma coisa ou *res*) implicava o desenvolvimento do seu trabalho no quadro do direito de propriedade, quando o escravo trabalhava directamente para o seu senhor, ou no quadro de um negócio pelo qual o senhor cedia a força laborativa do escravo a outra pessoa – por exemplo, um contrato de locação ou um contrato de comodato, que tivesse o escravo como objecto. Por seu turno, as situações de trabalho servil, que se mantiveram ao longo da Idade Média e ainda na Idade Moderna, por força de fenómenos como a servidão da gleba, as guerras e a colonização, também não podiam configurar um negócio laboral, apesar de envolverem a prestação de uma actividade produtiva para outrem, pela falta de liberdade do prestador do trabalho, acentuada, muitas vezes, pelo carácter vitalício dos vínculos. Essencial à configuração da actividade de trabalho, como hoje a concebemos, é pois a liberdade de trabalhador.

Sem liberdade e sem ser dono de si, o ser humano foi por muito tempo tratado como uma coisa, um objeto, servindo para satisfazer as necessidades dos Feudos e como moeda de troca, porque em tempos passados, em Roma “[...] o vencedor de uma guerra fazia seus escravos os perdedores, que perdiam para sempre sua liberdade” (MAIOR, 2000, p. 40). Ademais, “a escravatura, diante da farta provisão de cativos, era levada a extremos. Os senhores, sabendo que em nova conquista conseguiriam novo lote de perdedores, obrigavam seus escravos a trabalhar até caírem mortos nos sulcos” (p. 40).

Logo após a era da escravidão e da servidão, no desenrolar da história do trabalho humano, surgiram novas figuras, como o trabalho ambulante, desenvolvido sem a figura do patrão e o trabalho dos artesãos que, amparados no desejo consumista, claramente desenvolvido na época, com um pequeno capital, especializavam-se em atividades que poderiam ser vendidas a outrem. Nesse sentido, pode-se dizer que “o artesanato constituiu um fenômeno da economia urbana e acompanhou a formação das cidades, sendo em grande parte, o regime de produção da Idade Média, com o corporativismo em face do trabalho” (FERRARI, 2011, p. 37).

O corporativismo ou as oficinas para aprendizes, tinham como objetivo o ensino de um ofício. O mestre ensinava seu ofício ao aprendiz, que tinha em torno de 12 a 14 anos. Esse ficava sob a responsabilidade do mestre e trabalhava em média 18 horas por dia, pois se entendia que um período ainda maior seria prejudicial e desfavorável a qualidade do trabalho. Em 1789, porém, essas oficinas foram extintas, porque foram consideradas na Revolução Francesa uma afronta ao ideal de liberdade da pessoa humana (BARROS, 2011).

Com o fim das corporações e com o advento de novas realidades econômicas e sociais o modo de produção através do trabalho humano precisou passar por uma grande mudança. Observou-se uma Revolução Industrial,¹⁰ que “[...] substituiu o servo e o homem pelo “operador” ou “braço”” (HOBBSAWM, 2013, p. 75), impondo-lhes uma rotina de trabalho. O trabalho se transformou em emprego resultando em “[...] uma liberdade econômica sem limites, com opressão dos mais fracos, gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão” (BARROS, 2011, p. 51).

Nas palavras de Xavier (2014, p. 41) “no final do século XVIII, a desintegração dos quadros da economia corporativa e o início da sociedade industrial e do capitalismo ocorrem dominando já os espíritos certo enaltecimento político e ético do trabalho”, estabelecendo ao labor do ser humano um valor como se mercadoria fosse. Assim, assenta-se na Revolução Industrial, de meados do século XVIII, a esperança e a oportunidade de se por fim ao trabalho escravo e em condições desumanas (MAIOR, 2000).

Contudo, contrariamente a uma humanização das condições de labor, o que se operou foi um cenário de busca de maior produtividade e lucratividade, impondo a pessoa humana, jornada de trabalho de mais de 16 horas por dia, percebendo salários ínfimos que obrigavam as mulheres e crianças ao mesmo trabalho precário que aos homens era oferecido. Via-se o sistema capitalista se apresentando e tornando a incessante busca por lucro uma imposição acima da dignidade da pessoa humana (MAIOR, 2000).

Todo esse panorama que afetou a classe trabalhadora, procedeu com uma revolta desse grupo, que foi demonstrada através de greves e outras formas de conflito. Os operários cultivando a solidariedade, juntaram-se para exprimir e demonstrar que necessitavam de proteção. Tornou-se um movimento de luta em busca da justiça social, para que se alcançasse “[...] a ideia da valoração do trabalho e pela necessidade de modificação da situação de exploração em que se encontravam os trabalhadores” (XAVIER, 2014, p. 42). Chegou-se, então, ao momento de se por fim ao capitalismo ou reformar o sentido desse regime de modo a estabelecer garantias mínimas e decentes aos trabalhadores (XAVIER, 2014).

Para dar fim as opressões, os trabalhadores, através do movimento operário, passaram a se organizar por meio de sindicatos (XAVIER, 2014). A aglutinação da

¹⁰ A Revolução Industrial tem como característica o aparecimento da máquina a vapor entre outras tecnologias que proporcionaram a mudança no modo produtivo das indústrias.

classe proporcionou sua conscientização em prol dos mesmos interesses e ideais, passando a fazer com que ajam organizadamente para concretizarem uma melhora em sua condição de vida e de trabalho (MAIOR, 2000). Configurou-se a união da força do operariado para impor a intervenção Estatal em prol de regulamentos que preservassem os direitos dos trabalhadores, concedendo a esses uma esperança de dignidade, através da apresentação de uma legislação trabalhista protetiva (BARROS, 2011).

Nesse sentido Camino (2004, p. 32) diz que:

surgiu, nesse contexto, o fenômeno social de enorme significado, o espírito de classe dos trabalhadores, consolidado no transcurso do século XIX que, paulatinamente, prevaleceu sobre a lei que tipificava a coalizão como delito, deitou por terra o liberalismo, venceu a resistência do capitalismo e obrigou o Estado, até então inerte, a se voltar para as questões sociais, freando o ímpeto do capital através da tutela do trabalho.

Em meio a esse cenário, surgiu por volta do século XIX, junto com os direitos civis e os direitos sociais, as primeiras leis trabalhistas e com elas o direito do trabalho (CAMINO, 2004). Os Estados buscavam associar-se de modo a discutir propostas de melhoria das condições de trabalho visando à afirmação de compromissos internacionais, através de tratados, que garantam a efetividade da proteção aos trabalhadores (BARROS, 2011).

A história do direito do trabalho passou a ser dividida com base em acontecimentos importantes que se estabeleceram no decorrer do tempo, dentre os quais o período final do século XVIII em que se operou com a falta de intervenção do Estado devido aos ideais liberais da Revolução Francesa. O segundo período do direito do trabalho tem início em 1848, com a edição do Manifesto Comunista assinado por Marx e Engels (CAMINO, 2004), o qual apregoa a consciência e a luta do operariado pela justiça social (MARX; ENGELS, 2015).

O terceiro período, com início em 1891, tem como referência a Encíclica *Rerum Novarum*, cuja autoria é do Papa Leão XIII e que expressa a necessidade de que o capital e o trabalho se unam em uma só força. O quarto período coincide com o fim da I Guerra Mundial (1914-1918) e a elaboração do Tratado de Versalhes em 1919 (CAMINO, 2004).

O Tratado de Versalhes cria a OIT, que em seu Capítulo V tem por tarefa a busca pela paz social, difundindo condições de trabalho humanas de forma igualitária, lutando pela dignidade do ser humano que labora de maneira a prover o seu sustento e de sua família, através da internacionalização de suas convenções

(BARROS, 2011). Ressalta-se, que a OIT, tem um importantíssimo e essencial papel nas relações do trabalho, merecendo o assunto maior destaque em um subcapítulo específico no presente trabalho.

Não se pode esquecer que, como anteriormente já referido, a Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 tem papel fundamental no estabelecimento do direito do trabalho, ou seja, “a Constituição Mexicana de 1917, [...] deve ser lembrada como grande acontecimento do direito do trabalho no século XX, eis que, pela primeira vez na História, os direitos sociais assumiram seu lugar na Constituição” (CAMINO, 2004, p. 34).

O art. 123 da citada Constituição estabelecia importantes regras de proteção ao trabalhador, dentre as quais destacam-se: a jornada de trabalho de 8 horas, sendo o trabalho proibido para os menores de 12 anos e limitado para os menores de 16 anos a 6 horas, estabelecia uma jornada máxima de 7 horas para o trabalhador noturno, assim como previa o descanso semanal, a proteção a mulheres gestantes, salário mínimo, entre outros direitos (COMPARATO, 2015).

A Constituição Mexicana é seguida pela Constituição de Weimar de 1919. Em uma Alemanha destruída pela Guerra se lutava pela garantia de alguns direitos aos trabalhadores, visto que as fábricas durante o período de Guerra eram compostas em grande número por mulheres e crianças que laboravam em período diurno e noturno de modo a garantir o armamento necessário àqueles que lutavam, e também para garantir a sobrevivência de suas famílias que morriam de fome e de frio em meio ao racionamento vivido no período (RICHARD, 1988).

Essas duas Constituições fazem parte do marco histórico inicial dos direitos dos trabalhadores, porque posteriormente, várias outras se seguiram e constitucionalizaram os direitos trabalhistas, dando espaço para que hoje falemos em direito internacional do trabalho. A ideia internacional do direito do trabalho, está calcada, sem dúvida, na contínua busca por uma pacífica convivência entre o capital e o trabalho, para que o primeiro não se utilize do seu poder para suprimir o direito do segundo, mas, isso “[...] somente será possível quando a humanidade se convencer de que o valor do trabalho humano deve prevalecer, sendo o capital mero instrumento da sua realização” (CAMINO, 2004, p. 35).

É com base em uma real possibilidade de concretização de forma igualitária que o direito do trabalho nasce. Sem discriminar, mas sim proteger a classe dos trabalhadores. Não permanecendo estático, o direito do trabalho busca

continuamente melhorar as condições para que o trabalhador possa exercer a sua atividade, modificando seu contexto com os novos modelos de trabalho que surgem com a evolução e as necessidades sociais, adimplindo sua luta no âmbito internacional e nacional para alcançar um ideal digno de trabalho.

Em vista da grande importância que o direito do trabalho exerce no meio social e como característica relevante para o labor, passar-se-á a caracterizar a história do direito do trabalho no contexto de Portugal e do Brasil, iniciando-se por esse último.

2.2.1 O direito do trabalho no cenário brasileiro

Durante o imperialismo brasileiro, o trabalho na agricultura era exercido pelos escravos que não eram considerados dignos de qualquer direito, quanto mais, no que dizia respeito a uma igualdade jurídica. Na época, o Brasil não era industrializado, e as poucas e primitivas indústrias que existiam eram de cerâmica e madeira (SÜSSEKIND et al, 2005a).

De 1500 até 1888, a primeira Lei que se tem referência no país, no que tange a matéria relacionada ao direito do trabalho é de 1830 e estabelece diretrizes que regulamentam a forma do contrato de prestação de serviço para brasileiros e estrangeiros. No ano de 1837 regulamentou-se o contrato de prestação de serviço entre os colonos e em 1850 o Código Comercial apresentou preceitos relativos ao aviso prévio (BARROS, 2011).

Mesmo a Lei Áurea não tendo nenhum caráter juslaboral, doutrinadores a tomam como marco inicial de referência para a história do direito do trabalho no Brasil, isso porque, ao mesmo tempo pôs fim a “[...] ordem sóciojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego” (DELGADO, 2014, p. 106).

Ressalta-se que não se trata de sustentar que inexistia no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que ténue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do direito do trabalho. Trata-se, apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justabalhista (DELGADO, 2014, p. 107).

Os problemas alcançados no início da República diziam respeito ao trabalho na agricultura (SÜSSEKIND et al, 2005a) e, de forma tímida, na industrialização que se apresentava em São Paulo e Rio de Janeiro. Um pequeno movimento operário começava a aparecer, contudo, sem uma ampla capacidade de organização para fazer frente aos ditames dos patrões (DELGADO, 2014).

De maneira conjunta, surgiam alguns rumores advindos do Estado que faziam referência a questão social, até então não realçada (DELGADO, 2014), uma vez que, “abolida a escravidão e proclamada a República, iniciou-se o período liberal do direito do trabalho” (NASCIMENTO, 2013, p. 93), em que o Estado não fazia frente às intervenções que se relacionavam com as questões privadas, nas quais, o direito do trabalho se encontrava (DELGADO, 2014).

Nessa senda, surgem alguns diplomas legais que associam o trabalho com as questões sociais, dentre os quais podemos citar: o Decreto 439 de 1890, que estatui as bases para a organização da assistência à infância desvalida; o Decreto n. 843, de 1890, que tratava do Banco dos operários; o Decreto n. 1.162, de 1890, que estabeleceu a greve como ato lícito e assim não devendo ser tipificado como crime; e o Decreto n. 1.313, de 1891, que regulamenta o trabalho do menor (DELGADO, 2014).

Contudo, é somente no início do século XX que realmente se começa a perceber o interesse do Estado, através do Poder Legislativo, na classe operária, sendo “marcante do novo espírito, a Lei n. 1.150, de 5 de janeiro de 1905, conferindo privilégio para pagamento de dívida proveniente de salários do trabalhador rural” (SÜSSEKIND et al, 2005a, p. 52) e, posteriormente, estendendo-se tal benefício para os trabalhadores urbanos (DELGADO, 2014).

No ano de 1907, o Decreto Legislativo n. 1.637 tratava da possibilidade da criação de sindicatos profissionais e sociedades corporativas (DELGADO, 2014). Nesse sentido, leciona Pimenta (1957, p. 185) que

o primeiro cuidado que teve o Governo Provisório foi promover e assegurar a paz entre patrões e operários, corrigindo um dos erros mais nocivos dos governos passados no tocante à liberdade de associação sindical das classes trabalhadoras. Tal liberdade, embora com apoio na Constituição de 24 de fevereiro de 1891, regulada em uma lei que datava de 1907, tornara-se um atentado à ordem econômica, pode-se dizer que policiada, no interior das empresas, exclusivamente pelos seus proprietários ou administradores. Um decreto foi logo expedido, garantido, em toda sua plenitude, o livre exercício dos direitos sindicais. Penas severas para quem se opusesse ou tentasse dificultar, em qualquer sentido, a sua execução.

Nessa altura, no Rio de Janeiro, eram encontradas 30% das indústrias nacionais de vestuário, móveis, tintas, entre outras, e em São Paulo, elas chegam a 16%. Suas instalações eram precárias, localizadas em armazéns e em locais de difícil fiscalização. Dentre os trabalhadores das indústrias, os trabalhadores de nacionalidade italiana eram a maioria, em torno de 59%, enquanto que 18% eram brasileiros, 8% portugueses e 3% espanhóis (NASCIMENTO, 2013).

O início dos anos de 1900 também é marcado pelas greves que ocorreram por todo o país, a maioria com o propósito de aumento de salário, diminuição das horas de trabalho e contra os maus tratos ocasionados por seus superiores. Nesse sentido, no Rio de Janeiro, os cocheiros dos bondes paralisam o serviço, pois consideram o novo regulamento imposto, inadequado. Os ferroviários na Bahia, estabelecem a greve como forma de protesto, requerendo a diminuição das horas de trabalho e o aumento de salários (NASCIMENTO, 2013).

Em 1911 o projeto de Nicanor do Nascimento, que tratava da locação no comércio, “[...] esboça o princípio, só muitos anos depois enunciado claramente, da inferioridade econômica do trabalhador: “Todos os empregados do comércio entendem-se pobres no sentido da lei”, com direito a uma assistência jurídica ali criada” (SÜSSEKIND et al, 2005a, p. 53).

Maximiliano Figueiredo apresenta em 1915 o primeiro projeto de Código de Trabalho, o qual definia, de acordo com a época, que o trabalho era exercido por uma pessoa, podendo ser homem, mulher casada ou maiores de 16 anos que se obrigavam a autoridade de outrem, mediante salário, que poderia ser diário, semanal ou quinzenal, calculado proporcionalmente ao tempo em que esse indivíduo estivesse empregado, a quantidade e qualidade de sua mão de obra. Esse projeto, também estabelecia alguns direitos a maternidade, e, em síntese, fazia menção aos deveres de empregados e empregadores (SÜSSEKIND et al, 2005a).

O Código Civil de 1916 traz um capítulo intitulado locação de serviços e dedica 22 artigos para regular a prestação de serviços de trabalhadores (BARROS,

2011) e apesar de não atender as principais ideias relativas a questão social, serviu como base para a elaboração do direito do trabalho (NASCIMENTO, 2011). Em seguida, em 1917, novo projeto é apresentado com o intuito de regular a duração da jornada de trabalho. Em 1919 foi aprovado o Decreto n. 13.499, que tratou dos acidentes de trabalho, vigorando até 1934 quando foi promulgado o Decreto n. 24.637 (SÜSSEKIND et al, 2005a).

Contudo, foi “a partir da Revolução de Trinta que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho em nosso país” (LEITE, 2014, p. 32). Essa nova fase que se iniciou é caracterizada como institucionalização ou oficialização do direito do trabalho “[...] firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista (1945). Terá, porém, o condão de manter seus plenos efeitos ainda sobre quase seis décadas seguintes, até pelo menos a Constituição de 1988” (DELGADO, 2014, p. 110).

A atividade legislativa que se instaurou no período foi intensa. A derrocada do segmento exclusivista dos cafeicultores proporcionou ao Estado investir na denominada questão social (DELGADO, 2014). Dessa forma, em 1930, “o Governo Provisório, que foi constituído sob a chefia do então Presidente da República, Getúlio Vargas, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que principiou realmente a elaboração das nossas leis sociais” (SÜSSEKIND et al, 2005a, p. 56).

Corroborando Biavaschi (2007, p. 110) lecionando que

no período de 1930 a 1942, além de uma normalização dirigida à seguridade social e aos acidentes de trabalho, verificaram-se: um pujante processo de institucionalização de regras de proteção ao trabalho – dirigidas à nacionalização do trabalho, às mulheres, aos menores, aos comerciantes, aos industriários, aos marítimos, aos mineiros, aos ferroviários, aos bancários, às estabilidades, ao salário mínimo; a estruturação dos aparelhos de Estado para fiscalizar e garantir a aplicação dessas regras – Comissões Mistas, Juntas de Conciliação, Inspetorias Regionais, Justiça do Trabalho, Conselhos Regional e Nacional do Trabalho; e a positivação de normas destinadas à organização dos trabalhadores – organização sindical, sindicato único, exigência de sindicalização para propor reclamações, representação dos trabalhadores nos pleitos trabalhistas, imposto sindical –, em um processo que culminou na CLT, em 1943. Em 1946, a Justiça do Trabalho foi definitivamente integrada ao Poder Judiciário.

Apesar da vastidão de Decretos que imergiram no contexto social da época para regular as relações de trabalho, o assunto ganha destaque pela primeira vez em nível constitucional através da Constituição Federal de 1934. A primeira a tratar especificamente sobre o tema, garantindo aos trabalhadores a liberdade de se associar a sindicatos, direito ao salário mínimo, proteção à mulher e ao menor

trabalhador, e também jornada de trabalho de oito horas, férias remuneradas e repouso semanal, entre outras normas que deram direitos ao trabalhador (BARROS, 2011).

Foi a Constituição Federal de 1934 que instituiu através do art. 122,¹¹ “[...] a Justiça do Trabalho para dirimir questões entre empregados e empregadores” (BARROS, 2011, p. 58), determinou a equiparação entre trabalhadores e profissionais liberais (art. 123),¹² e ainda, apesar de não ter sido regulamentado, foi a única que regrou o sistema de pluralidade sindical, consoante art. 120¹³ (BARROS, 2011).

Em sequência, a Constituição de 1937, restringiu a liberdade sindical e deu a greve o *status* de delito; mas, por outra senda, consagrou os direitos daqueles que laboravam (CAMINO, 2004), e conforme o art. 136¹⁴ “[...] colocou o trabalho como dever social, assegurado a todos o direito de subsistir mediante seu trabalho honesto, o qual é um bem que o Estado deve proteger” (BARROS, 2011, p. 58).

Em meio a Constituição de 1937, e a um passo da Constituição de 1946, estruturou-se e reuniu-se em um único diploma normativo, a legislação trabalhista existente e esparsa. Tem-se, enfim, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, “[...] assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho” (DELGADO, 2014, p. 113).

Nesse sentido, cabe evidenciar os ditos de Pimenta (1957, p. 188) no sentido de que

¹¹ Art 122 Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I. Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

¹² Art 123 São equiparados aos trabalhadores, para todos os efeitos das garantias e dos benefícios da legislação social, os que exerçam profissões liberais.

¹³ Art 120 Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei.

¹⁴ Art 136 O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, veio oportunamente atender à necessidade, que se tornara cada vez mais imperiosa, de uniformizar uma legislação que a experiência e a prática já indicavam em condições de formar um corpo de normas, não mais à mercê de adaptações e reformas sucessivas. Pelo vulto que tomara, era tempo de reajustar textos sobre assuntos idênticos, de fundir ou corrigir outros em colisão ou exigindo teor mais nítido e preciso. Uma floresta que prodigiosamente crescera por excesso de seiva, reclamando desbastamento que lhe acentuasse a harmonia de contornos, sem quebra de ritmos na estrutura interna do conjunto.

Além da sistematização das leis existentes, a CLT foi atualizada e complementada, nas situações em que se achou o texto incompleto, no que tange a segurança e higiene do trabalho, o contrato coletivo, inspeção do trabalho e o processo de multas administrativas, normas que estabelecem a configuração e aplicação do sistema. No aspecto relativo a inovação, ganhou destaque a possibilidade da despersonalização do empregador, que é uma grande novidade para a época (SÜSSEKIND et al, 2005a).

A CLT tornou-se uma ferramenta essencial para os seus utilizadores, no caso, empregados e empregadores, além de ter dado suporte aos operadores da Justiça do Trabalho no caso de conflitos coletivos e individuais oriundos da relação de emprego. Atingindo um alcance global, a CLT tornou-se instrumento fundamental para que se garanta uma maior igualdade das partes na relação de emprego, uma vez que o trabalhador, parte hipossuficiente na relação, doa o seu corpo e a sua mente para outrem, que disso usufrui para auferir lucro.

O próximo passo legislativo que é alterado, e gerou efeitos no mundo do trabalho, foi vislumbrado através da Constituição de 1946, que estabeleceu que a Justiça do Trabalho era órgão do Poder Judiciário e não do Poder Administrativo, como vinha sendo tratada até então (CAMINO, 2004). Essa Constituição é vista como uma das mais completas do mundo no que tange ao conteúdo social (SÜSSEKIND et al, 2005a), pois trata do princípio da igualdade em detalhes, vedando as diferenças salariais em virtude de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil; o descanso semanal e os feriados passam a ser remunerados, o trabalho noturno é proibido para menores de 18 anos, entre muitos outros direitos que cuidam do bem estar do trabalhador (BARROS, 2011).

Após alguns anos, adveio a Constituição Federal de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, que mantiveram os aspectos sociais ordenados pelas Constituições anteriores (SÜSSEKIND et al, 2005a) e, completaram introduzindo o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o salário-família, a

aposentadoria para mulheres aos 30 anos de trabalho, o adicional de insalubridade, e a remuneração maior ao trabalho noturno (BARROS, 2011), no entanto, feriu preceitos internacionais que diziam respeito a redução do limite de idade de trabalho para 12 anos, e proibiu a greve nos serviços públicos e nas atividades consideradas pela lei como essenciais (SÜSSEKIND et al, 2005a).

Por fim, a Constituição de 1988, que trata dos direitos trabalhistas nos artigos 7º ao 11, trouxe importantes novidades, dentre elas: a equiparação entre o trabalhador urbano e o rural, e o trabalhador avulso; o direito do trabalhador rural receber o FGTS; um salário mínimo digno que contemple as necessidades do trabalhador e o piso salarial; aviso prévio de no mínimo 30 dias,¹⁵ a irredutibilidade do salário (exceto por alguma questão pontual); a proibição da diferença salarial entre trabalhadores no exercício da mesma função, com menos de dois anos de diferença de contratação na mesma empresa; a retenção do salário do trabalhador é nessa considerado crime; o salário-família é assegurado para famílias de baixa renda; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais; adicional de hora extra no mínimo de 50%; jornada de 6 horas para trabalhador que laborar em turno ininterrupto; repouso semanal remunerado; as férias com adicional de 1/3; a ampliação da licença-maternidade para 120 dias¹⁶ e a licença-paternidade de 5 dias; e, a igualdade entre homens e mulheres inclusive no trabalho.

O âmbito de inovações trazidos no texto da Constituição de 1988 destacou a importância do direito do trabalho, ou seja, “ao constitucionalizar o direito do trabalho, a carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhistas até então desconhecidas na história do país” (DELGADO, 2014, p. 126).

A Constituição refere-se às negociações coletivas visando não somente o contrato individual, mas também, as “[...] cláusulas obrigacionais que vinculam as entidades e sujeitos estipulantes”, (NASCIMENTO, 2013, p. 115), ou seja, toda a sociedade onde o trabalhador está inserido é protegida, no momento em que, as negociações coletivas são permitidas com o intuito, também, de encontrar

¹⁵ O aviso prévio, de que trata a CLT, conforme Lei n. 12.506 de 11 de Outubro de 2011 teve seu texto alterado, sua redação passou a ser: “ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.”

¹⁶ Conforme a Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008, a licença maternidade poderá ser prorrogada por até 60 dias garantida a empregada da empresa que aderir ao Programa Empresa Cidadã.

alternativas para os momentos de crises onde trabalhadores são despedidos em massa ou veem seus salários serem reduzidos de maneira drástica.

De acordo com Nascimento (2011, p. 149) o processamento dessa modificação propiciou “[...] o desenvolvimento de um sistema modelado pelos próprios interlocutores sociais, em condições de se aproximar da realidade multiforme e cambiante sobre a qual atua, o que não foi possível alcançar através da rigidez e da artificialidade da lei”.

O que se pretendeu foi assegurar o mínimo de garantias aos trabalhadores para proporcionar igualdade na relação empregatícia, para que, o empregador consiga um dos seus propósitos, que é auferir lucro, mas, em contrapartida, proporcione ao trabalhador a dignidade de exercer o seu labor e ao mesmo tempo, que lhe propicie a garantia de uma vida de liberdade e segurança. É esse o ponto ao qual emerge a CF e a CLT, de uma garantia de ampla sobrevivência do trabalhador dentro e fora de sua rotina, fato esse, que não é concretizado com a realização do *dumping* social, objeto de estudo do presente trabalho e que será desenvolvido em capítulo próprio.

Com base no exposto, e de forma a averiguar e sintetizar o ocorrido em outras partes do mundo, buscou-se elencar elementos importantes que irão caracterizar a história do direito do trabalho em Portugal, é o que se passa a ver.

2.2.2 A evolução portuguesa no direito do trabalho

Em Portugal, assim como em toda a Europa, os problemas sociais existem de forma acentuada, contudo nesse caso, ressalta-se o papel do Estado para fazer frente as reformas, no que tange, o domínio do direito do trabalho (MARTINEZ, 2013).

Para amenizar esse problema, baseando-se na Carta Constitucional da Monarquia, o Decreto de 7 de maio de 1834, extinguiu as denominadas corporações de artes e ofícios ainda existentes (LEITÃO, 2012) e que tinham como função a defesa da atividade e de seus membros, assim como, exerciam um papel comercial relativo a concorrência e a tabulação dos preços praticados. Como em outros cantos da Europa, [...] em Portugal as corporações entraram em declínio, essencialmente a partir dos Descobrimentos. Elas transformaram-se em instrumentos de defesa de

interesses particulares contra os perigos da abertura dos mercados” (MARTINEZ, 2013, p. 78).

Associado a isso, o Código Penal de 1852, e posteriormente o de 1886 (LEITÃO, 2012), estabeleceram em seu art. 277¹⁷ a proibição das coligações que tinham como objetivo paralisar o trabalho, uma vez que, tais organizações eram vistas como contrárias aos ideais liberais de trabalho e um entrave ao desenvolvimento econômico do país (MARTINEZ, 2013).

Sem proteção, vista a extinção das corporações e a proibição das organizações, os trabalhadores estavam expostos aos mandos e desmandos do patronado. A desigualdade, o aumento da pobreza e do desemprego tornaram-se uma realidade concreta e crescente (MARTINEZ, 2013). A industrialização tardia e a consecutiva elaboração de uma legislação protetiva, também colaboraram para a exploração do trabalho. A falta de valor que foi dado ao trabalho foi estampada no Código Civil de 1867, cuja disciplina caracteriza a prestação de serviço subordinado como contratos civis, deixando o trabalhador a mercê de uma proteção digna (XAVIER, 2014).

Ao mesmo tempo em que o Código não regia de maneira adequada a relação de trabalho, cabe destacá-lo como o primeiro que abordou a questão do trabalho subordinado de maneira legislativa, mesmo que, de maneira escassa. As relações de trabalho tratadas no Código Civil de 1867 dizem respeito, as formas conhecidas da época, as quais são: o serviço doméstico (art. 1370)¹⁸ – prestado de forma temporária a qualquer indivíduo, alcançando o anseio agrícola além do familiar, mediante retribuição; o serviço salariado (art. 1391)¹⁹ – prestado por qualquer indivíduo a outro, na indústria e na agricultura, de maneira contínua, mediante

¹⁷ Art. 277 Será punida com a prisão de um a seis meses, e com a multa de 5.000 a 200.000 reis: 1. Toda a coligação entre aqueles que empregam quaisquer trabalhadores, que tiverem por fim produzir abusivamente a diminuição do salário, se fôr seguida do comêço de execução; 2. Toda a coligação entre os individuos de uma profissão, ou de empregados de qualquer serviço, ou de quaisquer trabalhadores, que tiver por fim suspender, ou impedir, ou fazer subir o preço do trabalho, regulando as suas condições, ou de qualquer outro modo, se houver começo de execução. Parágrafo único. Os que tiverem promovido a coligação ou dirigirem, e bem assim os que usarem de violência ou ameaça para assegurar a execução, serão punidos com a prisão de um a dois anos, e poderá determinar-se a sujeição à vigilância especial da policia, sem prejuizo da pena mais grave, se os actos de violência a merecerem.

¹⁸ Art. 1370 Diz-se serviço doméstico o que é prestado temporariamente a qualquer individuo por outro, que com elle convive, mediante certa retribuição.

¹⁹ Art. 1391 Serviço salariado é o que presta qualquer individuo a outro, dia por dia, ou hora por hora, mediante certa retribuição relativa a cada dia ou a cada hora, que se chama salario.

salário; e o serviço de aprendizagem (art. 1424)²⁰ – estabelecia-se aqui, uma conexão entre o trabalho e o ensino, favorecendo o acesso dos menores ao labor (FERNANDES, 2014).

A legislação de proteção efetiva ao trabalhador começa a surgir somente no final do século XIX, no período do Regime Liberal, e que se estabeleceu até 1926 (XAVIER, 2014), “[...] porque só a partir dessa época se regularizou a produção normativa específica nas diversas áreas regulativas que o compõem, o que é uma condição essencial para o seu reconhecimento como uma nova área jurídica” (RAMALHO, 2012, p. 81).

Nesse período ganhou destaque o Decreto de 14 de abril de 1891, que “[...] costuma ser apontado como o primeiro diploma inspirado pelos princípios tutelares próprios do direito do trabalho ao estatuir sobre a idade mínima de admissão ao trabalho, duração da jornada e quanto à serviços insalubres ou perigosos” (XAVIER, 2014, p. 44), para as mulheres e para os menores (FERNANDES, 2014). Somente através do Decreto de 3 de agosto de 1907, que se consagrou novo marco do direito do trabalho português, que estabeleceu a obrigatoriedade do descanso semanal, sendo preferencialmente aos domingos (FERNANDES, 2014).

No decorrer da consolidação do direito do trabalho, que perpassou pela 1ª República (RAMALHO, 2012), cabe destacar o Decreto de 6 de dezembro de 1910, que diz respeito ao direito de greve e de *lock-out*,²¹ sendo, posteriormente, proibido pelo Decreto n. 13.138 de 1927; a Lei n. 83 de 1913, que rege os acidentes de trabalho; as Leis n. 295 e n. 296 de 1915, que fixavam duração do trabalho para o comércio e indústria em 10 horas diárias até 1919, data em que, o Decreto n. 5.616, fixou a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 48 horas semanais (FERNANDES, 2014). Alguns outros diplomas foram publicados por volta de 1919, contudo ficaram sem expressão prática (XAVIER, 2014).

²⁰ Art. 1424 Chama-se contracto de prestação de serviço de ensino, ou contracto de aprendizagem, aquelle que se celebra entre maiores, ou entre maiores e menores devidamente auctorizados, pelo qual uma das partes se obriga a ensinar à outra uma industria ou um officio.

²¹ Por *lock-out* entende-se como determinado ato em que a empresa, por sua decisão, paralisa suas atividades e impede que seus funcionários tenham acesso ao ambiente laboral. Seu objetivo é pressionar os trabalhadores com o intuito de frustrar negociações coletivas ou criar barreiras a reivindicações dos trabalhadores. Considerado um abuso do exercício de poder da empresa, indo contrariamente ao atingimento dos direitos sociais, o *lock-out* não é permitido, em especial, no que tange aos países aqui estudados, Brasil e Portugal (DELGADO, 2014; LEITE, 2012).

Com referência a esta fase, deve ter-se em conta que esta época se caracterizou por uma grande instabilidade social e política. Naturalmente, este quadro de instabilidade teve repercussões laborais imediatas, designadamente ao nível da conflitualidade colectiva, com a proliferação de greves (entre as quais se destaca a greve geral de 1918), e traduziu-se também na fraca efectividade de alguns dos diplomas laborais aprovados, designadamente em matéria de condições de trabalho e de duração do trabalho (RAMALHO, 2012, p. 83).

O cenário internacional do direito do trabalho ganha destaque com a OIT, a qual Portugal integra, e a ampliação desses horizontes perpetua pelo sistema interno, ajudando a alavancar, novamente, as questões relativas ao direito do trabalho (MARTINEZ, 2013). Assim, mesmo com o período de instabilidade, passa a se desenvolver um novo momento no cenário português no que tange o direito do trabalho, e, entre 1926 e 1974 observa-se a fase corporativista que é dividida em antes e depois da aprovação do Código Civil de 1966 (RAMALHO, 2012).

Nessa senda Fernandes (2014, p. 35) destaca que

os alicerces jurídicos do sistema corporativo foram, como se sabe, lançados em 1933, com a Constituição Política e o chamado Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei n. 23.048, de 23 de setembro daquele ano). Sob a égide desses diplomas, particularmente o segundo, e na linha dos princípios programáticos por eles enunciados em referência à quase totalidade da problemática das relações de trabalho, verificou-se posteriormente uma vasta produção legislativa, com carácter orgânico, que constituiu o primeiro conjunto sistemático registrado pela história do direito do trabalho português.

Através dessa base, estruturaram-se o Decreto-Lei n. 23.870 de 1934, punindo a greve e o *lock-out*, sendo em 1974 revogado; o Decreto-Lei n. 24.402, também de 1934, que estabelecia o regime da duração do trabalho até 1971, quando substituído pelo Decreto-Lei n. 409; a Lei n. 1.942 de 1936 sendo revogada em 1965 pela Lei n. 2.127 e pelo Decreto n. 360 de 1971, que estabeleceu o regime dos acidentes de trabalho e doenças profissionais até 1997; a Lei n. 1952 que se manteve de 1937 a 1967 quando foi substituída pelo Decreto-Lei n. 47.032 de 1966, passando a vigorar de forma parcial, regia o contrato individual de trabalho; e o Decreto-Lei n. 36.173 de 1947 que estabelecia as regras para a contratação coletiva, perdurando até 1969, quando foi substituído pelo Decreto-Lei n. 49.212 e posteriormente substituído em 1976, com algumas alterações (FERNANDES, 2014).

Com destaque, vislumbrava-se a luta das classes operárias portuguesas em prol de melhorias para a desenvoltura do labor com a colaboração e a forte intervenção do Estado, ou seja, concretizava-se “[...] a solidariedade entre trabalhadores e patrões e a sua subordinação ao bem comum e ao interesse

nacional” (XAVIER, 2014, p. 45). Os diplomas legais passaram a abordar questões relativas ao interesse individual e coletivo e o Código Civil de 1966 traz aos últimos anos do regime corporativo uma relativa modernização, “[...] tanto na disciplina do contrato de trabalho como no domínio sindical e da negociação colectiva” (RAMALHO, 2012, p. 84).

Quando, em 1974 ocorreu a abolição do regime corporativo, estava a ordem legislativa trabalhista propensa a uma grande renovação, contudo, não foi o que de fato ocorreu, pois a Lei do Contrato de Trabalho – LCT não foi expressamente revogada, e a legislação relativa ao contrato individual manteve-se vigente em sua grande parte até a elaboração do Código do Trabalho (CT). O tratamento referente as relações coletivas somente foi renovado em 1979, porém o salário mínimo nacional não chegou a ser realmente instituído, perdurando a legislação sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais até a atualidade, quando, recentemente foi revista e incorporada ao CT (FERNANDES, 2014).

O período contemporâneo, iniciado em 1974, foi, de acordo com Xavier (2014, p. 47), foi “[...] um período de terror para o patronato e de afirmação do poder dos estratos mais reivindicativos dos trabalhadores e das suas estruturas representativas”. A revolução de 1974 se apresentou trazendo novos moldes que estabeleceram os regimes jurídicos dos sindicatos e o reconhecimento do direito a greve (XAVIER, 2014).

De acordo com Ramalho (2012), esse novo período histórico para o direito do trabalho pode ser dividido em três fases distintas sendo elas: a fase inicial que corresponde a implantação das Leis laborais com ênfase na Constituição; a fase intermediária, que se implantou anteriormente a entrada de Portugal na Comunidade Europeia; e a fase que se implantou na última década do século XX.

Esta primeira fase da evolução recente do direito do trabalho caracteriza-se pela introdução de profundas alterações no quadro normativo vigente, em consonância com o novo regime constitucional. Estas alterações observam-se, sobretudo, na área regulativa colectiva, que tinha sofrido uma maior influência do quadro sócio-político anterior, mas também se registram no centro regulativo do contrato de trabalho, pela necessidade de actualizações da LCT em diversos aspectos (RAMALHO, 2012, p. 87).

Ainda, no que tange as mudanças relativas a esse período, cabe destacar o enfoque que a Constituição de 1976 deu ao estabelecer em seu texto os principais direitos dos trabalhadores no rol de direitos fundamentais (RAMALHO, 2012). O

direito ao trabalho (art. 58, da CRP)²² e o direito dos trabalhadores (art. 59, da CRP),²³ são direitos individuais que foram abarcados pela Constituição de 1976.

As normas gerais passaram a vigorar dando ênfase a proteção do trabalhador de modo individual e coletivo, sendo que é no direito laboral coletivo onde ocorre a maior transformação. A negociação coletiva passou a ser feita com total autonomia e nos moldes privados, novamente se garantindo o direito a greve e os entes laborais coletivos passando a serem privatizados (RAMALHO, 2012).

A segunda fase, denominada de intermediária (RAMALHO, 2012) é marcada pela necessidade de readaptação das relações laborais a novas realidades impostas pelo fenômeno da globalização, que é acompanhado por inúmeros avanços tecnológicos. As alterações ocorridas impuseram uma maior flexibilização ao direito do trabalho, de maneira que as relações de trabalho puderam ser adaptadas a nova realidade que se apresentava e a qual não se podia ignorar (LEITÃO, 2012).

²² Art. 58 Direito do trabalho. 1. Todos têm direito ao trabalho. 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas públicas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou gênero de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

²³ Art. 59 Direitos dos trabalhadores. 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna; b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar; c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego; f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional. 2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento; b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho; c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas; d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais; e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes; f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes. 3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

Nas palavras de Fernandes (2014, p. 41),

em 1989/91, surgiram os primeiros afloramentos de uma política legislativa descompressora do espaço de manobra dos empregadores na organização e direcção do trabalho. Sob a inspiração de um neo-liberalismo político-económico cuja voga não deixou de aumentar desde a segunda metade dos anos oitenta, desenhou-se então uma mudança de percurso na evolução do direito do trabalho português. As ideias-força que imprimiram essa reorientação foram as de flexibilização e adaptabilidade das condições de uso da força de trabalho.

Nessa senda, destaca-se o Decreto-Lei n. 398, de 1983, conhecido como Lei do *lay off*, que estabelecia um novo regime jurídico de redução e suspensão do contrato de trabalho; o Decreto-Lei n. 421, de 1983, que regia o regime de trabalho suplementar; o Decreto-Lei n. 400, de 1991, que introduziu a cessação do contrato por inadaptação (RAMALHO, 2012); e a mais importante alteração ocorrida, diz respeito “[...] a revisão do regime da cessação do contrato de trabalho e da contratação a termo, efectuada pelo Decreto-Lei n. 64-A, de 27 de fevereiro de 1989” (LEITÃO, 2012, p. 49).

Outras mudanças ainda ocorreram na área coletiva, como a que se referiu ao regime jurídico de greve, alterado pela Lei n. 30, de 1992, mas que não alcançou sua finalidade por vício de inconstitucionalidade formal. Algumas matérias que preconizavam a tutela dos trabalhadores foram alteradas de modo a alcançar maior proteção aqueles que laboram. Nesse sentido, temos o Decreto-Lei n. 401, de 1991, que estabeleceu princípios gerais de segurança e saúde no ambiente de trabalho; o Decreto-Lei n. 441, de 1991, que disciplinou a formação profissional; a regulamentação do trabalho dos menores através do Decreto-Lei n. 396, de 1991; e, é instituída a proteção a maternidade e paternidade através da Lei n. 4, de 1984 e do Decreto-Lei n. 136, de 1985 (RAMALHO, 2012).

Com essas alterações se inaugura a terceira fase, que ocorreu na última década do século XX, tendo como escopo principal “[...] a preocupação do reforço da tutela dos trabalhadores em alguns aspectos, a preocupação com questões de empregabilidade e a preocupação de adequação do sistema juslaboral português ao quadro normativo comunitário” (RAMALHO, 2012, p. 93). As normas flexibilizadoras que foram projetadas em período anterior não ganham força, a medida que outras normas de maior rigidez são implantadas. Aumentou-se a legislação laboral negocial e “[...] os projectos de diploma legal são debatidos em sede de concertação social, o que constitui uma originalidade do direito do trabalho na forma de produção das suas normas” (RAMALHO, 2012, p. 94).

A fase que se passa a seguir diz respeito a codificação. Nesta, “o Governo centro-direita saído das eleições de 2002 apresentou um projecto de renovação de toda a legislação de trabalho, a que chamou expressamente Código do Trabalho” (XAVIER, 2014, p. 49).

Visto a necessidade de organização de todo o material legislativo que dizia respeito aos direitos e deveres de empregados e empregadores, em 1996 foi assinado o “Acordo de Concentração Estratégica”, no qual se estipulava a organização de uma comissão técnica que tinha como meta a sistematização dos vários dispositivos legais esparsos no sistema normativo português e proceder as reformulações necessárias aos tempos atuais. Essa comissão apresentou em 2001 e 2002 seus primeiros relatórios e anteprojetos, com respeito aos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores (FERNANDES, 2014).

Assim, “finalmente, em julho de 2002, foi apresentado pelo Governo um anteprojecto que, após apreciação pública, discussão em concertação social, debate parlamentar e análise no Tribunal Constitucional, veio a originar o novo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. 99, de 27 de agosto de 2003” (FERNANDES, 2014, p. 43). O Código do Trabalho seguiu a legislação vigente da época, publicou as normas especiais avulsas (RAMALHO, 2012) e estabeleceu uma revisão do seu texto para quatro anos a seguir após a data de início de sua vigência, o que não veio a ocorrer, visto que tal revisão somente foi processada passados mais de cinco anos, ou seja, em fevereiro de 2009 foi publicada a Lei n. 7 que procedeu a revisão do CT (FERNANDES, 2014).

O Código de 2003 não se estendeu a assuntos que necessitavam de legislação complementar para sua aplicabilidade, sendo essa, integrada somente em 2004 através da Lei n. 35. Posteriormente, em 2005, com a vitória do PS nas eleições, uma nova modificação no Código foi processada no que se refere a sobrevivência das convenções coletivas e a arbitragem (XAVIER, 2014). Isso ocorreu ao mesmo tempo em que estudos da União Europeia estabeleciam um trabalho com base na flexissegurança, que desencadeou duas vertentes que, “[...] por um lado, aumentar-se-ia, também no plano normativo, a flexibilidade do mercado de trabalho, da organização do trabalho e das relações de trabalho; por outro, incrementar-se-iam a segurança de emprego e a segurança social” (p. 50).

Nesse contexto, permeavam-se as revisões que o CT de 2003 estipulava em quatro anos, mas que, somente ocorreram mais tarde. A Lei n. 7, de 12 de fevereiro

de 2009, é considerada substancialmente um novo CT, pois processou algumas mudanças sistemáticas que orientam uma nova organização para as matérias trabalhistas (RAMALHO, 2012), ou seja, “a revisão de 2009, para além da modificação profunda da sistematização do Código, [...] foi completada por propósitos de combate à fraude laboral e à precariedade artificial” (FERNANDES, 2014, p. 43).

Todo esse processo ocasionou certa confusão no meio laboral, pois, em parte era disciplinado pelo Código de 2003, e, em outra, regia-se pelo que estabelecia o Código de 2009 (XAVIER, 2014). O cenário se agravou pela crise econômica que se desencadeou, gerando nova oportunidade para que a lei do trabalho fosse revista, “[...] inspirando-se sobretudo em propósitos de maior flexibilidade e de redução dos custos do trabalho” (FERNANDES, 2014, p. 44). Portugal foi obrigado a pedir empréstimo estrangeiro e assinar um Memorando, comprometendo-se com medidas que alcançavam várias áreas, dentre elas o direito do trabalho (XAVIER, 2014).

As exigências do Memorando foram aceites pelos partidos principais e pela maioria dos parceiros sociais. Entre essas medidas muitas têm a ver com o direito do trabalho e, depois de alguns acertos pontuais em legislação avulsa, implicaram revisões de certo alcance no CT (meados de 2012 e de 2013). As medidas foram, sobretudo, de flexibilização em moldes de contenção salarial, de embaratecimento dos tempos de trabalho (diminuindo as contrapartidas das horas suplementares, reduzindo os feriados e restringindo um pouco as férias), disciplina mais adequada do *lay off* e alguma facilitação dos contratos a termo e dos despedimentos, tendo sido muito diminuídas as compensações para os trabalhadores despedidos (XAVIER, 2014, p. 51).

Novamente o CT passou por uma revisão, que se deu através da Lei n. 53 de 14 de outubro de 2011, reduzindo a indenização dos trabalhadores despedidos e obrigando as empresas a criação de um fundo de compensação. Em 2012, a Lei n. 3 permitia a renovação extraordinária de contratos de trabalho a termo, reduzindo a indenização no caso de extinção desses.

A Lei n. 23 de 25 de junho de 2012, revisou todo o CT e acrescentou em seu texto a possibilidade de criação do banco de horas (art. 208-A),²⁴ alteração no

²⁴ Art. 208-A Banco de horas individual. 1. O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n. 4 do artigo anterior. 2. O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte de trabalhador nos termos previstos no n. 4 do artigo 205. 3. Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

intervalo de descanso (art. 213),²⁵ supressão de feriados (art. 234),²⁶ redução da remuneração pelo trabalho suplementar (art. 268),²⁷ entre outros (LEITÃO, 2012).

Nas palavras de Martinez (2013, p. 113)

após as revisões de 2009 e de 2012 – pese embora os propósitos do legislador –, o direito do trabalho continua a ser prolixo e hermético. De facto, não só se pode afirmar que existe uma superabundância de normas laborais, como também que estas nem sempre são facilmente inteligíveis, mesmo em relação a intérpretes juristas. Pode, até, afirmar-se que, comparando com a legislação anterior ao Código, o frequente recurso a expressões técnicas no Código do Trabalho – embora mais precisas – dificulta a sua compreensão por parte de leigos.

Tal constatação, não deve, contudo, ser motivo para que as leis não sejam aplicadas, ou sejam utilizadas de maneira a prejudicar a parte hipossuficiente da relação de trabalho, que em meio ao sistema capitalista dedica sua força física e mental em troca de uma remuneração.

A flexibilização das normas trabalhistas não pode prosperar, apesar de ainda o sistema estar inclinado para isso (RAMALHO, 2012). Mesmo com as contínuas alterações que ainda ocorrerem no CT, como as abrangidas pelas Leis n. 69/2013, n. 76/2013, n. 27/2014, n. 55/2014 (BETTENCOURT, 2014), e as mais recentes alterações, todas ocorridas em abril de 2015, que fazem menção a consagração de

²⁵ Art. 213 Intervalo de descanso. 1. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas. 2. Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido, excluído ou ter duração superior à prevista no número anterior, bem como pode ser determinada a existência de outros intervalos de descanso. 3. Compete ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, mediante requerimento do empregador, instruído com declaração escrita de concordância do trabalhador abrangido e informação à comissão de trabalhadores da empresa e ao sindicato representativo do trabalhador em causa, autorizar a redução ou exclusão de intervalo de descanso, quando tal se mostre favorável ao interesse do trabalhador ou se justifique pelas condições particulares de trabalho de certas actividades. 4. Considera-se tacitamente deferido o requerimento a que se refere o número anterior que não seja decidido no prazo de 30 dias.

²⁶ Art. 234 Feriados obrigatórios. 1. São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, 15 de agosto, 8 e 25 de dezembro. 2. O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa. 3. Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

²⁷ Art. 268 Pagamento de trabalho suplementar. 1. O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. 2. É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador. 3. O disposto nos números anteriores pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 4. Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n. 1.

gênero no âmbito da igualdade de acesso ao emprego e ao trabalho (Lei n. 28) e a aprovação do novo regime de Fundo de Garantia Salarial (Decreto-Lei n. 59).

Em que pese vivenciarmos um modelo mundial de crise, não se pode esquecer que o direito do trabalho se vincula a força humana. É através do indivíduo que o trabalho pode ser desenvolvido e assim, formar um sistema global de produção e consumo. Nesse contexto, as normas não podem ser impostas em um ordenamento de modo que o trabalhador possa ser afetado na sua dignidade. O trabalho e o capital nunca se encontrarão em igualdade e as leis devem garantir o mínimo de direitos de modo que, essa relação possa ter o equilíbrio necessário, uma vez que, jamais poderemos igualar o ser humano à um papel moeda.

Nessa senda, e com base em uma interpretação de condições favoráveis aos trabalhadores, que junto com as regras positivadas, adentramos no conjunto de princípios que também devem reger as relações de trabalho, no contexto que abrange as relações de trabalho de Portugal e do Brasil, ao que, passa-se a estudar.

2.3 Princípios constitucionais

Os princípios são considerados fontes basilares de um ordenamento jurídico. Apesar de não “[...] se dirigirem mais concretamente a condutas, buscando alcançar um resultado mais preciso” (BITENCOURT; CALATAYUD; RECK, 2014, p. 97) e determinando de forma específica o que é ou não ao ser humano permitido fazer, como as regras (BITENCOURT; CALATAYUD; RECK, 2014); os princípios são estruturas que devem servir de suporte e inspiração para a criação de novas normas, para a interpretação das já existentes e para a resolução de um caso concreto ainda não prenunciado (PLÁ RODRIGUEZ, 1978).

São fontes de direito que, “[...] mesmo aqueles que mais se assemelham a regras não apresentam consequências jurídicas que se seguem automaticamente quando as condições estão dadas” (DWORKIN, 2002, p. 40), são considerados “[...] estruturantes ou com um papel fundamental no ordenamento jurídico devido à sua posição hierárquica no sistema das fontes (ex. princípios constitucionais) ou à sua importância estruturante dentro do sistema jurídico” (CANOTILHO, 2014, p. 1160).

Nessa senda, Mello (2010, p. 53) destaca que

princípio é, pois, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que, se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para exata compreensão e inteligência delas, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo, conferindo-lhe tônica que lhe dá sentido harmônico.

Considerando sua importância, como fontes primárias de um sistema normativo justo e digno, sua afronta torna-se a mais grave forma de ilegalidade e desrespeito à própria norma²⁸ (MELLO, 2010).

A inobservância dos princípios acarreta a disseminação da violação de todas as normas, uma vez que, serve de base para a criação dessas e devem ser considerados como “o ponto de partida do intérprete, pois [...] são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins” (BARROSO, 2003, p. 151).

Assim, ressalvada a importância dos princípios, e nesse sentido, sendo os princípios constitucionais, traduzidos “[...] em normas da Constituição ou que delas diretamente se inferem” (SILVA, 2014, p. 94), interpõe-se o dever do Estado de garantir a todos (na sociedade de modo geral, onde inclui-se o meio ambiente de trabalho) a observância e a realização dos valores básicos a ela inerentes, traduzidos através do princípio da dignidade da pessoa humana,²⁹ do princípio da igualdade e do princípio da valorização do trabalho, aos quais, se passa a analisar.

2.3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana vem sofrendo mutações com relação ao seu conceito e a sua aplicabilidade, caminhando com a sociedade e suas mudanças. Em tempos antigos, a dignidade era estabelecida para cada indivíduo

²⁸ Apesar da breve explanação quanto a diferença entre princípios e regras, a discussão acerca do posicionamento divergente da doutrina, quanto a classificação de regras e princípios como espécies de norma (SILVA, 2014), não será aqui discutido, uma vez que, tal discussão não é foco do presente trabalho, e tão pouco, causar algum prejuízo ao texto.

²⁹ Como aponta Sarlet (2015, p. 182) a dignidade é uma “[...] qualidade atribuída e reconhecida ao ser humano e, para além disso, como valor e princípio jurídico-constitucional fundamental”. Neste sentido, por ser característica própria dos seres racionais, não seria necessário se utilizar na mesma expressão “dignidade da pessoa humana”, pois toda a pessoa com dignidade seria humana. Contudo, por não ser relevante para o presente estudo, optou-se por não entrar nos detalhes pertinentes a questão e se adotou para o trabalho a expressão “dignidade da pessoa humana”, como consta nos artigos da Constituição brasileira e portuguesa.

baseando-se no *status* econômico e cultural que esse mantinha dentro da sociedade (LEITE, 2011).

Com a visão Kantiana, essa concepção retorcida da dignidade passa a ser analisada em moldes aproximados as da realidade de hoje. Nesse sentido, Kant leciona que o ser humano é o fim em si mesmo, ou seja, “[...] o homem não é uma coisa; não é portanto um objecto que possa ser utilizado simplesmente como um meio, mas pelo contrário deve ser considerado sempre em todas as suas acções como fim em si mesmo” (2011, p. 74). Não se pode assim dispor da pessoa humana para mutilá-la, degradá-la, e restringi-la aos prazeres que a vida possa lhe proporcionar através dos frutos que adquire com o seu labor.

É o princípio da dignidade que dá fundamento para todo o ordenamento constitucional, estabelecendo a garantia necessária aos direitos individuais e a direção para que todo o sistema se perpetue (NUNES, 2010). Dessa forma, “[...] como um dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, confirmando, portanto, a premissa de que o Estado existe em função da pessoa humana” (LEITE, 2011, p. 45), encontra-se presente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (art. 1º, III)³⁰ e na Constituição da República de Portugal de 1976 (art. 1º).³¹

O alcance do princípio da dignidade da pessoa humana em quase todos os ordenamentos jurídicos é sinal do progresso que o direito conseguiu perante os diversos meios sociais e assim, “[...] a dignidade da pessoa humana penetra no direito positivo e, aí, desempenha um papel de primeiro plano, senão o papel principal” (ROMITA, 2014, p. 187).

Torna-se obrigação do Estado garantir que o respeito à dignidade alcance todos, permitindo sua distinção do animal irracional, e, personificando sua existência em sociedade. Nesse sentido, a afronta ao direito fundamental atinge diretamente a dignidade humana e é o Estado, através do Poder Judiciário, que tem o poder para interferir e fazer cumprir a norma estabelecida, fazendo com que a dignidade seja reestabelecida e protegida, visto que essa é uma “[...] qualidade intrínseca da pessoa humana, [...] sendo irrenunciável e inalienável, na medida em que constitui

³⁰ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana.

³¹ Art. 1º República Portuguesa. Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado” (SARLET, 2012, p. 100).

A caracterização do *dumping* social, quando o trabalhador é encontrado em situação análoga a de escravo, descreve a indignidade e a imoralidade a que a pessoa humana está exposta, ocasionando dessa forma uma grave ruptura social e não somente pessoal. Nesse contexto, a dignidade humana é totalmente afetada, pois o trabalhador é reduzido a nada. É o capital transformando o indivíduo trabalhador em meio para conseguir atingir o seu fim, sem contudo, respeitar os direitos e garantias a ele inerentes.

Não é permitido que o ser humano seja tratado como um objeto ao qual se imputa um preço, e por não servir mais a determinado fim possa ser descartado, isso porque “no reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, não permite equivalente e tem ela dignidade” (KANT, 2011, p. 82), como característica puramente humana.

Nesses termos, a dignidade do trabalhador deve ser alcançada como uma máxima, pois é através do seu labor, sua mão de obra, sua força física, que o empregador, detentor da força do capital se beneficia.

Visto assim, que “[...] a dignidade da pessoa humana engloba necessariamente o respeito e a proteção da integridade física e corporal do indivíduo” (SARLET, 2012, p. 103), tornando-se o suporte para a eficácia da “[...] garantia de condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família, contexto no qual assumem relevo de modo especial os direitos sociais ao trabalho” (p. 104).

No entanto, em que pese se estabelecer no ordenamento jurídico positivado como direito humano fundamental, a dignidade da pessoa é afrontada, uma vez que “em nossa realidade, várias têm sido as situações de desrespeito pleno aos direitos trabalhistas e, conseqüentemente, à pessoa do trabalhador” (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 22). O trabalhador passa a ser objeto do sistema capital e global, no qual não tem seus direitos respeitados e protegidos e tão pouco garantida a sua dignidade de ser humano, entre outros, uma vez que aquele serve como base para outros princípios e regras constitucionais (SOARES, 2010).

Na visão de Sarlet,

o que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela dignidade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças (2009, p. 104).

O sistema capitalista transformando e elevando a desigualdade entre os polos da relação de emprego acaba por deixar o trabalhador, a mercê do empregador, provocando uma densa e profunda indignidade no meio laboral, e, assim, tornando-se difícil a compreensão de que a “[...] busca de compensação dessa desigualdade, de alcançar uma igualdade verdadeira, substancial, é a busca da realização da dignidade da pessoa humana (CAMINO, 2004, p. 94).

Cabe a sociedade entender que não estamos mais vivendo na era de Aristóteles (2009), onde aquele que nascia escravo deveria assim permanecer porque essa era uma condição a ele inerente, sendo assim “[...] o escravo uma propriedade viva, e como instrumento, o trabalhador é sempre o primeiro entre todos” (p. 18), contrariamente a isso, reconhecer e garantir a liberdade ao ser humano evidencia a principal característica para a realização da dignidade da pessoa (SARLET, 2015).

Desse modo, estamos no contexto em que “o homem, e, duma maneira geral, todo o ser racional, existindo como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário dessa ou daquela vontade” (KANT, 2011, p. 72), e tão pouco, como simples instrumento de trabalho.

Partindo de tal premissa é que se coloca à importância do princípio da dignidade da pessoa humana e que nos incentivam a buscar o respeito aos direitos do ser humano, para alcançar o respeito individual até atingir o coletivo, ou seja, toda a sociedade. Ademais, com a visão de que esses direitos sejam alcançados a todos os trabalhadores, respeitando as diferenças de cada indivíduo que labora, com base no princípio da igualdade, que se passa a estudar.

2.3.2 Princípio da igualdade

Com o mesmo grau equitativo de importância que o princípio da dignidade da pessoa humana, tem-se o princípio da igualdade que se liga aos direitos humanos “e apresenta-se não apenas como afirmação de uma igualdade perante a lei”

(QUEIROZ, 2014, p. 39), mas sim no reconhecimento das diversidades existentes entre os homens, através da sua identificação igualitária perante as normas.

Em seus ensinamentos Aristóteles (2009) já advertia quanto ao pensamento de que através da igualdade se garantia a justiça, também o é, “[...] mas não para todos, e sim somente entre os iguais. A desigualdade também parece ser, e o é com efeito, mas não para todos; só o é entre aqueles que não são iguais” (p. 94). O que ocorre é uma discriminação positiva, visando reestabelecer um cenário de igualdade concreta através do reconhecimento de circunstâncias distintas (MIRANDA, 2014).

Essencial para a concretização de uma democracia (SILVA, 2014), a igualdade é transposta para o meio jurídico com o intuito de a lei ser igual para todos de forma a proteger e punir na medida necessária, e não no sentido de todos serem iguais perante o ordenamento pátrio. Sua normatização é conferida primeiramente na Constituição da Virgínia de 1776 (MACHADO, 2011) e, posteriormente, na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, da qual se destaca o art. 6º que rege a igualdade dos cidadãos frente a lei, sendo essa, considerada expressa vontade social de um povo, conforme se destaca:

Art. 6. La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents (DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN, 1789).³²

O reconhecimento da igualdade pressupõe a admissibilidade da dignidade e, nesse contexto, assim como o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da igualdade é visto como fonte estrutural do ordenamento jurídico estando consagrado, tanto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 como, na Constituição da República Portuguesa de 1976, além de ser “[...] um dos princípios fundamentais de construção da própria sociedade e de convivência democrática na relação entre o Estado e os seus cidadãos e dos cidadãos entre si” (QUEIROZ, 2014, p. 39).

³² Art. 6º. A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através de mandatários, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, seja para proteger, seja para punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos.

Nas palavras de Leite (2011), a igualdade é um dos princípios mais essenciais aos direitos humanos, mas também, o mais difícil de empregar. De acordo com o autor,

a concepção jurídica de igualdade surgiu na Revolução Francesa, com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que preconizava um ideal de abolição dos privilégios pessoais e conseqüente igualdade de fato entre todos os homens. A partir desse documento, a noção de igualdade foi passando por um processo de evolução conceitual e tomando suas formas atuais. Encontra-se presente nas Constituições democráticas como uma vedação à desproporcionalidade e à injustiça, objetivando subtrair os privilégios injustificados. Esse princípio consagra a ideia de que ninguém pode ter direitos sobrepujados ou ser prejudicado em razão de sexo, raça, ideologia política, religião, entre outros (LEITE, 2011, p. 49).

No ordenamento jurídico brasileiro, a igualdade é expressamente retratada no texto constitucional através do preâmbulo³³ e do art. 5º,³⁴ *caput*, da CF/1988, estabelecendo-se a instituição de um Estado Democrático garantidor da igualdade a todos perante a lei. O art. 7º, inciso XXXIV, da CF/1988,³⁵ ainda preconiza que é assegurado ao trabalhador com vínculo empregatício permanente e ao trabalhador avulso, igualdade de direitos.

A Constituição da República Portuguesa, aprovada e decretada em 2 de abril de 1976, por sua vez, garante o princípio da igualdade através do art. 13,³⁶ o qual dispõe que todos têm as mesmas igualdades sociais, sendo iguais perante a lei, não podendo assim, qualquer pessoa ter privilégios ou benefícios por sua cor, condição social ou etnia.

O pressuposto do princípio da igualdade de que todos são iguais perante a lei, requer que o direito imposto na legislação seja aplicado e garantido a sociedade de forma igual, e mais, de que a própria lei seja criada de maneira que o direito

³³ Preâmbulo - Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL:

³⁴ Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

³⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

³⁶ Art. 13 Princípio da igualdade. 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação econômica, condição social ou orientação sexual.

possa ser concretizado de maneira igualitária (CANOTILHO, 2014), ou seja, “o princípio da igualdade dirige-se ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos” (CANOTILHO, 2014, p. 426).

Nesse sentido, Mello (2000, p. 9) destaca que a “[...] igualdade, é norma voltada para o aplicador da lei quer para o próprio legislador. Deveras, não só perante a norma posta si nivelam os indivíduos, mas, a própria edição dela assujeita-se ao dever de dispensar tratamento equânime as pessoas”.

A dicotomia de igualdade na aplicação da lei e na criação da lei, faz com que a doutrina aponte para uma dupla concepção de igualdade: formal e material. A primeira é genérica e impõe a todos a garantia dos preceitos legais. A igualdade material, por sua vez, visa que a norma concretizada garanta que todos tenham o mesmo direito, de forma justa e equânime, a lei não poderá fazer distinção entre os homens, fato esse, que a torna de difícil aplicação no mundo real onde os indivíduos não são iguais (LEITE, 2011).

Nos ditos de Bulos (2010, p. 301) “a igualdade formal, presente entre nós desde o Império, é detectada pelo uso da expressão: “perante a lei”, [...] e a igualdade material, portanto, é a concretização da própria isonomia formal, que sai do papel para se realizar na prática”. A constituição brasileira só tem admitido a igualdade formal, ou seja, perante a lei (SILVA, 2014).

Ocorre que, o reconhecimento da igualdade formal não basta para resolver e estancar o problema disposto as realidades sociais. A igualdade formal é imprescindível, mas não suficiente se vista de forma isolada (CANOTILHO, 2014), pois não temos como através do disposto legal, identificar quem seriam os iguais e quem seriam os desiguais (MELLO, 2000).

Conforme Canotilho (2014, p. 428),

[...] exige-se uma igualdade material através da lei, devendo tratar-se por «igual o que é igual e desigualmente o que é desigual». Diferentemente da estrutura lógica formal de identidade, a igualdade pressupõe diferenciações. A igualdade designa uma relação entre diversas pessoas e coisas. Reconduz-se, assim, a uma igualdade relacional.

A igualdade observada do ponto de vista relacional, vai além de uma simples discussão de isonomia formal e material, ela adentra no campo da igualdade justa, social, uma vez que, esse é um princípio de Estado de Direito e de Estado Social (CANOTILHO, 2014), razão pela qual deva-se buscar a correção da realidade,

protegendo os hipossuficientes, como a classe trabalhadora, frente ao contrato de trabalho, e recobrar o equilíbrio social (MACHADO, 2011).

Da mesma forma, entende-se pela concepção de Rawls (2008), que cada cidadão deve ter ampla e igual liberdades básicas na mesma proporção que os outros, enquanto “todos os valores sociais – liberdade e oportunidade, renda e riqueza, e as bases sociais do auto-respeito – devem ser distribuídos de forma igual, a não ser que uma distribuição desigual de um ou de todos esses valores seja vantajosa para todos” (p. 75).

Abarca-se em uma igualdade social a busca do campo da valoração ou o equilíbrio de oportunidades para se concretizar de forma adequada ao meio social, analisando as reais condições de vida da sociedade (CANOTILHO, 2014), “visando não só ao estabelecimento de iguais oportunidades para todos, como também à atuação de medidas que efetivamente corrijam as desigualdades existentes, disciplinando a ordem social pelo reconhecimento de inúmeros direitos” (MACHADO, 2011, p. 29).

Faz-se necessário que “[...] condições sejam criadas ou recriadas através da transformação da vida e das estruturas dentro das quais as pessoas se movem” (MIRANDA, 2014, p. 268), de modo que, o ser humano reconheça “[...] pressupostos de fato para adquirir bens materiais e imateriais que concretamente possibilitem o gozo da liberdade, pois [...] ela tem a ver com a criação de condições que possibilitem à pessoa se fazer responsável por sua própria existência” (LEDUR, 2009, p. 112).

A liberdade aqui configurada diz respeito àquelas referentes “[...] as oportunidades reais que as pessoas têm, dadas as suas circunstâncias pessoais e sociais” (SEN, 2000, p. 31), sendo que, a privação da liberdade pode ocorrer através de processos ou oportunidades mal estruturadas, incapazes de efetuar o mínimo necessário (SEN, 2000).

Dessa forma, o princípio da igualdade se coloca com vistas em uma liberdade que proporcione o desenvolvimento das pessoas através dos frutos do seu trabalho, alcançando assim, um desenvolvimento individual e social. Uma igualdade que respeite as normas vigentes e garanta essas da forma a não discriminar e tão pouco afrontar a dignidade da pessoa do trabalhador, uma vez que, o labor deve ser valorado como uma das condições para que a pessoa humana se realize. Requerendo uma maior valoração do ser trabalhador e assim do próprio trabalho,

como se verá através do princípio da valoração do trabalho que se abordará a seguir.

2.3.3 Princípio da valoração do trabalho

Assim como o princípio da dignidade da pessoa humana e da igualdade, o princípio da valoração do trabalho encontra expresso o seu fundamento na Constituição brasileira e portuguesa. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, aduz no art. 1º, inciso IV³⁷ que um dos seus fundamentos são os valores sociais do trabalho, além de enfatizar ao longo de seu texto, outros dispositivos que configuram a importância da dignificação do trabalho (arts. 5º, inciso XIII,³⁸ 6º,³⁹ 7º etc.). Por sua vez, a Constituição da República Portuguesa também aborda ao longo do seu texto constitucional, diversos artigos que estabelecem a importância e a valoração que o trabalho deve receber (MEIRELES, 2014).

Já na parte introdutória, a Constituição portuguesa dá ênfase na sua função de garantir os direitos fundamentais promovendo o bem-estar e a qualidade de vida para os seus cidadãos (art. 9º, alínea “d”)⁴⁰ ao promover a concretização dos direitos sociais, no qual se encontra o trabalho. Seu intuito é valorar o trabalho, expondo a garantia e o respeito as liberdades dos trabalhadores, mas sem descartar o cenário econômico. Contudo, “a Constituição, pois, parte da premissa que o trabalhador é um ser humano, cuja liberdade e direitos fundamentais não podem, imotivadamente e sem ponderação de valores, ser sacrificados pelos interesses empresariais” (MEIRELES, 2014, p. 99), ou seja, apesar de colocar os direitos dos trabalhadores acima de uma racionalidade econômica, busca, incessantemente, encontrar

³⁷ 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: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

³⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

³⁹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁴⁰ Art. 9º Tarefas fundamentais do Estado. São tarefas fundamentais do Estado: d) promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais.

soluções que sejam adequadas e que garantam condições acessíveis às empresas, sem punir os trabalhadores.

Isso porque, ambas as Constituições levam à máxima de que “o trabalho, certamente, dignifica a existência terrena, e, quando livre e criativo, liga o homem a Deus” (BULOS, 2015, p. 284). Nesse sentido, “reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social” (DELGADO, 2013, p. 31).

A valoração do trabalho em âmbito constitucional, tornou-se o pilar norteador da ordem econômica do Brasil e de Portugal, “[...] tudo isso tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana” (SILVA, 2014, p. 292). Ao trabalho imputa-se o condão de garantidor de um mínimo existencial social e econômico a grande parte da população, motivo pelo qual, deve ser livre e assegurado de maneira digna, buscando todas as formas para a eliminação do trabalho escravo e abusivo a condição humana.

Nessa senda, Abrantes (2003, p. 136) destaca que na Constituição portuguesa estabelece ao trabalho a garantia de que

[...] é condição necessária de todas as outras liberdades e que, por outro lado, encontrando-se a pessoa do trabalhador intrinsecamente envolvida na troca contratual e sendo o trabalho um valor essencial para a dignidade do homem e para o livre desenvolvimento da sua personalidade, os direitos fundamentais – tanto aqueles direitos fundamentais específicos dos trabalhadores como os direitos fundamentais não específicos laborais – devem ser encarados como componentes estruturais básicos do contrato de trabalho.

No mesmo sentido se coloca a Constituição brasileira, “enquanto valor superior do ordenamento, tal princípio, pois, obriga que o trabalho humano seja merecedor de um tratamento regulador que garanta à pessoa física uma tutela básica ou essencial em sua relação de trabalho” (MEIRELES, 2014, p. 36). Não podendo o trabalhador ser tratado como uma mercadoria, objeto ou um instrumento do trabalho, ao qual se providencia o descarte quando não servir mais para os fins desejados pelo capitalismo.

O intuito da Constituição é valorizar o trabalho e a pessoa que lhe exerce, “[...] é encontrar o direito individual ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, com o direito social ao trabalho, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissional, à livre escolha do trabalho” (SILVA,

2014, p. 292), de forma digna e humana. Sem imputar àquele que labora os importunos do mercado capitalista e global, pois não é ele que deve absorver os impactos desse cenário através da inobservância de seus direitos e garantias fundamentais.

Com isso posto, prima-se pela garantia dos direitos trabalhistas frente as dificuldades que o mercado e o sistema capitalista enfrentam. Apesar de vivenciarmos um mundo globalizado em que praticamente todos os países são afetados por crises econômicas, não é o trabalhador que deve pagar por esse impacto, pois não é seu o ônus do negócio. Sendo assim, não basta que as Constituições e Leis internas preocupem-se sozinhas com os direitos do trabalhador, faz-se necessário uma garantia internacional que possibilite as relações globais. Para tanto, vê-se na figura da OIT uma possibilidade de ampliação internacional dos direitos e garantias fundamentais a classe que labora, assunto que será a partir de agora estudado.

2.4 A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos

Da mesma forma que os princípios, que são fonte basilar e essencial para o direito do trabalho, a OIT também exerce papel fundamental para a garantia dos direitos dos trabalhadores e dos direitos humanos. Tanto a DUDH como a OIT, buscam para a pessoa humana, um trabalho digno, igual, valorizado, no qual empregados e empregadores tenham direitos e obrigações, mas sendo tratados como pessoas e não como animais, sem direito a escolhas, conforme, aprofundar-se-á, nos subtítulos a seguir.

2.4.1 Surgimento e objetivos da Organização Internacional do Trabalho

A OIT, criada em 1919, tornou-se o marco regulatório para a propagação da proteção do trabalho e da justiça social a nível internacional (BIAVASCHI, 2007). Em 1944, na 29ª Sessão da Conferência da OIT, foi aprovada a Declaração da Filadélfia que repete e amplia os fins e os objetivos da OIT anteriormente expostos no Tratado de Versalhes (SÜSSEKIND et al, 2005b), isto é, a Constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua

vigência teve início em 20 de abril de 1948 (SÜSSEKIND, 1998). Em 1946 a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu a OIT como um organismo especializado e apto a estabelecer a nível internacional e assim, universal, os princípios básicos para garantir um trabalho digno e igual (NASCIMENTO, 2013).

Mesmo estando vinculada a Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT tem natureza jurídica própria que lhe é caracterizada em âmbito internacional, usufruindo de todos os privilégios de imunidade de jurisdição, ou seja, “[...] tornam-se inaplicáveis às suas representações, agentes e funcionários titulados as leis do território onde, de fato, se encontram” (SÜSSEKIND et al, 2005b, p. 1549). Sua composição é estabelecida através dos Estado-Membros, que podem se retirar da Organização e mesmo assim, permanecerem membros das Nações Unidas (SÜSSEKIND et al, 2005b).

Brasil e Portugal são membros fundadores da OIT, tendo participado desde a sua primeira reunião, em 1919, onde foram adotadas seis convenções, que tratavam basicamente da jornada de trabalho, da proteção à maternidade, da luta contra o desemprego, da idade mínima para o trabalho na indústria e da proibição do trabalho em período noturno para mulheres e menores de idade, principais reivindicações da época (OIT).

Assim sendo, a OIT é uma organização internacional permanente (art. 1º, 1, da Constituição da OIT)⁴¹ com caráter de realizar medidas capazes de melhorar as condições de trabalho para aqueles que, envoltos na miséria, precariedade e privações podem se rebelar pondo em risco a paz universal, ademais, era de extrema urgência e necessidade fixar medidas que garantam melhores condições de trabalho – como jornada de trabalho adequada, proteção do trabalho para mulheres, crianças e estrangeiros –, proporcionando vida digna dentro do meio laboral e extensível a vida privada do ser humano que trabalha (PREÂMBULO, DA CONSTITUIÇÃO DA OIT).

Cabe aqui frisar, que tem a OIT estampado em sua Constituição, princípios fundamentais que se baseiam no contexto de que o trabalho não é uma mercadoria e não pode assim ser considerado, devendo-se assegurar e assentar a economia com base na justiça social de modo que, a todos os seres humanos seja alcançada

⁴¹ Artigo 1º 1. É criada uma Organização permanente, encarregada de promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944 e cujo texto figura em anexo à presente Constituição.

a igualdade e a dignidade, sendo providos da possibilidade de alcanças bem-estar material e psicológico (OIT, 1946).

Nesse sentido, as duas Convenções da OIT que tem maior relevância para esse trabalho, e que buscam alcançar um trabalho digno e decente que conjuntamente proporcione frutos benéficos ao trabalhador, é a Convenção n. 29 e a Convenção n. 105. A primeira diz respeito a abolição restrita do trabalho forçado ou obrigatório, e é oriunda da 14^o Sessão de Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 1930 em Genebra. Seu art. 1^o estatuiu que “*tout membre de l’Organisation Internationale du Travail qui ratifie la présente convention s’engage à supprimer l’emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible*”⁴² (OIT, 1930). A Convenção n. 29, foi ratificada por Portugal em 1956, através do Decreto-Lei n. 40.646, enquanto o Brasil, à ratificou em 1957, promulgando através do Decreto n. 41.721 (OIT, 2014).

A Convenção n. 105 foi finalizada em Genebra no ano de 1957, na 40^o reunião da Conferência Internacional do Trabalho, e diz respeito a abolição do trabalho forçado por todos os Membros da OIT. Essa providência fez-se necessária uma vez que, é contínua e ininterrupta, na atualidade, a exploração do trabalho do ser humano, tirando-lhe sua liberdade e lhe impondo o ônus do negócio econômico (OIT, 1957). Dessa forma, Portugal ratificou essa convenção em 1959 através do Decreto-Lei n. 42.380, e o Brasil, ratificou-a em 1965, promulgando-a por meio do Decreto n. 58.822 em 1966 (OIT 2014).

As Convenções da OIT devem ser ratificadas pelos Estados-Membro, pois conforme lecionam Süssekind et al (2005b, p. 1561),

as convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho são, portanto, tratados-leis (normativo), multilaterais e abertos, que visam a regular determinadas relações sociais. Compreendem dois atos distintos: a) o ato-regra, pelo qual os delegados à Conferência Internacional do Trabalho criam a norma jurídica; b) o ato-condição, pelo qual os Estados-Membros, tenham ou não participado da elaboração do tratado aberto, ratificam-no, em decisão soberana adotada de conformidade com o respectivo direito constitucional interno.⁴³

Nessa senda, complementa Barzotto (2007, p. 90) que as Convenções, produzem regras e princípios que buscam atingir a todas as Nações, com o intuito

⁴² Tradução livre: Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção compromete-se a simplesmente remover o uso de trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, no mais curto espaço de tempo possível.

⁴³ Cabe salientar que por não ser o intuito do presente estudo e vendo-se satisfeita a abordagem de maneira geral, não se abordará a receptividade constitucional das Convenções da OIT, de maneira específica por parte do Brasil e de Portugal.

de estabelecer relações internacionais entre essas e criando “[...] normas gerais de ação e confirmando ou modificando costumes adotados entre as nações”, mas que, sejam adequadas a promoção de uma justiça social, que leve em conta o ser humano como trabalhador. Sendo assim, as Convenções têm um valor internacional que depende da normatização de cada Estado para integrar o seu sistema legislativo interno, pois “visa estabelecer um rol de direitos a todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade” (LEITE, 2011, p. 100). Sua natureza de tratados-leis normativos, multilaterais e abertos, podem ser classificadas como autoaplicáveis,⁴⁴ de princípios⁴⁵ e promocionais⁴⁶ (LEITE, 2011).

Nesse contexto, extraiu-se que a OIT, além do intuito de regular as relações de trabalho, foca-se nas relações dos trabalhadores com a sociedade, buscando respeitar acima de tudo os direitos de dignidade, de igualdade e do valor do trabalho, utilizando os princípios como base para suas Convenções, pois como afirmado pela OIT, “[...] todos os seus programas de ação e as medidas tomadas no domínio econômico devem ser apreciados do ponto de vista do progresso social e do bem-estar dos indivíduos” (SÜSSEKIND, 1987, p. 124)

Além da ampla proteção dispêndida àqueles que laboram, cabe completar que o trabalhador, representado por seus sindicatos, teve magnífica importância nos debates da Convenção, tendo escolhido como presidente da Comissão que legislou de forma internacional sobre o assunto, Samuel Gompers, da *American Federation of Labor*, sendo de extrema relevância sua participação (BIAVASCHI, 2007).

Atualmente os Estados-membros representados por suas delegações,⁴⁷ encontram-se pelo menos uma vez ao ano, para discutir políticas sociais do trabalho; nessas reuniões são elaboradas as Convenções e as Recomendações que serão apresentadas aos Estados-Membros (SÜSSEKIND et al, 2005b).

Em sua penúltima reunião, ocorrida em 2014, na 103ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra, umas das discussões

⁴⁴ “Autoaplicáveis, quando independem de regulamentação complementar para sua aplicação pelos Estados-membros” (LEITE, 2011, p. 32).

⁴⁵ “De princípios, quando sua efetiva aplicação depende de lei ou outros atos normativos regulamentares posteriores, a cargo dos Países que as ratificarem, salvo se preexistir norma doméstica compatível” (LEITE, 2011, P. 32).

⁴⁶ “Promocionais, quando estabelecem disposições programáticas para sua aplicação, isto é, fixam objetivos que devem, a médio e longo prazos, ser atendidos pelos Estados-membros que as ratificarem” (LEITE, 2011, p. 32).

⁴⁷ As delegações serão compostas de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, assim como, por membros do governo (SÜSSEKIND et al, 2005b).

em pauta, versou sobre o trabalho forçado e suas consequências para o mundo globalizado. Ressaltou-se na reunião a importância de se eliminar o trabalho coagido de maneira que a luta contra a sua erradicação deve ser intensificada pelos países do mundo (OIT, 2014b). O último encontro teve como foco de suas discussões uma importante iniciativa que diz respeito ao progresso de uma justiça social, enfatizando, o trabalho e a sociedade, empregos dignos, a organização do trabalho e a produção e a governação do trabalho (OIT, 2015).

Os preparativos para a 105ª Sessão, já foram iniciados, e ocorrerão em junho de 2016. Tais agendas tem o intuito de priorizar a geração de mais empregos, sendo esses de qualidade e com igualdade de oportunidade e tratamento; acabar com o trabalho escravo, foco do presente estudo, e infantil; e fortalecer o diálogo social, buscando uma verdadeira democracia (OIT, 2015).

Frisa-se sempre que a busca por uma melhor qualidade do labor reflete na vida privada do trabalhador. Desse modo, o intuito da OIT, na luta por trabalhos melhores e dignos, através de suas Convenções, vem fortificar os princípios, Leis e Declarações já existentes, para estabelecer normas capazes de ajudar a acabar com o cenário de escravidão que ainda vivenciamos em determinadas localidades, conforme dados do Ministério do Trabalho. Uma dessas normas é a DUDH, que também sustenta em seus artigos a busca por um mundo sem escravidão e de trabalhos livres, conforme será apresentado.

2.4.2 Direitos Humanos

O primeiro registro, hoje reconhecido no mundo todo, sobre os direitos humanos, ocorreu em 539 aC através de decretos do primeiro rei da antiga Pérsia, Ciro, o Grande, cujo exército conquistou a cidade da Babilônia. Segundo registros, *“he freed the slaves, declared that all people had the right to choose their own religion, and established racial equality”*,⁴⁸ e esses seus decretos foram cravados em um cilindro de argila, na língua acádica em escrita cuneiforme. Esses dizeres, foram traduzidos nas seis línguas oficiais das Nações Unidas e correspondem aos primeiros artigos da DUDH (HUMAN RIGHTS, texto digital).

⁴⁸ Tradução livre: Ele libertou os escravos, declarou que todas as pessoas tinham o direito de escolher a sua própria religião, e estabeleceu a igualdade racial.

Apesar de se reconhecer, que através do Cilindro de Ciro ocorreu o primeiro registro dos direitos humanos, essa noção que permeia a proteção do ser humano é muito antiga, se perdendo no tempo e sem uma definição de data exata. Muitos autores estabelecem que a filosofia que envolve os direitos humanos está no pensamento de que o indivíduo possui dignidade pelo simples fato de ser humano, independentemente de qualquer outra possibilidade (GORCZEVSKI, 2009).

O fato é que, cada momento histórico e de evolução da sociedade, marca alguma característica e contribui para o desenvolvimento dos direitos humanos. Os Hebreus, através da bíblia Hebraica, já sustentavam que o ser humano é único, e sua vida é sagrada e está acima de tudo. Tal visão, filosófica aliada a religião monoteísta dos hebreus, “[...] impõe uma profunda alteração nas crenças e convicções do mundo antigo e, considerando sua situação de povo perseguido e discriminado, tem fundamental importância o tema ‘direitos fundamentais das pessoas’” (GORCZEVSKI, 2005, p. 33).

Os Gregos voltaram-se a um pensamento de humanismo racional (GORCZEVSKI, 2005), onde não delimitam um direito individual próprio da natureza humana, mas sim, de uma justiça que alcance o valor da pessoa humana. A contribuição grega permeia a técnica jurídica para proteger os direitos humanos (GORCZEVSKI, 2009). Na era medieval, a *Magna Carta*, impôs, pela primeira vez, que o rei, também está vinculado a suas próprias leis.

Assim, se a *Magna Carta* contribuiu, num primeiro momento, para reforçar o regime feudal, ela já trazia em si o germe de sua definitiva destruição, a longo prazo. O sentido inovador do documento consistiu, justamente, no fato de a declaração régia reconhecer que os direitos próprios dos dois estamentos livres – a nobreza e o clero – existiam independentemente do consentimento do monarca, e não podiam, por conseguinte, ser modificados por ele. Aí está a pedra angular para a construção da democracia moderna: o poder dos governantes passa a ser limitado, não apenas por normas superiores, fundadas no costume ou na religião, mas também por direitos subjetivos dos governos (COMPARATO, 2015, p. 92).

Já as Revoluções Inglesa (1689), Americana (1776) e Francesa (1789), cujo o fundamento da concepção do mundo era o “liberalismo” (FERNANDES, 2004), também trouxeram suas contribuições para a formação da concepção dos direitos humanos.

Em 13 de fevereiro de 1689, foi assinada a *Bill of Rights* um dos mais importantes documentos políticos modernos, restringindo a atuação dos monarcas, consagrando alguns direitos individuais e ratificando as liberdades conhecidas pelo povo inglês (GORCZEVSKI, 2009). Posteriormente, a Declaração de Independência

dos Estados Unidos, consagrou-se como o primeiro documento na história a afirmar os princípios democráticos de uma soberania popular, onde todos têm o mesmo direito, independente de seu sexo, raça, religião, cultura e *status* social (COMPARATO, 2015).

Na Revolução Francesa que teve o intuito de igualdade do povo francês perante a lei provocando uma revolução social, surgiu a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, aprovada em 1789, e que consagrou-se somente em 1791 com a Constituição. Na Declaração foi instituído que “[...] os direitos fundamentais subjacentes à filosofia do individualismo liberal, considerando-os anteriores à sociedade politicamente organizada, absolutos, imutáveis e intemporais, inerentes ao ser humano, impondo-se a qualquer ordem jurídica” (FERNANDES, 2004, p. 41).

Dessa análise, resulta que longo foi o processo histórico para o reconhecimento e a proteção aos direitos humanos, ocorrendo de forma lenta, passando por alguns retrocessos em certos momentos, pois “[...] os direitos humanos são um conjunto de exigências muito diferentes entre si, com uma história distinta em cada caso e em diferentes períodos, que vem se acumulando e engrossando no decurso do tempo” (GORCZEVSKI, 2009, p. 131).

Disso tudo deriva a impossibilidade de uma conceituação estática dos direitos humanos, a qual se busca de maneira incessante ao longo dos anos. Sua denominação em “direitos humanos” é produto da filosofia moderna e veio substituir a expressão “direitos naturais” (CABRITA, 2011). Ademais, anteriormente os direitos humanos eram chamados de *the rights of man* (direitos do homem), contudo Eleanor Roosevelt, após a identificação de que os direitos do homem não incluíam os direitos das mulheres, procedeu com a promoção da expressão direitos humanos, à qual abrange todos de igual forma (GORCZEVSKI, 2009).

Os direitos humanos são lidos de maneiras diferentes nos quatro cantos do mundo, uma vez que, a vida, a liberdade, o trabalho e a individualidade são expressados de maneira diversa nos países, não se tornando mais importante em um do que no outro, mas acabam por não implicar com a mesma importância (CABRITA, 2011). Nessa sentença, torna-se relevante as palavras de Pérez Luño (2005, p. 50) ao enfatizar que

*[...] los derechos humanos aparecen como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, la cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.*⁴⁹

Com o intuito de servir como um instrumento para garantir a defesa dos direitos dos seres humanos frente aos abusos historicamente praticados pelos Estados os direitos humanos são tratados pelas constituições e à níveis internacionais (LEAL, 1997).

De modo geral, e estabelecendo um cronograma lógico, os direitos humanos vão surgindo e se colocando na história cronologicamente de maneira mais adequada, ou seja, os primeiros surgem de maneira a delimitar os direitos civis e políticos, mais tarde, também como forma necessária de assegurar uma vida digna, surgem os direitos sociais, posteriormente, com as adversidades da sociedade, e de maneira a concretizar novas exigências da vida humana, novas categorias ou grupos surgem (GORCZEVSKI, 2009).

Nessa senda, Leite (2011, p. 87) destaca que “há uma tradicional classificação doutrinária que identifica, com base em momentos sucessivos da História, três gerações distintas de direitos humanos: os direitos humanos de primeira, de segunda e de terceira geração”.⁵⁰ Por direitos de primeira dimensão são estabelecidos durante o século XVIII, com base no princípio da liberdade, sendo os indivíduos de maneira individual seus destinatários, fala-se assim, do direito a vida, honra, dignidade, nacionalidade, liberdade, credo, expressão, proibição da escravidão, de tratamento cruel, desumano ou degradante (GORCZEVSKI, 2009).

Os direitos de segunda dimensão partem do princípio da igualdade e se formam no século XIX, seus destinatários são a própria sociedade, e colorem essa lista a saúde, educação, habitação e o próprio trabalho e a previdência. No século XX, com base no princípio da fraternidade e sendo o gênero humano como destinatário (direitos difusos) encontramos os direitos de meio ambiente, informação,

⁴⁹ Tradução livre: os direitos humanos aparecem como um conjunto de facultades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humana, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamento jurídicos a nível nacional e internacional.

⁵⁰ Cabe aqui estabelecer que para Sarlet (2012) não se poderia falar em gerações, pois esta expressão tem o condão de dar a entender que ao longo do tempo vão se substituindo os direitos das “gerações” passadas, motivo pelo qual, em sua perspectiva, o termo que deveria ser utilizado é sim “dimensões”, uma vez que, ao longo do tempo estes direitos fundamentais não se substituem, mas sim, se complementam, se fortalecem e se acumulam. Por não ser este o ponto de discussão do presente estudo, não se adentrará no mérito da questão para impor uma discussão que suscite uma opinião relativa ao assunto.

paz e desenvolvimento, formando os direitos de terceira dimensão (GORCZEVSKI, 2009).

Alguns autores ainda contemplam uma quarta e quinta dimensão dos direitos humanos onde estariam os direitos de reprodução humana, aborto, eutanásia, clonagem, células tronco, transgenia; e nesta os direitos a inteligência artificial, realidade virtual, comércio eletrônico, imersos no século XXI (GORCZEVSKI, 2009).

Falta-nos, contudo, a legítima eficácia desses direitos em níveis mais abrangentes de modo a alcançar todas as Nações, assim, a real constitucionalização internacional dos direitos humanos (PIOVESAN, 2013) ocorreu após a II Guerra Mundial, como forma de contestar os insultos físicos e psicológicos praticadas contra o ser humano, que promulgou-se, em 10 de dezembro de 1948, pela 3ª Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, através da Resolução n. 217, a DUDH, tratando basicamente da dignidade, igualdade e valor da pessoa humana (LEITE, 2011).

Assim sendo, diz a Organização das Nações Unidas (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, texto digital) que são direitos humanos.

Human rights are rights inherent to all human beings, whatever our nationality, place of residence, sex, national or ethnic origin, colour, religion, language, or any other status. We are all equally entitled to our human rights without discrimination. These rights are all interrelated, interdependent and indivisible. Universal human rights are often expressed and guaranteed by law, in the forms of treaties, customary international law, general principles and other sources of international law. International human rights law lays down obligations of Governments to act in certain ways or to refrain from certain acts, in order to promote and protect human rights and fundamental freedoms of individuals or groups.⁵¹

A internacionalização dos direitos humanos, como um fenômeno moderno, que surgiu no pós-guerra e que tem o próprio Estado como o principal violador dos direitos humanos e esse surgiu de maneira a orientar a ação dos seres humanos como maneira de orientar a vida social contemporânea. Essa necessidade impulsionou para medidas que responsabilizassem os Estados por seus atos. Pode-se dizer que “no período do pós-guerra, os indivíduos tornam-se foco de atenção

⁵¹ Tradução livre: Os direitos humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, seja qual for nossa nacionalidade, local de residência, sexo, nacionalidade ou étnica, cor, religião, língua ou qualquer outro *status*. Nós todos temos igual direito aos direitos humanos, sem discriminação. Esses direitos são todos interligados, interdependentes e indivisíveis. Os Direitos Humanos universais, muitas vezes, são expressos e garantidos por lei, sob a forma de tratados, o direito internacional consuetudinário, princípios gerais e outras fontes do direito internacional. O Direito internacional dos direitos humanos estabelece as obrigações dos governos a agir de determinadas maneiras ou abster-se de certos atos, a fim de promover e proteger os direitos humanos e liberdades fundamentais dos indivíduos ou grupos.

internacional” (PIOVESAN, 2013, p. 191), permitindo assim, que os direitos humanos seguissem no mesmo campo de preocupação e passassem a ser protegidos, para que, com a criação das Nações Unidas e com a consecutiva adoção da DUDH em 1948, inicia-se o passo de concretização dessa proteção (PIOVESAN, 2013).

Ao tratar da pessoa humana, a Declaração dos Direitos Humanos reúne em seus 30 artigos, disposições sobre a vida, a segurança, a honra, e ao trabalho, das quais estabelece-se que todos nascemos livres, portadores de dignidade e de direitos, sendo que, os seres devem agir de modo fraterno entre si (art. 1º da Declaração de 1948); todos temos os direitos e as liberdades na declaração garantida, *independente* de cor, raça, religião ou qualquer outro parâmetro social (art. 2º da Declaração de 1948). Ademais, colaciona-se aqui, o art. 4º e o arts. 23, 24 e 25, que retratam que o ser humano não pode ser tratado como escravo, sendo livre o seu acesso ao trabalho, por julgar importante para a presente análise, nesses termos destaca-se (UNITED NATIONS, 1948):

Article 4.

No one shall be held in slavery or servitude; slavery and the slave trade shall be prohibited in all their forms.

Article 23.

(1) Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.

(2) Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.

(3) Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.

(4) Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests

Article 24.

Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay.

Article 25.

(1) Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control.

(2) Motherhood and childhood are entitled to special care and assistance. All children, whether born in or out of wedlock, shall enjoy the same social protection.⁵²

⁵² Artigo 4º - Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo 23 - 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Após a leitura de tais artigos, concorda-se com o que evidencia Severo (2009), de que a DUDH, é um dos mais importantes dispositivos que consagra os direitos humanos, estabelecendo, além de outros direitos, o trabalho como um direito humano fundamental, sendo esse, a forma de expressão da dignidade humana. Seria a Declaração um resumo do movimento que inicia através dos direitos naturais, alterando-se e tornando-se em direito positivo para a sua concretização, pondo-se ao fim, “[...] na universalidade não mais abstrata, mas também ela concreta, dos direitos positivos universais” (BOBBIO, 2004, p. 30).

Tal afirmação ganha ênfase nas palavras de Leite (2011, p. 17), ao escrever que “a DUDH é o documento mais importante sobre direitos humanos produzidos até hoje, constituindo o marco histórico no processo de consolidação, afirmação e internacionalização dos direitos da pessoa humana”. Dessa forma, sendo tal Declaração, um marco fundamental para os direitos dos seres, é também um marco fundamental para o direito do trabalho, visto seu intuito de tratar a pessoa humana com respeito, igualdade, dignidade, portadora de direitos e obrigações.

Contudo, acrescenta o referido autor no parágrafo anterior, que um dos problemas da DUDH está ligada a sua natureza jurídica. A Declaração foi tratada como uma recomendação ou uma carta que estabelece princípios norteadores, mas sem ter força para vincular os Estados. Para que adentre e ganhe força no direito interno, são necessárias ratificações, como ocorre com as Convenções da OIT, assim sendo, “[...] a DUDH seria apenas uma etapa preliminar para posterior adoção de um Pacto internacional. Esse, sim, composto de normas que adquiririam força vinculante depois de ratificado formalmente pelos Estados-membros” (2011, p. 17).

Artigo 24 - Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Artigo 25 - 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. 2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especial. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

Para Soares (2010, p. 134), no entanto,

com efeito, a proclamação da normatividade do princípio da dignidade da pessoa humana, na grande maioria das Constituições contemporâneas, conduziu ao reconhecimento da eficácia jurídica dos direitos humanos, afastando-se a concepção anacrônica da sua inexigibilidade em face de comportamentos lesivos à vida digna do ser humano, seja por ações de governo ou de particulares, por se tratar de máximas ético-morais desprovidas de coerção e de imperatividade.

A DUDH, como bem referido por Leite “é repleta de princípios” (2011, p. 43), como pode se verificar na leitura do preâmbulo e do artigo 1^{o53} dessa, de onde “[...] podemos extrair os princípios fundamentais dos direitos humanos, a saber: dignidade da pessoa humana, a igualdade, a liberdade e a fraternidade” (p. 43).

Dessa forma, a DUDH, conjuntamente com a OIT, pode tornar efetivo seus artigos e fazer cumprir o que lá se estabelece, e assim, tentar desestimular o trabalho escravo, - que nada mais é, que uma afronta direta a tal Declaração -, através da Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e sindicatos, ao fiscalizar e punir quem não cumpre com o que estabelece tais preceitos.

Com base nisso, após todo o panorama histórico desenvolvido e que diz respeito a todas as garantias que estão dispostas a serem concretizadas ao ser humano, em especial a esse estudo, para aquele que trabalha, passa-se a abordar no capítulo a seguir a questão relativa ao *dumping* social, que ao ser caracterizado afronta todas as normas do direito interno e externo que prezam pela garantia da liberdade, igualdade, valorização do trabalho e dignidade daquele que labora. O *dumping* social torna-se uma afronta a todas as lutas desenvolvidas pela classe trabalhadora ao longo dos séculos. É sem dúvida aqui, que o capital transborda em sua força e seu poder, demonstrando que o ser humano é apenas um objeto para que ele atinja e ramifique o seu *status* opressor frente a pessoa humana.

⁵³ *Article 1. All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.* Tradução livre: Artigo 1. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

3 DUMPING SOCIAL

Baseando-se na premissa de que a empresa tem como principal função, além do lucro, interagir e fazer com que a comunidade que a cerca cresça e se desenvolva de maneira digna, faz-se necessária uma política que possibilite a integração entre o meio laboral interno e externo.

Ainda, nessa senda, o respeito a comunidade, nos dias atuais, ganha um aspecto global, uma vez que, a globalização é um evento característico do nosso meio atual, representando “*un nome con il quale si intende dire, più o meno, che l'«ambito naturale di vita» dell'uomo è oggi il mondo intero, il globo terrestre*”⁵⁴ (BALDASSARRE, 2002, p. 3). Tal fato representa que os atos praticados por uma empresa de um lado do mundo pode afetar outra a milhares de quilômetros de distância, assim como a sociedade que sobrevive por meio dessa segunda empresa, podendo gerar tanto benefícios como malefícios.

Nesse sentido, cabe o ensinamento de Bauman (1999, p. 8) para quem

a globalização tanto divide como une; divide enquanto une – e as causas da divisão são idênticas às que promovem a uniformidade do globo. Junto com as dimensões planetárias dos negócios, das finanças, do comércio e do fluxo de informação, é colocado em movimento um processo “localizador”, de fixação no espaço. Conjuntamente, os dois processos intimamente relacionados diferenciam nitidamente as condições existências de populações inteiras e de vários segmentos de cada população. O que para alguns parece globalização, para outros significa localização; o que para alguns é sinalização de liberdade, para muitos outros é um destino indesejado e cruel. A mobilidade galga ao mais alto nível dentre os valores cobiçados – e a liberdade de movimentos, uma mercadoria sempre escassa e distribuída de forma desigual, logo se torna o principal fator estratificador de nossos tardios tempos modernos ou pós-modernos.

Da doutrina do autor, frisa-se que o *dumping* social tem o condão de minar uma sociedade de maneira negativa, fazendo com que trabalhadores sofram com a globalização, uma vez que, a concorrência desenfreada para abarcar um espaço comercial infundável por parte das empresas de todo o mundo configura-se extremamente desleal para garantir o lucro de poucos. Como uma situação danosa, a caracterização do dano social por meio da inobservância dos preceitos fundamentais sociais dos trabalhadores estabelece indignidade ao ser humano que labora, tornando-se o *dumping* social um ato nefasto na medida em que a

⁵⁴ Tradução livre: um nome pelo qual se quer dizer, mais ou menos, que o ambiente natural da vida humana é hoje o mundo inteiro, o globo terrestre.

concorrência que se estabelece por meio dessa prática, não é saudável, mas sim, inoportuna para a vida humana.

Como acrescenta Bauman (1999), seria a globalização fazendo as vias inversas de sua propositura e retirando a liberdade do trabalhador, que exerce sua atividade de maneira indigna e, em muitos casos, em situações piores do que as praticadas aos escravos dos séculos passados.

Dessa forma, o presente capítulo tem como objetivo caracterizar o dano social, identificando fatos importantes que remontam a sua origem e a sua conceituação dentro do cenário globalizado do século XXI e como sua caracterização é estabelecida dentro das empresas atingindo as garantias impostas nas leis Constitucionais e trabalhistas dos ordenamentos. Ademais, cabe no presente estudo, estabelecer a função social que a empresa brasileira e a empresa portuguesa têm frente aos seus empregados, comunidades e parceiros comerciais, de modo que se consiga respeitar os direitos sociais para alcançar uma consciência social global. Para tanto, faz-se necessário entendermos o que é o *dumping* social, o qual, passa a ser analisado.

3.1 Surgimento e conceito de *dumping* social

O primeiro conceito que remonta o *dumping* social, está expresso através da ideia econômica, isso porque, os primeiros estudiosos a tratar do assunto foram economistas (ARRUDA, 2005). Nessa linha, destaca-se que Jacob Viner, fez referência ao *dumping* ao “[...] enfrentar o caso do papel estrangeiro vendido à Inglaterra no século XVI e vendas de produtos diversificados às regiões bálticas no século dezessete” (EMANUELLI, 2005, p. 51). Tempos mais tarde, no século XVIII, Adam Smith, também teria abordado o tema, mas em uma concepção um pouco diferente (ARRUDA, 2005).

O Canadá foi o primeiro país a estabelecer uma lei contra a prática do *dumping*, em torno de 1903 e 1904, como medida necessária as investidas norte-americanas que estavam levando a indústria metalúrgica nacional a falência (EMANUELLI, 2005). Mais tarde, a legislação *antidumping* foi absorvida por outros países como a Nova Zelândia, Austrália, África do Sul e Estados Unidos (FERNANDEZ, 2014).

No ano de 1919, foi fundada a Liga das Nações ou a Sociedade das Nações,⁵⁵ que, como fruto do Tratado de Versalhes em 1919, tinha o intuito de promover a segurança coletiva através do diálogo, ações conjuntas e da transparência para evitar posteriores guerras (CONJUNTURA INTERNACIONAL, texto digital), ademais, “[...] pretendeu alavancar a economia do pós-guerra, convocando uma conferência internacional para repreender e prevenir o *dumping*, fixando aí os contornos atuais dessa prática lesiva” (EMANUELLI, 2005, p. 51).

Desde então, e a partir da ideia de se desfazer de mercadorias, o *dumping* é reconhecido como uma prática comercial lesiva à concorrência, definida como venda de um país a outro de uma parte da produção de determinado produto, por um preço mais baixo do que aquele praticado em seu mercado interno (EMANUELLI, 2005, p. 52).

Cabe, no entanto, estabelecer que esse termo advém do irlandês arcaico “*thumpa*”, que quer dizer atingir outrem ou um depósito de munições. Modernamente, na língua inglesa utiliza-se o verbo correlato *to dump*, que significa despejar, descarregar, jogar fora, desembaraçar. Adentrando no âmbito econômico e comercial, o *dumping* será conceituado, de maneira analógica, como uma forma de inundar ou encher o mercado, em termos mais práticos, expor ao mercado consumir um grande volume de mercadorias a preços muito baixos, caracterizando-se assim, uma prática desleal e ilícita (ARRUDA, 2005).

Com base na ânsia de se regular o comércio internacional através do reconhecimento de alguns países que o mercado, o comércio e a economia, devem de alguma maneira serem controlados, para que se proceda uma contínua melhoria das condições de vida e do trabalho, alcançando a massa de trabalhadores, e não somente aqueles privilegiados nos países em que se criou, entre alguns Estados, como o Brasil, Estados Unidos, Canadá, Áustria, Chile, China, Nova Zelândia, Luxemburgo, entre outros, o GATT (*General Agreement on Tarifes and Trade*) que estabelece em seu art. VI o conceito de *dumping*, de modo a afastar tal prática daqueles que estão de acordo com essa norma internacional (CORDOVIL, 2011). Rege o art. VI:

⁵⁵ Com o início das rixas entre os países Europeus em torno de 1930, e com o advento da Segunda Guerra Mundial, o seu objetivo inicial ficou inexpressivo, mas, estabeleceu as bases necessárias para a criação das Nações Unidas (CONJUNTURA INTERNACIONAL, texto digital).

Article VI: Anti-dumping and Countervailing Duties

1. *The contracting parties recognize that dumping, by which products of one country are introduced into the commerce of another country at less than the normal value of the products, is to be condemned if it causes or threatens material injury to an established industry in the territory of a contracting party or materially retards the establishment of a domestic industry. For the purposes of this Article, a product is to be considered as being introduced into the commerce of an importing country at less than its normal value, if the price of the product exported from one country to another*

(a) is less than the comparable price, in the ordinary course of trade, for the like product when destined for consumption in the exporting country, or,

(b) in the absence of such domestic price, is less than either

(i) the highest comparable price for the like product for export to any third country in the ordinary course of trade, or

(ii) the cost of production of the product in the country of origin plus a reasonable addition for selling cost and profit.

Due allowance shall be made in each case for differences in conditions and terms of sale, for differences in taxation, and for other differences affecting price comparability (GATT, 1947).⁵⁶

Como esclarece o acordo elaborado entre os Membros do GATT de 1947, existem várias formas de *dumping* além do caracterizado pelo direito comercial, o que, de certa maneira, torna a sua conceituação um pouco diversa da pretendida através das bases econômicas. Como exemplo, pode-se falar do *dumping* predatório, nesse caso, o praticante não tem lucro algum com o comércio, muito pelo contrário, vende seu produto a um preço mais baixo que o custo de produção e seus únicos objetivos são afastar os competidores e impedir que novos adentrem no mesmo ramo. Essa prática não seria por si só considerada abuso ou uma concorrência desleal, visto que a concorrência de preços faz parte do mercado (ARRUDA, 2005).

Contrário ao *dumping* predatório, que não se caracteriza por uma forma de deslealdade, há as formas impróprias que caracterizam o termo. Aqui se enquadra o *dumping* cambial – essa forma ocorre quando há uma baixa na taxa de câmbio de uma moeda em detrimento de outras para provocar um aumento das exportações e

⁵⁶ Tradução livre: Artigo VI: *Antidumping* e direitos compensatórios. 1. As partes contratantes reconhecem que o *dumping*, pelo qual os produtos de um país são introduzidos no mercado de outro país a preço inferior ao valor normal dos produtos, deve ser condenado se causa ou ameaça causar um prejuízo material a uma indústria estabelecida no território de parte contratante ou atrasa sensivelmente a criação de uma indústria nacional. Para efeitos do presente artigo, um produto deve ser considerado como sendo introduzido no mercado de um país importador por menos do que seu valor normal, se o preço do produto exportado de um país para outro: (a) é inferior ao preço comparável, no decurso de operações comerciais, para o produto similar quando destinado ao consumo no país de exportação, ou (b) na ausência de tal preço no mercado interno, é inferior a: (i) o mais alto preço comparável de um produto similar para a exportação para qualquer país terceiro no decurso de operações comerciais normais, ou (ii) o custo de produção do produto no país de origem, acrescido de um suplemento razoável para a venda de custo e lucro. Devido subsídio deve ser feita em cada caso para as diferenças nas condições e termos de venda, as diferenças de tributação e outras diferenças que afetam a comparabilidade dos preços.

uma diminuição, drástica, das importações; o *dumping* ambiental – que relaciona-se com a implantação de empresas em determinada região em que as normas de proteção ao meio ambiente sejam mais brandas ou até inexistentes, de modo que, a empresa opere sem a devida preocupação com os meios poluentes gerados por ela; e o *dumping* social – o qual é tratado com maior abrangência nesse estudo e que está atrelado a falta de concretização das garantias, em especial, trabalhistas (ARRUDA, 2005).

Assim, o “*dumping* social” clássico ocorre quando a legislação interna permite a exploração do trabalho. Quando não o faz, o empresário inescrupuloso recorre à chantagem do efeito contaminação (*race to the botton*), e, finalmente e além disso, não satisfeito, apela para o descumprimento da legislação existente, confiando na ineficácia dos poderes constituídos, na eficiência dos seus superadvogados, na demora do processo e na timidez das reprimidas tradicionalmente aplicadas, praticando assim uma infração deliberada e inescusável à legislação trabalhista local, obtendo vantagens econômicas perante a concorrência e debochando do Estado Democrático Social de Direito, o que configura o que denominamos “*dumping* social”, em uma leitura mais atual do instituto (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 23).

Ou seja, poderia se caracterizá-lo como uma prática censurável por meio da “[...] venda de mercadorias a preços inferiores àqueles normalmente praticados no mercado, provocando danos materiais à indústria doméstica existente ou inibindo seu desenvolvimento” (CORDOVIL, 2011, p. 82), afetando um direito fundamental do trabalhador, que se caracteriza através do labor e da percepção dos frutos oriundos desse que promovem o seu bem-estar e de sua família.

Nessa senda, no que tange o direito do trabalho, em 1788 Jacques Necker, banqueiro e ministro francês, já analisava a possibilidade de obter vantagens no comércio de outros países através da revogação do descanso semanal dos trabalhadores (SILVA, 2008).

No entanto, o que talvez em tempos remotos era somente uma perspectiva, retorna como fato verídico no século XXI, onde é crescente na Justiça do Trabalho brasileira as condenações envolvendo o denominado dano social, *dumping* social, indenização suplementar ou ainda, delinquência patronal. Isso ocorre porque a conceituação do *dumping* gera discussões, uma vez que, não se encontra na doutrina ou na jurisprudência unanimidade quanto ao tema. Enquanto alguns observam que a expressão *dumping* somente pode ser utilizada nos casos que envolvam relações comerciais internacionais, outros a elencam como uma

expressão estritamente ligada a questão econômica (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014).

Nessa linha, defende Pinto (2011, p. 137) que o *dumping* é a “prática de comércio internacional consistente na venda de mercadorias em praça estrangeira por preço sistematicamente inferior ao do mercado interno ou ao de produtos concorrentes, tendo como fito a eliminação da concorrência”. Contudo, Souza (2010, p. 57) aponta que o *dumping* pode ser caracterizado através das relações internacionais, “mas também em situações de competição empresarial dentro do mercado interno”.

Assim, visto a imersão na globalização, não se pode mais estabelecer que o dano social afeta somente a comunidade que rodeia as margens das empresas que praticam uma concorrência desleal com base na inobservância dos direitos e garantias de seus empregados. Significa assim, que a empresa tem “[...] obrigações com os empregados, mas também com as gerações futuras e com a autorreprodução das condições gerais de vida; em suma, liberdade face ao dever de contribuir para a vida cotidiana e a perpetuação da comunidade” (BAUMAN, 1999, p. 16) global. Seria, “[...] viver em sociedade – concordando, compartilhando e respeitando o que compartilhamos” (BAUMAN, 2008a, p. 8), sendo essa, a única maneira de se atingir a dignidade humana e assim, a felicidade.

Por esse entorno que o *dumping* social irá se caracterizar pela prática desleal através da comercialização de mercadorias ou serviços a preços muito baixos, no mercado interno ou externo, em virtude do baixo custo de produção, desencadeado pelo descumprimento reiterado das normas trabalhistas e assim dos direitos sociais (CORDOVIL, 2011), que são inerentes a toda a coletividade.

Apesar dos seus diferentes contornos, cabe aqui estabelecer que o *dumping* social se estabelece como uma medida favorável para que o empresariado busque auferir lucro através do desrespeito da legislação trabalhista, ou seja, com a prática de meios fraudulentos, que afetam diretamente a dignidade do trabalhador, o empresário baixe o custo de produção e consecutivamente diminua o preço de mercado de modo a alavancar as vendas.

No entanto, o que ocorre na sociedade de consumidores é que antes de nos tornarmos os próprios consumidores, nos envolvemos como mercadoria (BAUMAN, 2008b), forçando-nos a vender a força de trabalho como um objeto de baixo valor. Isso pois, como bem lecionada Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 15) “na

sociedade capitalista, o direito apresenta-se, ademais, como o instrumento regulador necessário para salvaguardar o próprio sistema, que requer padrões claros de conduta econômica”, com o intuito de preservar o trabalhador e toda a sociedade da qual esse faz parte e que de maneira indireta é afetada por fraudes que se desenvolvem através da falsa justificativa de garantir os interesses econômicos.

Porém, é o trabalhador que acaba suportando o ônus imposto pelo cenário econômico e global (MACHADO, 2011), mesmo não sendo sua essa tarefa, mas sim, do Estado, que por meio de políticas públicas possa garantir a diminuição dos encargos fiscais e auxiliar para que as empresas se mantenham de maneira adequada e em prospecção. Como ressalta Bauman (2008b, p. 15) “[...] encorajar os capitalistas a gastarem seu dinheiro com mão de obra, torná-la atraente para esses compradores é pouco provável sem a ativa colaboração do Estado”, ainda mais, em uma sociedade ativa e acelerada, que desempenha seu papel buscando sempre a máxima eficiência adjuntamente com a máxima lucratividade e o custo mínimo.

Mas, se no Brasil se verifica a prática desenfreada de concorrência desleal com base na afronta às garantias trabalhistas, em Portugal, tal situação não é diferente, isso porque, conforme destaca Hyman (2002, p. 20),

a importância crescente da ‘euro-empresa’ ameaça formas estabelecidas de padronização nacional entre empresas, cujo principal instrumento tem sido o acordo colectivo sectorial. Daí advém o receio do ‘*dumping* social’, isto é, que muitas empresas desloquem a produção dos países com salários altos e critérios laborais rigorosos para aqueles em que os custos e as regulamentações laborais são mais baixos. Quer o ‘*dumping* social’ seja ou não uma realidade grave, há certamente evidências de que muitas ETNs usam a ameaça da realocização como fator disciplinador nas negociações colectivas. Um desafio diferente deriva do facto de que, ao mesmo tempo que as ETNs tipicamente atribuem uma significativa autonomia operacional às unidades locais, elas estabelecem normalmente um regime interno competitivo, procurando difundir sistemas de ‘boas práticas’ em todas as suas filiais. Isto tem reforçado a viragem para formas mais ‘flexíveis’ de organização do trabalho, horário laboral, distribuição de tarefas e sistema remuneratório, todos eles elementos centrais nas regras padronizadas, definidas pela lei nacional e pela negociação colectiva, reforçando a mudança do status para o contrato.

Pode-se dizer que é a vivência dentro do capitalismo parasitário⁵⁷, como descrito por Bauman (2010), que o valor da mão de obra se guia pelo parasita econômico, ou seja, as empresas se estabelecem em localidades que lhe projetem baixos custos e auferam maior renda aos seus acionistas, onde as leis permitam uma

⁵⁷ Conforme Bauman (2010, p. 8) “sem meias palavras, o capitalismo é um sistema parasitário. Como todos os parasitas, pode prosperar durante certo período, desde que encontre um organismo ainda não explorado que lhe forneça alimento. Mas não pode fazer isso sem prejudicar o hospedeiro, destruindo assim, cedo ou tarde, as condições de sua prosperidade ou mesmo de sua sobrevivência”.

grande flexibilização do uso do trabalho humano ou não seja empregada tanta fiscalização por parte dos órgãos Estatais de fiscalização laborativa. Em meio a esse cenário global se destaca a flexibilização que o acordo existente entre os países da União Europeia⁵⁸ propicia, uma vez que, facilita o livre deslocamento dos empregados pelos Estados Europeus. É o denominado “destacamento de trabalhadores”,⁵⁹ que possibilita a abertura para que aqueles que laboram possam ser deslocados de um país para o outro temporariamente para executar o seu trabalho, por conta do empregador e através de um contrato de trabalho o qual estabelece tal possibilidade (LAURINO, 2013).

Essa possibilidade cria em meio ao ambiente jurídico questões relevantes, pois não se consegue definir de maneira clara qual seria o direito do trabalho aplicado ao trabalhador destacado, se do país de origem ou do país onde temporariamente exerce o seu labor. Nesse caso, ocorre um conflito de leis no espaço, e torna-se necessária a definição de direitos que possam ser aplicados de maneira a resolver os casos concretos. Para tanto, a Convenção de Roma de 1980, mantida pelo Regulamento (CE) n. 593/2008, impõe por meio do art. 6º (n. 1 e 2),⁶⁰ que as partes têm a liberdade para escolher a lei a ser aplicada, não se fixando qual a lei exata a ser utilizada, se será a do país onde o trabalhador presta habitualmente ou de forma excepcional seu labor, ou se será empregada a lei de outro país que de alguma forma, tenha relação mais próxima com o contrato de trabalho (LAURINO, 2013).

⁵⁸ A União Europeia é uma organização internacional formada por um conjunto de vinte e oito Estados. Tem personalidade jurídica própria, com aptidão para manifestar uma vontade juridicamente distinta da de seus membros, e é dotada de um aparelho institucional com atribuições e poderes que convergem para a efetivação dos objetivos fixados nos tratados (LAURINO, 2013)

⁵⁹ Para Leite (2012, p. 134) o significado de “destacado” se concretiza quando o “trabalhador contratado por empregador dum Estado que presta serviço noutra Estado”. Saliencia-se que esta abordagem é crescente no cenário Europeu atual em virtude da Organização da União Europeia.

⁶⁰ Artigo 6º Contratos celebrados por consumidores. 1. Sem prejuízo do disposto nos artigos 5º e 7º, os contratos celebrados por uma pessoa singular, para uma finalidade que possa considerar-se estranha à sua actividade comercial ou profissional («o consumidor»), com outra pessoa que aja no quadro das suas actividades comerciais ou profissionais («o profissional»), são regulados pela lei do país em que o consumidor tem a sua residência habitual desde que o profissional: a) Exerça as suas actividades comerciais ou profissionais no país em que o consumidor tem a sua residência habitual, ou b) Por qualquer meio, dirija essas actividades para este ou vários países, incluindo aquele país, e o contrato seja abrangido pelo âmbito dessas actividades. 2. Sem prejuízo do n. 1, as partes podem escolher a lei aplicável a um contrato que observe os requisitos do n. 1, nos termos do artigo 3. Esta escolha não pode, porém, ter como consequência privar o consumidor da protecção que lhe proporcionam as disposições não derogáveis por acordo da lei que, na falta de escolha, seria aplicável com base no n. 1.

Em face das alternativas apresentadas pela Convenção de Roma, não se consegue estabelecer uma satisfatória solução para os contratos de trabalho daqueles que laboram em forma de destacamento em outro Estado-Membro ao qual realmente é contratado, fixando-se assim, por meio da doutrina que “[...] quando não há escolha da lei reguladora do contrato, aplica-se a lei do país onde habitualmente ocorre a prestação de serviço, que é a lei do país de origem dos trabalhadores” (LAURINO, 2013, p. 59).

Essa premissa acarreta em outro problema, delineado pela fixação das empresas e a escolha de trabalhadores de Estados-Membros que perpetuam a flexibilização das condições e leis trabalhistas, fazendo com que o ser humano seja encarado como uma mercadoria que deve ser adquirida por um preço ínfimo.

Em face das diferenças entre os padrões salariais dos Estados-membros, acentuadas com os alargamentos que incorporam os países do Leste, esse critério permitiria que empresas sediadas em países que têm salários mais elevados recorressem sistematicamente à transferência internacional de mão de obra por meio de filiais ou de empresas sediadas em Estados-membros onde os salários são mais baixos. A consequência seria um ambiente propício ao *dumping* social – a obtenção de vantagens competitivas mediante a ilegítima redução de custos salariais –, o que, além de deturpar a concorrência e prejudicar os trabalhadores dos Estados-membros mais desenvolvidos, colocaria em risco a paz social devido ao ambiente de tensão gerado com a ameaça concreta de rebaixamento das condições sociais (LAURINO, 2013, p. 59).

Reitera Bauman (2008a, p. 35) que evidenciamos a flexibilidade, sendo ela “[...] o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho significa fim do emprego “como o conhecemos”, trabalhar com contratos de curto prazo, contratos precários ou sem contratos, cargos sem estabilidade”. É a incerteza do mundo laboral que se instala, provocando nova avalanche sobre os seus principais atores, os trabalhadores. Mas, não é possível que essa incerteza que sempre prosperou no mundo, se infiltre e perpetue uma força individualizante, onde sempre se está preocupado e percorrendo a divisão dos bens materiais em prol do bem comum ou da dignidade (BAUMAN, 2008a).

Visto assim, através da ótica daqueles que são prejudicados pela conduta caracterizadora de *dumping* social, não se pode deixar que discórdias terminológicas ou até conceituais (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014) impeçam a punição dos que praticam tal ato e fraudam a legislação trabalhista para diminuir custos de produção e consecutivamente auferir maior lucro, beneficiando a minoria. Até porque, o desrespeito as leis trabalhistas e as garantias mínimas instituídas pela

legislação, acarretam em uma conduta que expõe o trabalhador a indignidade, independentemente da localização geográfica da empresa (CARVAS, 2011), acarretando a não observância de princípios basilares como a dignidade da pessoa humana.

Acontece que, ao retirar reiteradamente do trabalhador direitos a ele inerentes de condições e remuneração dignas, o empregador não afeta somente a pessoa humana e o seu patrimônio, mas sim, toda uma sociedade na qual está inserido tal empreendimento (matriz e filiais) (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012), sendo tal ato, denominado *dumping* social.

Importa compreender que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Quebrar esse pacto significa, portanto, um erro histórico, uma traição com nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com relação às gerações futuras (MAIOR, 2007, p. 1).

Mas, o que se observa é realmente o desrespeito às lutas históricas dos trabalhadores, a falta de comprometimento com os ideais por eles buscados e que hoje não são nem de longe assistidos. De acordo com Severo (2011, texto digital), a prática do *dumping* social fica clara no dia a dia, com os inúmeros processos que giram na Justiça do Trabalho brasileira, em que empresas reiteram a não-observância dos direitos do trabalhador; praticando o dano social com o desrespeito do “[...] mínimo de direitos trabalhistas que a Constituição brasileira garante ao trabalhador, atingindo a esfera patrimonial e pessoal daquele empregado, mas também comprometendo a própria ordem social” (SEVERO, 2011, texto digital).

Corroborando Moreira (2009, texto digital), ao lembrar-nos que, “o objetivo da indenização por *dumping* social não é garantir o ressarcimento financeiro para um único indivíduo e sim compensação para toda a coletividade lesada por uma empresa”. Nessa senda, Maior (2006) destaca que o direito do trabalho tenta proteger o trabalhador individual, e o *dumping* social, por sua vez, é uma forma de defender os interesses de uma sociedade inteira.

Pode-se concluir assim, que mesmo na Revolução Industrial, quando os empregados eram obrigados a trabalhar 16 horas por dia, por salários baixos, servindo de instrumento para que o empregador auferisse maior lucro, se olharmos

por meio do contexto social, essa realidade é imaginária; pois, o dono, acionista ou diretor do negócio, que vislumbra estar ganhando muito dinheiro por um lado, perde quantias vultuosas ao fazer parte de uma sociedade que é diretamente afetada por seus atos de desrespeito as garantias trabalhistas. Assim, pode-se dizer que os empregadores ganham de um lado e perdem do outro, através da sociedade em que vivem, ao deixarem de serem contemplados, junto com os demais seres humanos, com saúde, educação, segurança etc., no momento em que a prática desumana, ao contrário do que se observava, atinge toda a sociedade e não somente os trabalhadores (MAIOR, 2006).

Com base nessa imensidão de processos judiciais trabalhistas buscando efetivamente proteger o trabalhador e respeitando as leis e pactos a ele inerentes que “[...] os profissionais do Trabalho do Brasil aprovaram o Enunciado n. 4, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, organizada pela Anamatra em 2007, no Tribunal Superior do Trabalho, com o seguinte teor” (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 11):

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping social*”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no artigo 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652, d, e 832, § 1º, da CLT.

Certo que, a CLT autoriza o judiciário a sentenciar por uma indenização suplementar, no entanto, “o *dumping social*, propriamente dito, não está previsto na legislação trabalhista brasileira e jamais foi objeto do direito do trabalho” (ARAÚJO, 2011, p. 22). Tal matéria é tratada pelo Direito Econômico e está tipificada no Código *Antidumping* da Organização Mundial do Comércio. Ademais, “a obstinada persistência da pobreza no planeta que vive os espasmos de um fundamentalismo do crescimento econômico é bastante para levar as pessoas atentas a fazer uma pausa e refletir sobre as perdas diretas” (BAUMAN, 2015, p. 10), assim como, nos efeitos que uma repartição de renda totalmente desigual propicia no meio social, onde muitos trabalham para que poucos ganhem.

É o agir do auto-empresário “[...] na ilusão de ser dono de uma autonomia sem limites. Vive se imaginando um Hércules, um miniglobal-player, acredita que existe num vácuo social” (BECK, 2003, p. 73), conjuntamente a isso, “a despossessão da massa da população do acesso direto aos meios de produção (a terra, em particular) libera a força de trabalho como uma mercadoria no mercado” (HARVEY, 2011, p. 55), imputando ao ser humano uma vida de indignidade através do labor que não alcança o seu determinismo de proporcionar o mínimo necessário.

Nesse sentido, Carvas (2011, texto digital) enfatiza que “[...] é tão nefasto o efeito de tal atitude capitalista, que inúmeros estudiosos defendem a criação de uma barreira para impedir a aquisição de mercadorias das empresas praticantes do *dumping*”; prática que coloca o trabalhador em um ambiente laboral de baixa qualidade, como demonstrado no Anexo A, além de lhe serem negligenciadas as remunerações oriundas da prestação do serviço, garantida constitucionalmente ao trabalhador.

De acordo com a notícia que se vincula a imagem do Anexo A, *“el "dumping social" se considera a cualquier situación donde se reduzcan artificialmente los costos laborales y por ese motivo los precios de los productos o servicios”*⁶¹ (SEÑALAN..., 2014, texto digital).

Segundo a reportagem, a concorrência desleal que existe no mercado mundial, contribui para que as empresas no Uruguai se formem e não cumpram com sua responsabilidade social para que consigam sobreviver dentro de um mercado recheado de atos ilícitos (SEÑALAN..., 2014).

No Brasil, hoje, temos o pronunciamento da Anamatra, como anteriormente exposto, a dedicação de estudiosos sobre o assunto e dos magistrados em busca de punições mais severas a empresas que se importam somente com o lucro à distribuir para seus sócios ou acionistas. Tal entendimento se verifica em sentenças proferidas, conforme se passa a colacionar a seguir:

⁶¹ Tradução livre: o “*dumping social*” é considerado qualquer situação onde reduz artificialmente os custos do trabalho e é por isso que os preços dos produtos ou serviços.

EMENTA: LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Neste contexto, considerando a conduta reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Recurso provido para condenar a demandada no pagamento de indenização por *dumping* social (Acórdão do Processo 0010454-97.2013.5.04.0664 (RO) Des(a) Relator(a) Marcelo José Ferlin D Ambroso. Participam: Des(a) Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Des(a) Tânia Regina Silva Reckziegel. Órgão julgador: 2ª Turma. Data: 06/11/2014. Origem: 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo) (grifei).

Mesmo assim, o cenário que se apresenta para alguns trabalhadores é de extrema indignidade, como se demonstra através da foto do Anexo B divulgada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Na fiscalização realizada pelo MPT de São Paulo na empresa da marca M.Officer, os que no local laboravam, foram encontrados em condições de pouca higiene, com fiação elétrica exposta, falta de iluminação e equipamentos de proteção individual, dentre várias irregularidades e desrespeito ao ser humano (MACIEL; LOURENÇO, 2014).

Em outro acórdão podemos encontrar uma condenação que frisa o mesmo entendimento, qual seja, o de punir a prática de dano a sociedade causado através da inobservância das leis do trabalho que visam a garantia dos trabalhadores, hipossuficientes, conforme se colaciona por meio de ementa a seguir.

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO SOCIAL (DUMPING SOCIAL). As demandadas têm praticado, de forma deliberada, desrespeito à ordem jurídica trabalhista, o que tem culminado com número significativo de ações nesta Justiça Especializada, devendo o julgador proferir condenação que objetive a reparação específica pertinente ao dano social perpetrado, ainda que fixada de ofício pelo titular da sentença, para proteção da coletividade e da ordem jurídica, **em virtude de seu compromisso ético com a proteção da dignidade da pessoa humana e do trabalho.** Determinação para que a indenização por dano social reverta ao Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDDD) (Acórdão do Processo 0000882-26.2-13.5.04.0662 (RO). Des(a) Relator(a): Maria Madalena Telesca, Participam: Des(a) Ricardo Carvalho Fraga, Des(a) Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Órgão julgador: 3ª Turma. Data: 16/06/2015. Origem: 2ª Vara do Trabalho de Passo Fundo) (grifei).

Como se destaca o relator diz que o dano coletivo viola direitos fundamentais básicos do Estado Democrático de Direito, como o da dignidade da pessoa humana, e que assim, ultrapassa os interesses individuais do trabalhador, agredindo a toda a

sociedade. Nesse ponto, cabe referir o acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, o qual destaca a importância do trabalhador e a sua proteção, comportando a todos os Estados-Membros acolher uma regulamentação que atinja uma remuneração digna aos trabalhadores de outros Estados-Membros, sendo esse, um objetivo de interesse e repercussão social, ou seja, de interesse coletivo; ademais, deve ser um dos objetivos do legislador tentar prevenir a concorrência desleal através da caracterização do *dumping* social, onde empresas remuneram os seus trabalhadores com um salário abaixo do mínimo estabelecido (Acórdão do Tribunal de Justiça (Segunda Secção). Processo C-60/03. Relator(a): C. W. A. Timmermans. Data: 12/10/2004).

Baseando-se no exposto até o presente momento, cabe reforçar que o *dumping* social pode ser considerado uma forma de empregar a escravidão, uma vez que, deixa o trabalhador acorrentado ao emprego ao mesmo tempo em que lhe fornece condições indignas de labor e de ínfima remuneração, quando essa ocorre. Assim, de acordo com a figura exposta por Tihon e Renard (2013), podemos traduzir o *dumping* social como uma forma de escravidão moderna:

FIGURA 01 – *Dumping* social = escravidão moderna



Fonte: Tihon e Renard (2013).

Nesse sentido, destaca-se que *“pour faire simple, le dumping social est une forme de concurrence déloyale exercée sur base des différences qui existent entre les réglementations sociales des États”*⁶² (TIHON; RENARD, 2013, p. 1), sendo assim, são necessárias medidas, como as Directivas Europeias, para que o

⁶² Tradução livre: para simplificar o *dumping* social é uma forma de concorrência desleal exercida sobre a base das diferenças de regulamentos sociais dos Estados.

trabalhador destacado não sofra abuso e tenha seus direitos sociais suprimidos para que as empresas consigam auferir maior lucro.

Em julgado recente, podemos averiguar a contínua preocupação advinda, também, da União Europeia com o destacamento dos trabalhadores entre seus Estados-Membros de modo a fraudar e desrespeitar a legislação trabalhista. Desse acórdão destacam-se partes importantes as quais estabelecem que:

A este propósito, importa recordar que o Tribunal de Justiça já decidiu que, entre as razões imperiosas de interesse geral suscetíveis de justificar uma restrição à liberdade de prestação de serviços, figura a proteção dos trabalhadores, a prevenção da concorrência desleal por parte de empresas que remuneram os seus trabalhadores destacados a um nível inferior ao correspondente ao salário mínimo, na medida em que este objetivo faz parte de um objetivo de proteção dos trabalhadores através da luta contra o *dumping* social, bem como a luta contra a fraude, designadamente social, e a prevenção dos abusos, em especial o combate ao trabalho dissimulado, na medida em que este objetivo possa estar ligado ao objetivo de proteção do equilíbrio financeiro dos regimes de segurança social. (Acórdão do Tribunal de Justiça (Terceira Secção. Processo C-315/13. Relator(a): E. Jarašiūnas. Data: 03/12/2014) (grifei).

Visto o crescente número de empresas que destacam seus empregados para a prestação de serviços em outros Estados-Membros diversos da sua origem, que a Directiva 96/71/CE veio regular essa prática, de modo a evitar uma concorrência desleal e assim a caracterização do *dumping* social, prejudicando a pessoa do trabalhador, assim como, todo o meio social (3).⁶³

Ainda, segundo o preâmbulo da directiva, “*considerando que el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores*”,⁶⁴ seu intuito será o de proteger o trabalhador, para que esse consiga realizar o seu trabalho de modo digno e seguro, sendo-lhe alcançada as normas de trabalho a qual tem direito.

Nesse sentido, nota-se que a Directiva vem tentar proteger o trabalhador, assim como os princípios, como forma de fundamentar a indenização por *dumping* social, tentando dar fim a essa prática nefasta que amplamente observada no

⁶³ Directiva 96/71/CE – (3) *Considerando que la realización del mercado interior ofrece un entorno dinámico para la prestación de servicios transnacional al invitar a un número cada vez mayor de empresas a desplazar a sus trabajadores temporalmente para trabajar en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en que trabajan habitualmente* (Tradução livre: Considerando que a realização do mercado interno oferece uma condição dinâmica para a prestação transnacional de serviços e convida um número crescente de empresas a destacar seus trabalhadores temporariamente para trabalhar no território de um Estado-Membro distinto do Estado em que trabalham habitualmente).

⁶⁴ Tradução livre: considerando que a promoção da prestação transnacional de serviços requer um clima de concorrência leal e medidas que garantam o respeito pelos direitos dos trabalhadores.

mundo está afetando todos os países de maneira ilimitada, e assim, consecutivamente, a sociedade.

De tal modo, que a justiça brasileira também pretende erradicar com esse problema sério que adentra de maneira crescente no judiciário desse país. Assim, alguns juristas utilizam o artigo 404, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro, que segue como embasamento legal para a aplicação da indenização suplementar, conforme pode-se observar por meio da jurisprudência anteriormente apresentada.

Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.

Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar.

Como se nota, a preocupação é evidente no cenário internacional, pois não foi com o intuito de prejudicar os seus cidadãos que fora criada a União Europeia, mas sim, com o intuito de favorece-los, não sendo viável, assim, que as empresas se utilizem desse mecanismo para minar o mercado com práticas ilícitas de violação dos direitos dos trabalhadores. No Brasil, no mesmo sentido, a possibilidade de se abrir a concorrência entre as empresas não tem o condão de prejudicar aqueles que efetivamente trabalham para que isso ocorra, mas sim, para beneficiar toda a sociedade, deixando disponível para todos uma gama de produtos variados, assim sendo, não se pode deixar que a diversificação e até mesmo a globalização tome o contexto ilícito e prejudique o trabalhador de maneira reiterada, lhe retirando direitos e garantias a tanto custo conseguidos, caracterizando o *dumping* social.

É nesse sentido, como exemplo, que alguns juristas brasileiros passam a decidir. Ressalvando a importância do trabalhador e da sociedade, e quanto as empresas que praticam atos lesivos como esse devem ser punidas, fato que será melhor evidenciado a partir desse momento.

3.2 O *dumping* social na esfera coletiva de direitos

Existem maneiras pré-determinadas para se conseguir ver satisfeito um direito perante o Judiciário. São formas que a legislação impõe para cada tipo de direito. Desse modo, sabendo o que é *dumping* social, resta saber, como e quando o

empregador pode ser condenado a pagar essa indenização suplementar. Assim, faz-se necessária uma breve reflexão sobre a tutela coletiva de direitos.

Segundo Mazzilli (2005, p. 52) “em sentido lato, ou seja, de maneira mais abrangente, a expressão interesses coletivos refere-se a interesses transindividuais, de grupos, classes ou categorias de pessoas”, ou seja, esse grupo de pessoas que estão “[...] ligadas pela mesma relação jurídica básica” (p. 53).

Reiterando esse aspecto, Morais (1996, p. 98) leciona que

[...] a inclusão dos interesses transindividuais na agenda diária é recente na história humana, e seu aprofundamento e inserção efetiva estão inexoravelmente associados à luta ambientalista, assim como aos problemas das relações de consumo privilegiadamente. Todavia, mesmo que aceitemos esta posição – no sentido de que são, efetivamente, tais movimentos os que melhor refletem esta perspectiva transpessoal – não podemos esquecer que tal trajetória se inicia, isto sim, com o desenvolvimento da luta operária por melhores condições de trabalho, vida etc., ainda que tenhamos presente que ocorre também uma contaminação dos ramos do direito público, em princípio mais aptos para refletirem esta transformação, pela teoria tradicional atrelada ao direito privado.

Ocorre que, com a necessidade de intervenção estatal e a observância de que era preciso proteger os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores amplamente atrelados ao direito social e a própria questão de justiça social, que se apresentou os direitos transindividuais, os quais, podem ser separados como categorias principais, em direitos coletivos e difusos (MORAIS, 1996).

Para tanto, os movimentos que lutaram por direitos sociais ocorreram tanto nos Estados Unidos como na Europa Ocidental, contudo, no Brasil, esses movimentos que trazem consigo os direitos e interesses coletivos, são um fenômeno recente, iniciado no âmbito jurídico através da processualística civil. Foi nos anos 80 que se escreveu as primeiras linhas em legislações específicas sobre os interesses difusos, e sobre a Ação Civil Pública (ACP), resultando na efetiva consolidação dos direitos coletivos (VIEIRA, 1989).

Diferentemente do que ocorreu, no tocante à trajetória dos direitos individuais e sociais no Brasil, os direitos coletivos expressam um anseio de movimentos de base da sociedade. Num país onde não se corporificaram instrumentos mínimos legítimos de representação entre Estado/Sociedade, os direitos coletivos aguçam um novo tipo de debate. Assim, em lugar de direitos tutelados, os direitos coletivos pela sua força conquistada contra as consequências de um capitalismo selvagem e de um autoritarismo político-militar abrem novas expectativas sociais no Brasil. Existe uma conscientização por parte dos movimentos sociais que, pelos instrumentos jurídicos dos direitos coletivos, pode facilitar a concretização de uma autêntica cidadania no Brasil (VIEIRA, 1989, p. 281).

Nesse contexto, o individualismo torna-se um inimigo iminente perante o cidadão, provocando problemas grandiosos frente as políticas com base na cidadania (BAUMAN, 2008a), constituindo assim, “os interesses coletivos, em uma realidade inegável e grandiosa da sociedade” (CAPPELLETTI, 1977, p. 132), formando o direito coletivo por meio de uma mescla de direitos individuais, surgindo de forma resumida aos interesses (CORREIA, 1994) e transbordando forças para coagir aqueles com pensamentos individuais e puramente econômicos em meio a dignificação do trabalho.

São interesses que vão além do querer e do dever individual, o que os torna indispensáveis na vida do ser humano, uma vez que irão atingir a coletividade se tornando transindividuais e perpassando a tradição do individualismo (MORAIS, 1997), ou seja, “[...] são interesses que se referem a categorias inteiras de indivíduos e exigem uma intervenção ativa, não somente uma negação, um impedimento de violação – exigem uma atividade” (MORAIS, 1997, p. 125).

Nessa senda, entende-se que atos ilícitos que lesam os direitos ditos transindividuais irão lesar uma coletividade, a qual integra uma categoria, gerando prejuízos difusos, pois perseguem várias pessoas ao mesmo tempo e consecutivamente “[...] afetam várias pessoas simultaneamente ou sucessivamente em seus interesses sociais, geram prejuízos intrinsecamente difusos, sob uma perspectiva passiva, ou seja, que afetam elencos de pessoas ou massa humana” (BARROS, 2011, p. 520).

Assim, na linha do direito do trabalho, “[...] tem-se que os direitos próprios da categoria profissional, extensíveis a todos os trabalhadores ligados pela relação jurídica de emprego, são direitos coletivos. Tal não afasta, no entanto, a existência de direitos individuais” (BROD, 2013b, texto digital), oriundos das condições em que o trabalhador desenvolve seu labor.

A Constituição brasileira de 1988 faz referência aos direitos coletivos no título II do seu texto e sobre interesses coletivos, estampa seu enunciado no art. 129, inciso III.⁶⁵ Ademais, como ínfima forma de proteção, também se estabelece no CDC, art. 81, parágrafo único, inciso II, a propriedade dos direitos coletivos, conforme se colaciona:

⁶⁵ Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
 II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base.

Ainda, nas palavras de Mazzilli (2005, p. 52), “coletivos, em sentido estrito, são interesses transindividuais indivisíveis de um grupo determinado ou determinável de pessoas, reunidas por uma relação jurídica básica comum”, ou seja, como refere Canotilho (2014, p. 424) poderíamos tratar de direitos fundamentais coletivos, os “[...] direitos colectivos das organizações cujo escopo directo é a tutela de formações sociais, garantidoras de espaços de liberdade e de participação no seio da sociedade plural e conflitual”.⁶⁶

Os interesses difusos, por sua vez, são conceituados pelo Código de Defesa do Consumidor (CDC) no artigo 81 parágrafo único, inciso I,⁶⁷ e são, em síntese, formados por “grupos menos determinados de pessoas entre as quais inexistem vínculo jurídico ou fático preciso, são [...] conjunto de interesses individuais, de objeto indivisível, compartilhados por pessoas indetermináveis, unidas por circunstâncias de fato conexas” (MAZZILLI, 2005, p. 50).

Mancuso (2004, p. 87) enfatiza que “[...] os interesses difusos “excedem” ao interesse público ou geral, configurando-se no quinto e último grau daquela ordem escalonada, notabilizando-se por um alto índice de desagregação ou de “atomização””, possibilitando o alcance à uma infinidade de pessoas de maneira igualitária.

Nessa senda, Delgado ([2007?], texto digital) leciona no sentido de que

um interesse considerado difuso pode representar uma fase na evolução de um interesse coletivo que se organiza através da coordenação das atividades de titulares de interesses particulares afins e voltados para o mesmo escopo. Todavia, tal característica não é necessária, ou seja, nem sempre esta figura se faz presente nos chamados interesses difusos.

Os direitos difusos se caracterizam pela união de pessoas na decorrência de fatos imprecisos, eventuais e que podem variar (CAPPELLETTI, 1977), assim, “[...]”

⁶⁶ Cabe ressaltar que de acordo com ensinamentos de Andrade (2012, p. 122) “[...] os direitos exclusivos das organizações de trabalhadores não constituem, em si, direitos dos homens trabalhadores, partindo do princípio de que estes não devem confundir-se com os poderes ou os privilégios conferidos na organização social e política aos grupos que formam, isto é, que direitos fundamentais dos trabalhadores não é igual a «poder das classes trabalhadoras»”

⁶⁷ Art. 81 A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

estão diluídos na satisfação de necessidades e interesses de amplos setores das sociedades de massas, característica dos tempos atuais” (MORAIS, 1996, p. 138). São ainda, considerados “[...] novos direitos e deveres, que sem serem públicos no senso tradicional da palavra, são, no entanto, coletivos; desses ninguém é “titular”, ao mesmo tempo que todos os membros de um dado grupo, classe ou categoria, deles são titulares” (CAPPELLETTI, 1977, p. 135).

Corroborando Morais (1996, p. 121) que os direitos difusos afetam várias pessoas de forma simultânea “[...] ou seja, são diversas afetações individuais, particulares, originárias de uma mesma causa, o que coloca os prejudicados envolvidos em uma mesma situação, embora cada um deles possa expor pretensões com conteúdo e extensão distintos”.

Esses, estariam englobados como direitos de terceira dimensão, pois “[...] são direitos de titularidade coletiva atribuídos, genericamente, e de modo difuso, a todos os integrantes dos agrupamentos sociais, consagrando o princípio da solidariedade” (COIMBRA, 2011, p. 89) e embargando, como por exemplo, os direitos ao meio ambiente, à informação, a paz, ao desenvolvimento, entre outros.

Já, por interesses individuais homogêneos,⁶⁸ entende-se que “[...] são, simplesmente, direitos subjetivos individuais”, sendo “[...] qualificativo utilizado para identificar um conjunto de direitos subjetivos individuais ligados entre si por uma relação de afinidade, [...] o que permite a defesa coletiva de todos eles” (ZAVASCKI, 2011, p. 34). São eles resultantes de um fato comum (ROCHA, 2007).

O CDC, em seu artigo 81, parágrafo único, inciso III,⁶⁹ disciplina que os “interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos, são os decorrentes de origem comum”. Sendo que, a expressão “comum”, não está atrelada ao ponto que os fatos precisem, necessariamente, terem ocorrido no mesmo tempo, mas sim, que tais, possam ser considerados unos, do ponto de vista jurídico e legal (ROCHA, 2007).

⁶⁸ Zavascki (2011) ressalta que esta classificação em homogêneo não altera em nada a sua natureza.

⁶⁹ Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Dessa maneira, destaca Andrade (2012, p. 126) que

podemos, assim, concluir que os direitos subjetivos fundamentais representam posições jurídicas subjetivas individuais, embora em alguns casos e em certos aspectos eles possam ser diretamente encabeçados por pessoas coletivas privadas ou organizações sociais – neste caso estamos perante direitos subjetivos fundamentais por analogia, que devem ser considerados «atípicos» ou «impróprios».

Brod (2013b, texto digital) corrobora lembrando-nos que os direitos individuais homogêneos “[...] podem ser defendidos coletivamente, dada sua semelhança, homogeneidade, havendo uma pluralidade de titularidade, tal como ocorre nos direitos transindividuais (só que esses são indivisíveis e seu titulares indeterminados)”, sendo que a qualidade a eles empregada de serem homogêneos, não pode desvirtuar de modo algum a sua natureza, pois sua identificação de processo através de um aglomerado de direitos subjetivos individuais (ZAVASCKI, 2011).

Na verdade, os direitos individuais homogêneos são aqueles direitos comuns, disciplinados pelo artigo 46 do Código de Processo Civil (CPC),⁷⁰ onde, tem-se por finalidade coletivizá-los de forma a facilitar o instrumento para sua defesa (ZAVASCKI, 2011).

Ao fim, entende-se que “todas estas figuras distintas tocam de alguma forma os limites propostos dos interesses transindividuais, muitas vezes se apropriando de algumas de suas características sem, todavia, englobá-las completamente” (MORAIS, 1996, p. 122). Contrário a isto, estabelece Ismail Filho (2014, p. 1155) que “[...] é praticamente impossível separar e classificar, com rigidez, os interesses grupais, em difusos, coletivos e individuais homogêneos”, uma vez que, mesmo os interesses coletivos poderiam ser pleiteados de forma individual independente da concordância dos outros titulares e sem prejuízo dos mesmos, como ocorre com a ação popular disciplinada pela Constituição portuguesa de 1976 no art. 52, item 3,⁷¹ e na Constituição brasileira de 1988 no art. 5º, inciso LXXIII.⁷²

⁷⁰ Art. 46 Duas ou mais pessoas podem litigar, no mesmo processo, em conjunto, ativa ou passivamente, quando: I - entre elas houver comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide; II - os direitos ou as obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito; III - entre as causas houver conexão pelo objeto ou pela causa de pedir; IV - ocorrer afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito. Parágrafo único. O juiz poderá limitar o litisconsórcio facultativo quanto ao número de litigantes, quando este comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa. O pedido de limitação interrompe o prazo para resposta, que recomeça da intimação da decisão.

⁷¹ Art. 52 Direito de petição e direito de acção popular. 3. É conferido a todos, pessoalmente ou através de associações de defesa dos interesses em causa, o direito de acção popular nos casos e termos previstos na lei, incluindo o direito de requerer para o lesado ou lesados a correspondente

Ademais, na linha desse pensamento, os interesses coletivos não derivariam de uma mesma relação jurídica básica, pois diante do respeito do princípio da dignidade da pessoa humana, aqueles que provocaram uma invasão tem interesses coletivos a serem averiguados e alcançados como o direito de serem desse lugar retirados de maneira digna e sem brutalidades, sendo essa, uma situação gerada através de um fato e não de uma relação jurídica (ISMAIL FILHO, 2014, p. 1155).

Contudo, importa aqui, que o *dumping* social pode ser caracterizado como dano a direitos coletivos, direitos difusos e direitos individuais homogêneos.

Individuais homogêneos, pois o trabalhador teve seu direito lesado,⁷³ sofrendo com práticas que o assemelhavam a um escravo, para que seu empregador, disponibilizasse para o mercado consumidor um produto mais acessível monetariamente, visando assim, maior lucro e domínio de mercado. Para tanto, é provável que ocorresse uma forte agressão e desrespeito frente aos direitos trabalhistas, tendo como consequência, a afetação da sociedade e do Estado, que deixou de arrecadar impostos, e assim, de repassar para a população recursos para custear a saúde, educação, segurança pública, entre outros serviços que compete a administração pública prover para os integrantes da sociedade.

Nessa senda, Maior (2008, p. 30) enfatiza, “não ser somente de interesses individuais que se cuida, pois a eficácia do direito do trabalho está ligada à formula de sobrevivência do próprio modelo de sociedade”.

O desrespeito deliberado e inescusável de direitos trabalhistas conduz o trabalhador a uma condição de sub-cidadania, já que o Direito do Trabalho, conforme expressa o Min. Maurício Godinho, é o marco regulatório mínimo da cidadania (ou o patamar mínimo civilizatório). Não cumprir direitos trabalhistas de forma grosseira, intencional, portanto, não é mero “inadimplemento contratual”. Trata-se, isto sim, de uma agressão ao cidadão trabalhador e, porque não dizer, a toda a sociedade (MAIOR, 2008, p. 30).

indemnização, nomeadamente para: a) Promover a prevenção, a cessação ou a perseguição judicial das infrações contra a saúde pública, os direitos dos consumidores, a qualidade de vida, a preservação do ambiente e do património cultural; b) Assegurar a defesa dos bens do Estado, das regiões autónomas e das autarquias locais.

⁷² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência;

⁷³ Ao falar de direito lesado, refere-se ao não pagamento de salário digno, horas extras, adicionais, férias, 13º salário, do empregador para o empregado; direitos assegurados ao trabalhador através da Constituição, tanto portuguesa, quanto brasileira.

Dessa forma, o *dumping* social também se interliga aos direitos coletivos e aos direitos difusos, visto que no primeiro vários trabalhadores estão interligados por terem sido vítimas do desrespeito as normas trabalhistas; e no segundo, a sociedade é afetada, pois é atingida indiretamente pelo dano causado pelo empregador, visto que ao deixar de receber determinada quantia a título de horas extras, como exemplo, os trabalhadores terão menos renda, e assim, menos recursos financeiros para serem gastos, menos impostos serão arrecadados e por consequência, menos verbas revertidas em saúde, segurança pública, saneamento básico etc.

Através desses conceitos, tem-se que a prática de *dumping* social afeta a coletividade, além do indivíduo, que sofre as consequências dessa prática nefasta de forma direta, assim sendo, se pode considerá-lo um dano a direito individual homogêneo, difuso e coletivo, pois afeta e desrespeita a legislação trabalhista, não somente da pessoa individual do homem, mas toda uma sociedade, uma vez que, o empregador ao deixar de pagar horas extras para auferir maior lucro, por exemplo, o fará com todos os seus funcionários e não somente com um deles, trazendo com essa prática ilícita consequências para toda a coletividade, para a sociedade.

Posto isso, averiguar-se-á como as empresas se comportam com a caracterização do *dumping* social, uma vez que pressupõe dessas uma função social e não meramente lucrativa, a qual estabelece um dever e um respeito perante o trabalhador, não só de modo individual, mas também aos trabalhadores no âmbito coletivo e que formam a sociedade que rodeia o mundo empresarial, aos quais, também são necessários para a sobrevivência do capitalismo, tanto quanto os próprios trabalhadores.

3.3 O *dumping* social e as empresas: um enfoque para a ISO 26000 como forma de manter a responsabilidade social

A constante evolução social propiciou a criação de empresas, as quais tem o intuito de fabricar produtos capazes de suprir as demandas essenciais e supérfluas. Através da venda de seus produtos a empresa alcança o seu maior objetivo que é o de auferir lucro, contudo, deve-se interpretar que o seu papel não é somente o de captar rendimentos para os seus gestores ou empreendedores. O papel de uma empresa vai além das portas do seu estabelecimento.

Nos dias atuais as “empresas” estão impregnadas na vida de quase toda totalidade humana (LEMOS JUNIOR, 2009), contudo,

historicamente, o termo “empresa” teve seu surgimento no Código Comercial francês de 1807, ao referir-se ao contrato de empresa, ou fornecimento de serviços, dentro da matéria de competência dos tribunais de comércio. Foi somente no Código Civil italiano (1942) que a empresa foi acolhida sob o manto do empresário, do estabelecimento e da atividade, contrapondo-se à teoria dos atos de comércio, até então em vigor, mas que já não garantira o comércio em evolução (LEMOS JUNIOR, 2009, p. 21).

Mesmo quando, tempos mais tarde a promulgação do Código Civil italiano unificou a teoria da empresa com o direito privado, não se alcançou um conceito jurídico adequado ao termo “empresa”, tarefa essa que foi elencada para os doutrinadores (LEMOS JUNIOR, 2009). Na atualidade, modernamente, “a empresa pode ser tida como uma das mais relevantes personagens do sistema capitalista. No mais das vezes, tudo aquilo que se produz, isso é, toda riqueza que é gerada e comercializada passa por um processo produtivo de natureza empresarial” (AMARAL, 2008, p. 1).

Contudo, mesmo vislumbrando-se a importância empresarial, tanto para o setor econômico quanto para o social, a ideia de função social, somente foi abordada de maneira jurídica a partir da Constituição Mexicana de 1917, eclodindo como consequência da abolição do poder Estatal desenfreado e abarcando a ideia de um povo com interesses a serem respeitados (BARACHO; JATOBÁ, 2015).

Nas palavras de Lemos Junior (2009, p. 23) “no mundo atual reitera-se a importância da empresa para a economia e sua função social, especialmente na maioria dos países desenvolvidos ou em desenvolvimento”, ou seja, tem a organização um papel na geração de riqueza, mas também na criação e manutenção de empregos, no desenvolvimento tecnológico e industrial, na movimentação do mercado financeiro, entre diversos outros fatores.

Sem dúvida, seu maior papel, além de auferir lucro, é dar condições dignas aos trabalhadores que consecutivamente e de forma direta são responsáveis pelo produto final e por sua comercialização. A posterior preocupação da empresa deve estar elencada com o seu papel perante a comunidade onde está instalada, e com aqueles que de maneira indireta dela dependem, ou seja, além da preocupação individual, a empresa deve se preocupar com a sociedade como um todo, pois é essa, que sofrerá o impacto vindo de suas mudanças.

Assim, a caracterização do *dumping* social através da manutenção do trabalho análogo ao de escravo, assunto que será melhor abordado no capítulo seguinte, é mais que um crime, é uma afronta por parte da empresa ao seu papel social. Utilizando-se de meios que prejudicam outros, para garantir que seus produtos não tenham concorrência, ou seja, baixando seu preço de mercado para vender mais e fazer com que empresas do mesmo setor que não descumprem a lei trabalhista e respeitam a dignidade de seus funcionários, acabem fechando suas portas por não conseguirem competir com o preço das outras.

Tal prática acaba, pois, favorecendo àquelas empresas que não observam a legislação trabalhista em detrimento daquelas que cumprem as regras impostas pelo ordenamento trabalhista. Dessa forma, a empresa inadimplente com as obrigações laborais acaba se favorecendo, pois gasta menos com o pagamento das obrigações legalmente impostas, o que as possibilita baratear seus produtos, gerando assim uma concorrência desleal em face das outras empresas. Essa conduta acaba estimulando a burla ao cumprimento efetivo das normas trabalhistas, gerando um círculo vicioso de desrespeito aos direitos sociais, constitucionalmente garantidos (CHAVES, 2010, texto digital).

Em meio a esse cenário, Severo (2011) destaca que é preciso que trabalhadores sejam bem remunerados e tenham tempo livre para gastar seu salário, pois de nada adianta uma empresa não pagar bem seu empregado, e com isso colocar produtos mais acessíveis no mercado, se uma outra empresa, teve que fechar e demitir os seus funcionários em virtude dessa, que desrespeita os trabalhadores e não cumpre com o que estabelece a legislação trabalhista brasileira.

Como bem destaca De Masi (2000), o período de ócio⁷⁴ é um período de criatividade para o trabalhador, um período livre, pois disponibiliza a ele o tempo necessário para pensar e processar todas as informações recebidas, ademais “a civilização baseada no ócio faz com que vivam melhor até aqueles que trabalham: porque é mais agradável trabalhar entre pessoas que desçam ou se divertem do que entre os mortos ou ao lado dos que trabalham com eles” (p. 341).

Dessa forma, busca-se estabelecer uma condição de trabalho favorável, seja no ambiente interno ou externo, e dessa maneira alcançar a dignidade da pessoa humana ao trabalhador, como forma de concretizar todo o sistema jurídico posto, visto que “[...] o trabalho não deve, pois, apenas proporcionar conservação, mas se transformar em instrumento de desenvolvimento pessoal, hábil a proporcionar

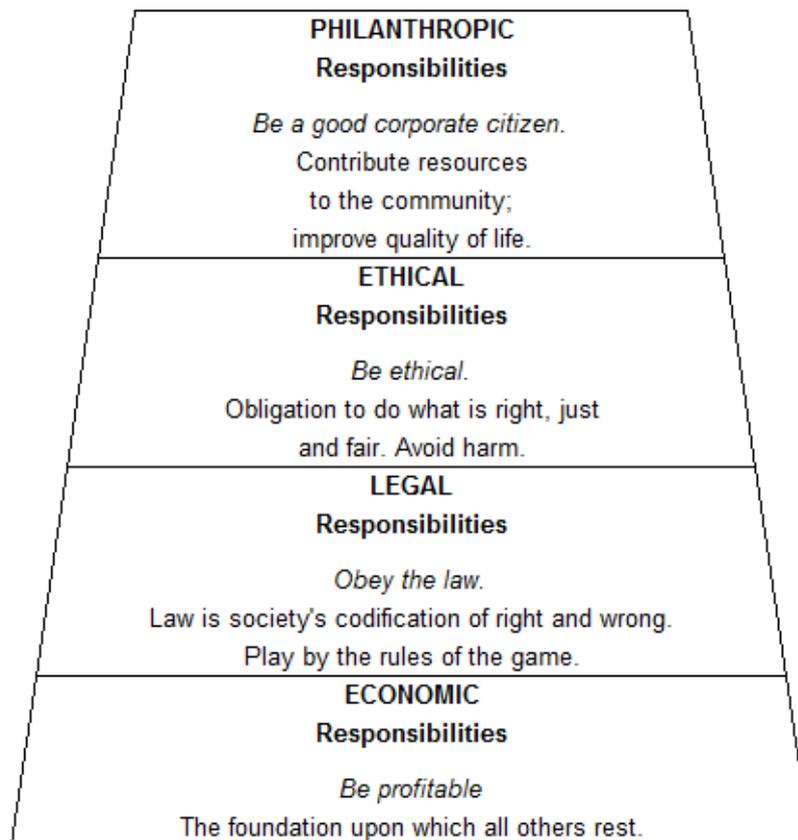
⁷⁴ Contempla-se que na perspectiva do autor o ócio não tem nenhuma relação com a expressão “vagabundagem”, mas sim, com o tempo que o trabalhador deve ter entre os dias de trabalho para que seja possível o descanso de sua mente e o possível período em que desenvolve algo criativo além de sua rotina de trabalho. Seria um tempo de relaxamento, sem preocupações laborais.

dignidade de vida” (LISBOA, 2012, p. 13), ou seja, de modo que o trabalhador, ao se retirar dessa condição, continue a ter uma vida de qualidade e dignidade no meio exterior.

A livre iniciativa e o valor do trabalho humano são fundamentos prescritos em nossa Constituição Federal e, através dessas duas forças que provém do ser humano, a sociedade deve buscar uma harmonização, um equilíbrio, uma relação focada na dignidade, para que o homem possa obter um desenvolvimento social adequado, com respeito mútuo nos conflitos que envolvam o capital e o trabalho (MARTINS, 2012, p. 17).

Para que a empresa consiga concretizar de forma harmônica as suas funções, cabe nesse espaço, destacar o modelo piramidal desenhado por Carroll (2001) onde pode-se observar todas as obrigações que a organização tem perante a sociedade. Dessa forma destaca-se o “*the pyramid of corporate social responsibility*.”⁷⁵

FIGURA 02 – *The pyramid of corporate social responsibility*



Fonte: Carroll (1991, p. 42).⁷⁶

⁷⁵ Tradução livre: a pirâmide de responsabilidade social das empresas.

⁷⁶ Tradução livre: Responsabilidades filantrópicas: Ser um bom cidadão corporativo. Contribuir com recursos para a melhora na qualidade de vida da comunidade. Responsabilidades éticas: Ser ético.

De acordo com Carroll (1991) esse seria o modelo que contemplaria o leque de processos aos quais as empresas devem respeitar perante a sociedade. Estando no topo da pirâmide a Responsabilidade de fazer filantropia, ou seja, auxiliar na melhora da qualidade de vida dos cidadãos que estão ao seu redor. Por seguinte, a Responsabilidade ética, determina que a empresa deve fazer o que é correto e não prejudicar aqueles que a tornam possível, consagrando dessa forma, a Responsabilidade legal, pois agindo de maneira correta, a empresa está respeitando o que se estabelece no ordenamento jurídico como ocorre com as leis trabalhistas, produzindo sem desrespeitar. E por fim, a Responsabilidade econômica, que serve de base para todas as outras, mantendo um nível de eficiência, lucrando e gerando rendimentos aos seus acionistas, mas, sem esquecer os demais níveis.

No mesmo sentido, entende Sobral (2013, p. 20) que

a empresa com melhor desempenho social será a que levar a cabo não apenas as suas responsabilidades econômicas fundamentais (gerar lucros, sobreviver e prosperar) e legais (cumprir os patamares de responsabilidade exigidos pela lei), mas também os seus deveres éticos que se referem à obrigação de agir de forma correta, justa e honesta, evitando ou minimizando danos aos diversos *stakeholders*⁷⁷ e por fim, no topo da pirâmide situam-se as responsabilidades filantrópicas/discricionárias que consistem nas ações praticadas pela organização em resposta às expectativas sociais.

Sem embargo, é com esse intuito que se opera a ISO 26000, ao estabelecer uma regulamentação de Responsabilidade Social para as empresas, ou seja, *“ISO 26000 provides guidance on how businesses and organizations can operate in a socially responsible way. This means acting in an ethical and transparent way that contributes to the health and welfare of society”*⁷⁸ (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, texto digital).

A ISO 26000 regula, através de orientações, a relação entre as empresas e o meio em que elas estão, nesse sentido, é a sociedade fazendo com que as empresas continuem a operar de maneira eficaz auxiliando aqueles que lhes são

Obrigação de fazer o que é certo, justo e correto. Evite danos. Responsabilidades Legais: Obedeça a Lei. Lei é a codificação da sociedade sobre certo e errado. Jogar pelas regras do jogo. Responsabilidades econômicas: Ser rentável. A base sobre a qual todos os outros descansam.

⁷⁷ Como *stakeholders* entende-se tudo aquilo que é necessário e essencial para o planejamento estratégico e o desenvolvimento dos negócios, no caso das empresas, pode-se dizer que são todos os parceiros do empreendimento que fazem com que ela avance e exista no mercado, ou seja, os empregados, os fornecedores, os clientes, os gestores, a comunidade, entre outros.

⁷⁸ Tradução livre: ISO 26000 fornece orientação sobre como empresas e organizações podem operar de uma forma socialmente responsável. Isto significa agir de forma ética e transparente que contribui para a saúde e o bem-estar da sociedade.

mais próximos e afetados diretamente por seu desempenho global (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, texto digital).

No entanto, o desenvolvimento dessa ISO ocorreu por meio de um processo moroso, e, somente após longos cinco anos de negociação, nos quais participaram vários representantes dos governos mundiais, ONGs, indústrias, consumidores e organização de trabalhadores, a ISO foi lançada, através de norma, em 2010 (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, texto digital).

*ISO 26000:2010 provides guidance rather than requirements, so it cannot be certified to unlike some other well-known ISO standards. Instead, it helps clarify what social responsibility is, helps businesses and organizations translate principles into effective actions and shares best practices relating to social responsibility, globally. It is aimed at all types of organizations regardless of their activity, size or location*⁷⁹ (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, texto digital).

A ISO estabelece como matéria fundamental de responsabilidade social para as empresas a observância e o respeito aos direitos humanos, as práticas laborais, ao meio ambiente, práticas justas de operacionalização, os consumidores e sua participação ativa no desenvolvimento da comunidade (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, texto digital).

Com a ISO, a empresa não precisará se utilizar de práticas nefastas como as caracterizadas através do *dumping* social, pois a certificação garante que a empresa e seus produtos são confiáveis e seguiram um padrão de boa qualidade para a sua fabricação, tornando-se assim, uma ferramenta eficaz de barateamento de custos ao minimizar erros e desperdícios que possam ocorrer, aumentando assim, a produção por meio de forma que não desumanize o trabalhador. Dessa forma, *“they help companies to access new markets, level the playing field for developing countries and facilitate free and fair global trade”*⁸⁰ (INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, texto digital).

Nesse sentido, a ISO 26000 pode ser utilizada como um importante instrumento de política pública para que se possa minimizar ou até mesmo, quem sabe, erradicar a prática de *dumping* social, que pode se formar através da

⁷⁹ Tradução livre: ISO 26000: 2010 fornece orientação em vez de requisitos, por isso não pode ser certificado, ao contrário de alguns outros padrões ISO de renome. Em vez disso, ele ajuda a esclarecer o que é responsabilidade social, ajuda as empresas e organizações a transformar os princípios em ações efetivas, e, ações relacionadas com a responsabilidade social a nível mundial. Destina-se a todos os tipos de organizações, independente da sua atividade, dimensão ou localização.

⁸⁰ Tradução livre: Eles ajudam as empresas a aceder a novos mercados, o nível de igualdade para os países em desenvolvimento e facilitar o comércio mundial livre e justo.

imposição do empregador a um trabalho análogo ao de escravo para o seu empregado. Além de preservar a dignidade humana, a ISO torna-se uma excelente ferramenta de marketing para as empresas, gerando assim, um benefício duplo, ou seja, para que o capital e o trabalho possam viver em harmonia.

Ademais, deve-se entender que a prática de *dumping* ao prejudicar todo o meio social poderá impactar na falência da própria empresa que o praticou, ocasionando o fechamento de suas portas por não ter mais quem consuma os seus produtos, visto que todos estarão desempregados e à mercê do que foi feito em um passado não muito distante. Com isso posto, é imprescindível para esse trabalho que se analise a função social estabelecida para a empresa brasileira e para a empresa portuguesa, ao passo que, se fará a seguir.

3.3.1 A função social da empresa brasileira

A caracterização do *dumping* social parece cada dia mais presente na sociedade. São crescentes os números de processos na Justiça do Trabalho brasileira em que os trabalhadores buscam uma reparação por danos causados a esses e consecutivamente a toda a sociedade de forma reiterada (SEVERO, 2011). Torna-se insuportável a convivência em meio a empresas que cotidianamente e reiteradamente lesam seus trabalhadores através da inobservância dos direitos trabalhistas que lhe são assegurados. Tais condutas, lesão a própria história do direito do trabalho, marcado por lutas incessantes para que fossem assegurados um mínimo de garantias aqueles que tornam o sistema capitalista viável através da sua mão de obra.

Além disso, o descumprimento reiterado das leis trabalhistas é um descomprometimento com a humanidade, podendo vir a ocasionar uma concorrência desregrada que se transformará em uma revolução entre potências econômicas (MAIOR, 2007). No que diz respeito a empresas brasileiras, nota-se o descaso e a despreocupação com o homem trabalhador, pois como pode ser visto em um processo da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre – RS:

a primeira reclamada possui mais de 1.502 processos ativos na comarca de Porto Alegre. Todas as semanas (para não dizer todos os dias de pauta), são instruídos processos envolvendo não apenas o mesmo grupo econômico, como também as mesmas pretensões: horas extras não pagas, distorções salariais insustentáveis. Trata-se, pois, de empreendimento que pratica macrolesões, na medida em que o desrespeito aos mais elementares direitos constitucionais trabalhistas é reiteradamente trazido ao conhecimento do Poder Judiciário, sem que nada seja feito, pela empresa, para alterar a situação (RTOrd – Ação Trabalhista – Rito Ordinário – Processo n. 0078200-58.2009.5.04.0005, Juíza: Valdete Souto Severo, 05ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, Data: 30/03/2010).

Ao desrespeitar seu empregado, a empresa comandada por seus sócios, acionistas ou diretores, comete crime, pois “o desrespeito aos direitos trabalhistas representa, conseqüentemente, um crime contra a ordem econômica, conforme definido no artigo 20, inciso I, da Lei n. 8.884/1994,⁸¹ punível na forma do artigo 23, inciso I, da mesma lei”. (MAIOR, 2007, p. 2).

Na Constituição Federal brasileira se estabelece em seu artigo 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

Por tal dispositivo legal, entende-se que a empresa deve visar muito mais do que simplesmente o seu lucro, ou na visão de Torres Carneiro (2011, texto digital),

o conceito de função social da empresa engloba a ideia de que esta não deve visar somente o lucro, mas também preocupar-se com os reflexos que suas decisões têm perante a sociedade, seja de forma geral, incorporando ao bem privado uma utilização voltada para a coletividade; ou de forma específica, trazendo realização social ao empresário e para todos aqueles que colaboraram para alcançar tal fim.

Carvalhosa (1977, p. 237), ensina que “tem a empresa uma óbvia função social, nela sendo interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado que dela retira contribuições fiscais e parafiscais”. Dessa forma, engloba-se em sua função social: a) dar condições humanas e dignas a seus empregados, b) respeitar seus consumidores, e c) manter uma concorrência

⁸¹ A Lei 8.884 de junho de 1994 foi revogada pela Lei 12.529 de novembro de 2011. Assim altera-se os dispositivos acima citados: onde diz-se artigo 20, inciso I da Lei n. 8.884/94, deve-se ver o artigo 36, inciso I, da Lei n. 12.529/2011, cuja redação determina que constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados: I-limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa. E com relação ao artigo 23, inciso I, da Lei n. 8.884/1994, deve-se ler o artigo 37, inciso I, da Lei n. 12.529/2011, que estabelece que a prática de infração da ordem econômica sujeita os responsáveis às seguintes penas: I-no caso de empresa, multa de 0,1% a 20% do valor do faturamento bruto da empresa, grupo ou conglomerado obtido, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo, no ramo de atividade empresarial em que ocorreu a infração, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação.

leal. A empresa passa, assim, a ter uma responsabilidade ativa no que tange a comunidade, empregados, clientes e fornecedores (PALERMO, 2003).

Ao mesmo tempo em que se envolve socialmente, utiliza-se dessa atividade como ferramenta de marketing para alavancar vendas, pois a sociedade de consumidores da modernidade, com aberto acesso à informações, tende a favorecer suas compras para empresas que estão preocupadas em atingir sua função social, além da econômica, mostrando, assim, preocupação com aqueles que estão no seu entorno (PALERMO, 2003).

[...] deve-se compreender a empresa não como uma instituição que se move automaticamente e mecanicamente em busca de objetivos previamente estabelecidos. Trata-se de uma comunidade de pessoas, um emaranhado de relações sociais, que se sustenta em outros tipos de bens que não os materiais, produzidos perante a convivência, perante vínculos de confiança que se estabelecem. São bens imateriais que possuem o poder de mantê-la viva no mercado, tanto quanto a produção de lucro (FALLER, 2013, p. 96).

A empresa está no centro do sistema capitalista e nele exercendo função essencial, “[...] inegável a importância de ser imposta a tal instituição do capital uma função social, tendo em vista a condição essencial ocupada pela empresa no seio da ordem econômica de países capitalistas” (AMARAL, 2008, p. 113). Não se quer, no entanto, que a empresa torne-se um órgão essencialmente público e que não tem como finalidade o lucro, mas, ao mesmo tempo, a receita não pode ser considerada de forma absoluta e acima de perspectivas de âmbito social preexistentes na Constituição (FALLER, 2013).

Vê-se que, a função social da empresa vai muito além de auferir receita. Essa, também, deve se preocupar com seus funcionários, consumidores, fornecedores, vizinhos, toda a comunidade. É certo que a função social da empresa também é dar lucro aos seus fundadores, no entanto, antes disso a sua preocupação social deve ser vista como meio de expansão e continuidade da organização (PALERMO, 2003). Assim, como a empresa não pode viver sem seu lucro, também não pode viver sem funcionários, fornecedores, consumidores, a sociedade; e fará cumprir seu dever social se fizer circular a riqueza e gerar empregos em meio a sociedade em que está inserida (TELES, [2007?]).

Tal orientação é encontrada, também, na Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404 de 15 de dezembro de 1976), que estabelece em seu texto que é dever do seu gestor ou administrador, dentre outros, usar seu poder para dirigir as atividades sociais, com o fim de que esta cumpra o seu objeto e função social, tendo deveres e

responsabilidades para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender (artigo 116 da referida Lei).⁸²

Ainda, o artigo 154 da referida Lei, diz-nos que o administrador da companhia tem como sua função “exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa”. E, segundo o § 4º desse artigo “o conselho de administração ou a diretoria podem autorizar a prática de atos gratuitos razoáveis em benefício dos empregados ou da comunidade de que participe a empresa, tendo em vista suas responsabilidades sociais”.

A lei deixa claro que a empresa só será assim considerada se respeitar os interesses de toda uma coletividade; infelizmente sabe-se que na prática não é o que se observa, caso fosse, não seria necessário aplicar uma indenização por *dumping* social para situações em que reiteradamente as empresas deixam de cumprir com sua função social.

Deve-se, ainda, mencionar o fato de que a própria propriedade tem a sua função social, podendo-se dela extrair algo que faça bem para a coletividade, sendo intangível estabelecer que tal seja utilizada para garantir o trabalho de seres humanos que são tratados de maneira indigna para que a organização atinja os seus fins lucrativos. Com base nisso, ensina Leal (1998, p. 127) que,

“[...] à função social da propriedade, leva, especificamente, a que o titular seja obrigado a fazer, a valer-se de seus poderes e faculdades, no sentido do bem comum. Posto isto, a função social da propriedade corresponde a uma concepção ativa e comissiva do uso da propriedade”.

Consagrada a função social da propriedade o seu uso será pleno, geral e irrestrito, alcançando-se o estabelecido no art. 5º, inciso XXII⁸³ e XXIII,⁸⁴ da CF/1988. É de interesse do poder público, por meio da função social, que se garanta

⁸² Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que: a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia. Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

⁸³ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXII - é garantido o direito de propriedade;

⁸⁴ XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

a propriedade particular, mas, que ao mesmo tempo se alcance a ela uma função de bem geral ou comum para a toda a coletividade (PEREIRA, 2003). Por tal, como se verá no capítulo a seguir, pode a administração pública processar a expropriação da propriedade que for flagrada mantendo trabalhadores em condições análogas a de escravidão, uma vez que mantendo aqueles que laboram em níveis desumanos, os particulares não estão fazendo com que a propriedade cumpra a sua função social, tão pouco, que a própria empresa esteja a respeitar a sua responsabilidade social.

Nota-se que não se tem como objetivo restringir o uso e limitar a propriedade com a concretização da função social, “[...] na verdade, busca-se conceituar a função social como um poder-dever atrelado ao cumprimento de certa finalidade, qual seja, a satisfação de determinada necessidade social, necessidade essa que irá variar de acordo com o tempo e o espaço” (BARACHO. JATOBÁ, 2015, p. 49), sem poder ser, ao final, algo que instigue e concretize uma ação ilícita.

Assim, frente ao descaso de algumas empresas brasileiras perante a sociedade, não respeitando seu dever e a falta de seu exercício social, que o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria Interministerial nº 2, de maio de 2011, com o objetivo de listar as empresas que submetem seus funcionários a uma situação de escravidão que, por consequência, acaba caracterizando o *dumping* social, uma vez que, a empresa consegue colocar no mercado consumidor seu produto com um preço muito inferior ao seu concorrente.

Podemos destacar no Rio Grande do Sul as seguintes empresas:

QUADRO 01 – Lista suja do Ministério do Trabalho e Emprego

Empregador	Ano/Mês de inclusão no cadastro⁸⁵
Brasdoor Agroflorestal Imp. e Exp. Ltda	Jul/2012
De Bona e Marghetti Ltda	Dez/2010
Laurélio Rogemar Kochenborger	Jul/2012
Marcos Kuhn Adames	Jul/2012
Paulo Cezar Segala	Jul/2012
Ricardo Peralta Pelegrine	Dez/2010
Valnei José Queiroz	Dez/2010
Yong Gul Kim	Jul/2012

Fonte: Cadastro de Empregadores Previsto na Portaria Interministerial nº 2 de 12 de maio de 2011 – última atualização 26.03.2013 (adaptada pela autora).

Essa Portaria Interministerial tem como objetivo dar uma “má publicidade” as empresas que foram flagradas mantendo trabalhadores em condições análogas às de escravo, e, assim, consecutivamente, caracterizaram-se por *dumping* social. As empresas que forem flagradas nessas condições terão seu nome incluído na lista (como é o caso, abaixo narrado, de uma fazenda na Barra do Choça (BA)), incluída na lista negra, após a decisão administrativa final relativa ao auto de infração. Essa lista é atualizada semestralmente mediante inclusão e exclusão dos nomes dos empregadores.

O caso referido acima, diz respeito a acontecimento ocorrido em setembro de 2012, e que certamente impactou os estudiosos do assunto, por se tratar de uma fraude não somente com relação à sociedade na qual a Fazenda da Barra do Choça (BA) está inserida, mas também, de todo o território brasileiro, pois trata-se, além do trabalho escravo, de um abuso contra o Estado, e assim, contra todo o cidadão.

⁸⁵ Ressalta-se que esta lista foi atualizada somente até 31 de julho de 2012, pois, em dezembro de 2014 o Ministério do Trabalho e Emprego precisou retirar a lista do site em virtude de força liminar proferida através da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.209 DF, proposta pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias – ABRAINC, lavrada pelo Ministro Presidente do Supremo Tribunal Federal Ricardo Lewansowski. Sendo assim, o intuito de divulgação dos nomes das pessoas físicas e jurídicas que se utilizam da degradação do trabalho humano para auferir lucros de provocar uma má publicidade foi estancado pela medida e assim, não pode mais o MTE divulgar o nome dos envolvidos.

Conforme a reportagem de Zocchio (2012, texto digital) a “fraude mantinha trabalho escravo com desvio de contribuições trabalhistas na Bahia”. A Fazenda de café Água Fria, da zona rural de Barra do Choça (BA), contratava trabalhadores, que para ela laboravam por certa de 6 meses,⁸⁶ recebendo menos de um salário mínimo mensal, fato que afronta diretamente o art. 7º, inciso IV e VII, da CF/1988.⁸⁷ Nesse período, os empregadores recolhiam normalmente o FGTS dos trabalhadores.

Na sequência, mesmo continuando a trabalhar, os empregados eram formalmente despedidos e a rescisão contratual era feita contendo um indicativo de 25 dias de faltas, para que os valores a serem “pagos” não ficassem elevados.

Em nome do trabalhador, posteriormente, a empresa requeria a liberação do FGTS e do seguro desemprego⁸⁸ desses. Os valores recebidos a esses títulos eram então desviados pela fazenda para pagamento das folhas de salário mensais, assim, quem custeava o pagamento dos funcionários era o Governo, ou seja, a sociedade. Ao cessar o benefício os trabalhadores eram readmitidos, iniciando-se todo o ciclo novamente.

Além dessa fraude, a fazenda mantinha os trabalhadores em condições precárias de saúde e higiene, obrigando-os a jornadas exaustivas, sem lhes fornecer EPIs (Equipamento de Proteção Individual), incidindo em contínua afronta as preceitos Constitucionais, que estabelece garantias mínimas de dignidade aos trabalhadores.

⁸⁶ Este período foi alterado pela Lei n. 13.134, de 6 de junho de 2015 (anterior Medida Provisória n. 665, de 2014), que alterou a Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Na atualidade, conforme o art. 1º, inciso I, da supracitada Lei, o seguro desemprego é concedido quando o trabalhador percebeu salários de Pessoa Jurídica ou Física a ela equiparada, relativos a: “a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações”. Podendo ainda, por força do inciso IV, do mesmo artigo, ser cobrado do trabalhador atestado de “matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica”.

⁸⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

⁸⁸ De acordo com a Constituição Federal brasileira de 1988, tanto os trabalhadores urbanos quanto os rurais tem garantido, por força do art. 7º, inciso II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; e inciso III – III - fundo de garantia do tempo de serviço.

Nesse caso, o Ministério Público do Trabalho optou por não firmar nenhum Termo de Ajustamento de Conduta e acionar a Fazenda diretamente na justiça através de ação civil pública, que será assunto constante no capítulo seguinte, com pedido de condenação ao pagamento de indenização por *dumping* social.

Como já mencionado, o cumprimento de uma função social não visa retirar o caráter econômico da atividade da empresa, tão pouco, ocasionar a sua incapacidade de preservação. No entanto, busca-se o mínimo de respeito perante aqueles que fazem o negocio empresarial prosperar ativamente, os empregados, e a sociedade de forma conjunta (BARACHO; JATOBÁ, 2015). Deverá a empresa gerar empregos, cumprindo seus compromissos financeiros e sociais, como rege o art. 47 da Lei n. 11.101/2005.⁸⁹

Outro caso remonta às empresas de São Paulo, donas da marca Fenomenal Internacional, que foi processada pelo Ministério Público do Trabalho por *dumping* social e trabalho escravo pois foram encontrados no estabelecimento de confecção da marca, em fiscalização realizada em 2013 pelo MPT e MTE, 13 trabalhadores bolivianos vivendo em condições desumanas. A oficina, clandestina, servia como local de trabalho e habitação para os trabalhadores e suas famílias, sem condições de segurança e saúde os imigrantes estavam expostos a fiação elétrica, iluminação precária, sem equipamentos de proteção individual (SÃO PAULO..., 2014) (ANEXO C).

E, como se não fosse suficientemente desgastante e degradante para um adulto conviver com uma situação de precariedade, crianças também eram forçadas a crescer no ambiente de trabalho dos pais, o que fazia com que tal ambiente fosse o seu lar (ANEXO D). O desrespeito ao que rege a Constituição brasileira torna-se evidente, uma vez que o art. 227, *caput*, da CF/1988, precede que é dever de todos promover a dignidade às crianças e aos adolescentes.

Art. 227 É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, a saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

⁸⁹ Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica.

De acordo com o exposto, permitir que uma criança ou um adolescente cresça em meio ao labor dos pais, é lhes retirar a garantia constitucional de uma vida de dignidade que deveria ser assegurada pelo Estado, por meio de políticas públicas, pela sociedade e pelos familiares. Contudo, observa-se que é a sociedade, por meio de alguns empreendedores, que projeta os trabalhadores a tais condições, impedindo que o dever familiar de garantir o bem-estar das crianças e dos adolescentes seja impelido de ser alcançado. Resta, ao Estado, prover com políticas capazes de erradicar com situações como as narradas, de modo que o trabalhador possa manter a sua dignidade de pessoa humana.

Além dos casos destacados acima, em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, pode-se verificar a condenação a *dumping* social a uma empresa que nos últimos anos teve protocolizada mais de 600 demandas contra si, por trabalhadores que foram afetados de alguma maneira pela falta de cumprimento da empresa das leis trabalhistas, onde essa, visava em específico o lucro, e se eximia da sua responsabilidade perante os empregados e a comunidade, deixando de pagar horas extraordinárias, submetendo os trabalhadores a condições insalubres e sem o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Com base nesses relatos ouve a condenação a qual a ementa se colaciona:

EMENTA: DUMPING SÓCIO-TABALHISTA- CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO PELO DANO SOCIAL DE NATUREZA SUPLEMENTAR EM PROL DO FAT- *Dumping* sócio-trabalhista é um termo utilizado para designar a prática empresarial visando à redução dos custos da mão obra, mediante o descumprimento reiterado da legislação. Segundo a doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, a precarização completa das relações sociais, decorrente das reiteradas agressões aos direitos trabalhistas, traduz a prática de *Dumping* Social, apta a gerar um dano à sociedade, ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Segundo esta doutrina, os fundamentos da reparação por dano social encontram-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, e artigos 652, "d", e 832, § 1º, da CLT. Nesse contexto, **caracteriza-se o *dumping* quando a empresa obtém vantagens em decorrência da supressão ou do descumprimento total ou parcial de direitos trabalhistas, reduzindo com essa postura o custo da produção, e potencializando maior lucro, o que, no fundo e em última análise, representa, uma conduta desleal de prática comercial de preço predatório, além, é claro, da evidente violação aos direitos sociais.** Esse importante tema foi objeto de estudo da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no final de 2007, e desaguou no Enunciado nº 4, in verbis: "**DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR.** As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido '*dumping* social', motivando a necessária reação do Judiciário Trabalhista

para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, 'd', e 832, § 1º, da CLT". **Assim, evidenciada a prática de *dumping* sócio-trabalhista, impõe-se a condenação da empresa ao pagamento de uma indenização suplementar em prol do FAT** (Acórdão do Processo 0010704-74.2014.5.03.0163 (RO). Des(a) Relator(a): Luiz Otávio Linhares Renault. Órgão julgador: 1ª Turma. Data: 23/02/2015. Origem: 6ª Vara do Trabalho de Betim) (grifei).

Pelas notícias e pelo julgado apresentado, nota-se que o *dumping* social se refere a uma afronta aos direitos sociais constantes na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, fazendo com que o trabalhador hipossuficiente seja coagido ao trabalho desumano e degradante, que não lhe possibilita, muitas vezes, garantir o seu próprio sustento e de sua família. Tal prática é visualizada por todo o mundo, não sendo um ato exclusivo das empresas brasileira, é nessa senda que se passa a averiguar a função social da empresa portuguesa e como pode ocorrer uma afronta aos direitos trabalhista frente ao acordo da União Europeia.

3.3.2 A função social da empresa portuguesa

Da mesma forma que a empresa brasileira a empresa portuguesa deverá obedecer a uma função social, preocupando-se contudo, com uma comunidade muito maior, uma vez que, ao fazer parte do contexto da União Europeia, sua abrangência notadamente engloba os países vizinhos de uma maneira mais notável que no contexto brasileiro, pois através do conglomerado Europeu a circulação de mercadorias e de trabalhadores ocorrem de maneira facilitada entre os Estados-Membros do acordo.

Nessa senda, destaca Sobral (2013, p. 11) que:

a empresa é uma organização que procura a obtenção de um benefício, mas também faz parte da estrutura social em que atua e sobre a qual exerce e recebe influência: no sentido empresa-sociedade mediante os impactos que a sua atividade produz e em sentido inverso, sociedade-empresa, mediante as expectativas que os diferentes *stakeholders* têm sobre ela.

Apesar de há muito ser estabelecido a importância que o sistema tem para integrar as empresas com ações sociais, é nos últimos tempo que tal conduta se estabelecesse de maneira mais acentuada em Portugal. O valor da Responsabilidade Social é visto no país após acordos ocorridos a níveis mundiais, e

também, no próprio cenário estabelecido pelo Sistema da União Europeia (SOBRAL, 2013).

Podemos estabelecer um marco paralelo com relação a responsabilidade social em Portugal ocorrido com a criação da Norma Portuguesa 4469-1:2008, que se refere ao Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, sendo aplicável a empresas de diferentes setores (SOBRAL, 2013). A NP 4469-1 tem como finalidade orientar as empresas para que elas atuem de maneira ética e com responsabilidade, verificando as consequências de suas ações para todos aqueles que a compõe, nisso incluindo, uma função social, ou seja, uma atuação ativa junto a comunidade em que está localizada (CENTRO DE RESPONSABILIDADE E INOVAÇÃO SOCIAL, 2012).

A NP 4469-1 segue os padrões estabelecidos pela ISO 26000 e que tem como requisito geral a operacionalização através do ciclo de gestão estratégica e do ciclo de gestão operacional. No primeiro, a organização estabelece as suas metas a serem seguidas, e, no segundo, como levar a cabo as suas estratégias, ou seja, “[...] está subjacente um conjunto de atividades que permitem à organização levar a cabo as suas políticas, implementando e melhorando as práticas de responsabilidade social” (BY CITEVE, 2012, p. 14).

As práticas de responsabilidade social ditas pela norma, de maneira exemplificativa, são a observância com a transparência e a ética que regem suas ações de modo a respeitar a legislação, o respeito aos direitos humanos, nesse incluso os direitos a vida e a liberdade, a igualdade de oportunidades,⁹⁰ práticas laborais que não envolvam o trabalho infantil, forçado, reconhecendo o valor do trabalho humano, preservando a saúde, higiene e a segurança no local de trabalho,

⁹⁰ Neste sentido, impõe-se o art. 23 do Código do Trabalho ao qual rege os conceitos em matéria de igualdade e não discriminação ditando que: 1 – Para efeitos do presente Código, considera-se: a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários; c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade; d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado. 2 – Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação.

juntamente com o seu empenho no desenvolvimento da sociedade (BY CITEVE, 2012).

Nesse sentido, em 2001 a União Europeia apresentou uma proposta para adequar as empresas dos países que fazem parte do sistema UE para dar ênfase a uma Responsabilidade Social das Empresas (RSE), sendo assim, a um instrumento de integração voluntária ao qual busca objetivos sociais que sejam aplicados as operações empresariais de modo a integrar as relações comerciais com o meio social (SOBRAL, 2013).

Ao mesmo passo que no Brasil, o intuito da função social da empresa como o da Lei do trabalho, não é onerar de forma a inviabilizar a atividade empresarial, mas sim, proteger a parte hipossuficiente e igualar a relação que decorre do contrato de trabalho, fazendo com que, todo o meio social seja beneficiado com tal estratégia. Nessa senda, Moreira (2013, p. 48) destaca que:

entende-se que o princípio da proporcionalidade, quando aplicado ao âmbito laboral, pressupõe um juízo prévio sobre a necessidade ou indispensabilidade da medida e um outro posterior sobre a proporcionalidade dos sacrifícios que comporta para os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Como se pode notar, a intenção é estabelecer parâmetros que afinem a relação capital e trabalho de modo a irradiar o bem comum para toda a comunidade. Nesse mesmo sentido, no Livro Verde, item 8, da COM(2001) 366 final, que busca promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas, se estabelece que:

A responsabilidade social das empresas é, essencialmente, um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo. Numa altura em que a União Europeia procura identificar os seus valores comuns através da adopção de uma Carta dos Direitos Fundamentais, são cada vez mais numerosas as empresas europeias que reconhecem de forma gradualmente mais explícita a responsabilidade social que lhes cabe, considerando-a como parte da sua identidade. Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afectadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados.

Embora se saiba que o objetivo primeiro da empresa é o lucro, conjuntamente com isso, segundo o Livro Verde, as empresas podem estabelecer um panorama que vise uma atuação positiva na comunidade, sendo esse, um mecanismo e um investimento estratégico para garantia de sua sustentabilidade no meio empresarial.

Ser socialmente responsável não se restringe ao cumprimento de todas as obrigações legais - implica ir mais além através de um “maior” investimento em capital humano, no ambiente e nas relações com outras partes interessadas e comunidades locais. A experiência adquirida com o investimento em tecnologias e práticas empresariais ambientalmente responsáveis sugere que ir para além do simples cumprimento da lei pode aumentar a competitividade de uma empresa. Assim, o facto de se transcender as obrigações legais elementares no domínio social - por exemplo, em termos de formação, condições de trabalho ou das relações administração-trabalhadores - é passível de ter também um efeito directo sobre a produtividade. Possibilita igualmente uma melhor gestão da mudança e a conciliação entre o desenvolvimento social e uma competitividade reforçada (LIVRO VERDE, item 21, da COM(2001) 366 final).

No contexto da Comissão Europeia a responsabilidade das empresas devem seguir em uma dimensão interna e outra externa. Na dimensão interna, devem ser respeitados os trabalhadores, sendo que, a empresa deve se esforçar para que o capital humano seja valorizado, tanto no que diz respeito a cursos de atualização quanto em um ambiente de trabalho seguro e salubre. Nesse mesmo sentido, segue-se que a empresa deve ter responsabilidade com o meio ambiente, implantando uma gestão que atue de forma preventiva nos impactos que suas ações possam causar e na manutenção dos recursos naturais (LIVRO VERDE, itens 27-41, da COM(2001) 366 final).

No que se refere as responsabilidades externas, destaca-se do Livro Verde o item 42, do qual se extrai:

A responsabilidade social de uma empresa ultrapassa a esfera da própria empresa e estende-se à comunidade local, envolvendo, para além dos trabalhadores e accionistas, um vasto espectro de outras partes interessadas: parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e ONG que exercem a sua actividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente. Num mundo de investimentos multinacionais e de cadeias de produção globais, a responsabilidade social das empresas terá também de estender-se para além das fronteiras da Europa. A rápida globalização fomentou a discussão sobre o papel e o desenvolvimento de uma governação à escala planetária, para a qual contribui a definição de práticas voluntárias de RSE.

Nesse sentido, a empresa responsável se preocupará com a comunidade, uma vez que, existe um mútuo benefício entre ambos, pois a empresa, enquanto proporciona postos de trabalhos que geram rendas, benefícios e o pagamento de impostos, a comunidade retribui dando salubridade e estabilidade para que as empresas possam evoluir e prosperar (LIVRO VERDE, item 43), ou seja, “o estabelecimento de relações positivas com a comunidade local e a consequente acumulação de capital social é de particular importância para as empresas” (LIVRO VERDE, item 46).

Outro fator muito importante destacado no Livro Verde diz respeito aos direitos humanos, o qual institui que a empresa exerça sua responsabilidade e assim, consecutivamente, cumpra com uma função social, cabe a ela o respeito aos direitos humanos (LIVRO VERDE, item 52).

Fazendo menção de forma específica para as empresas multinacionais, a OIT estabeleceu uma recomendação internacional – *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*⁹¹ – para que possa orientar os governos, as empresas e os trabalhadores na adoção de medidas e ações que visem as políticas sociais, baseadas nas recomendações da OIT, para que se estabeleça um progresso social geral (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2006).

De acordo com a International Labour Office (2014, texto digital):

*In the 1960s and 1970s, the activities of multinational enterprises (MNEs) provoked intense discussions that resulted in efforts to draw up international instruments for regulating their conduct and defining the terms of their relations with host countries, mostly in the developing world. Labour-related and social policy issues were among those concerns to which the activities of MNEs gave rise. The ILO's search for international guidelines in its sphere of competence resulted, in 1977, in the adoption by the ILO Governing Body, of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration).*⁹²

São regras que visam estabelecer um comprometimento das empresas com o seu trabalhador, seu lucro e mais além, com a própria comunidade que a cerca, e estando em um mundo globalizado, a comunidade se torna extensa e suas ações devem ser pensadas no todo, na coletividade.

Nesse cenário podemos destacar a responsabilidade das empresas portuguesas e de toda a União Europeia, frente a um trabalhador que é destacado, ou seja, aos trabalhadores que são mandados para outros países da União Europeia, diversos daqueles de sua contratação, de modo que, laboram nesse por um determinado período e posteriormente voltam para a sua origem, contudo, destaca-se que em inúmeras vezes essa prática se torna abusiva, uma vez que, tem o intuito de manter os trabalhadores em situações precárias, visto a diversidades de

⁹¹ Tradução livre: Declaração Tripartida dos Princípios sobre as empresas multinacionais e a política social.

⁹² Tradução livre: Entre 1960 e 1970, as atividades das empresas multinacionais (EMN) provocaram intensas discussões que resultaram em esforços para elaborar instrumentos internacionais para que regulassem sua conduta e definir os termos de suas relações com os países de acolhimento, principalmente, no mundo em desenvolvimento. Questões políticas sociais relacionadas com o Trabalho estavam entre essas preocupações de que as atividades das MNEs deram origem. A pesquisa da OIT, para as orientações internacionais em sua esfera de competência, resultou, em 1977, na adoção pela Administração da OIT, da Declaração Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE).

garantias sociais que existem entre os Países-Membros da União Europeia, o que levou os juízes a constatarem uma possível prática de *dumping* social (INGRAVALLO, 2009).

Por isso que, conforme leciona Ramalho (2009, p. 30),

é certo que a maior parte destas normas se funda ainda nos objectivos económicos das Comunidades – assim, o princípio da livre circulação dos trabalhadores é, em termos materiais, uma decorrência do princípio geral da liberdade de estabelecimento e as regras sobre formação profissional prosseguem desígnios óbvios de competitividade, enquanto o princípio da igualdade remuneratória entre trabalhadores e trabalhadoras e as exigências de harmonização dos sistemas nacionais em matéria de condições de trabalho promovem o princípio fundamental da livre concorrência, uma vez que combatem situações de *dumping* social, que têm reflexos nos preços dos produtos.

Desse contexto se extrai a defesa de uma função social para as empresas, de modo que, elas consigam atingir o seu objetivo através de uma livre e sadia concorrência, sem que, para alcançar o lucro, precisem infringir normas legais que estão presentes para assegurar o direito daqueles que laboram e que são a essência do sistema capitalista. Dessa forma, como se verá a seguir, faz-se necessário que todos tenham uma consciência social para que se consiga alcançar todos os direitos sociais existentes.

3.4 O respeito aos direitos sociais para se chegar a uma consciência social

A ideia de uma consciência social, começou a ser construída a partir do direito social que foi tomando forma quando pela primeira vez a expressão foi pronunciada na *École du Droit Social Natural*.⁹³ Esse fato nos apresenta que já na Idade Média se observava a questão social, além do caráter puramente individual, característico à época. No entanto, o direito social se consolida frente ao direito individual no século XVIII (MORAIS, 1997). Assim sendo, segundo Morais (1997, p. 30),

a ideia do direito social é, portanto, um produto essencialmente dos tempos modernos. Foi necessária, como salienta Gurvitch, a emancipação total do pensamento humano no Renascimento, a afirmação de um pluralismo de sistemas equivalentes, a liberação da sociedade humana – como totalidade – de sua confusão com outras espécies de totalidades, uma síntese entre individualismo e universalismo, para que florescesse a construção de um pensamento acerca de um outro direito, ligado não mais ao indivíduo isolado, mas ao(s) grupo(s) social(is), o(s) qual(is) integra.

⁹³ Tradução livre: Escola Natural do Direito Social.

Com isso posto, “as constituições da fase contemporânea da história passaram a cuidar do homem social ao lado do homem político; e, para fazê-lo, opuseram limites à autonomia da vontade dos indivíduos, em homenagem ao interesse público e a realidade” (SÜSSEKIND, 2001, p. 13), até porque, do direito, com base na evolução social, será exigido respostas coerentes ao momento vivenciado (MAIOR, 2000).

No Brasil, “os direitos sociais aparecem embrionariamente na Constituição outorgada de 25 de março de 1824, no Título relativo às “Garantias dos Direitos Cíveis e Políticos”” (LEDUR, 2009, p. 72), no artigo 179, inciso IV.⁹⁴ Mais tarde, a Declaração de Direitos da Constituição de 1891, nada mencionou a respeito.

A ebulição social no primeiro pós-guerra europeu deu origem à OIT, em 1919, evidenciando a importância que os direitos sociais adquiriram no plano internacional. Esses fatos também influenciaram no Brasil, estendendo para cá a chamada “questão social”, que acabou por exigir a revisão do liberalismo em sua versão brasileira (LEDUR, 2009, p. 73)

Nota-se que foram vários séculos de evolução do direito do trabalho para se conseguir chegar ao direito social, passando por um tempo em que a análise de direito social era pensada de forma nova, ou seja, não se querendo reorganizar a já existente. No entanto, tais ideias, não criaram raiz e não prosperou uma nova ordem social⁹⁵ (MAIOR, 2000). Nesse sentido Maior (2000, p. 213) diz que:

o direito, com isso, deixou, aos poucos, de corresponder aos interesses de uma elite dominante, para, de forma cada vez mais crescente, dar guarida às pretensões de diversas minorias e mesmo das classes dominantes. Surge, assim, o denominado direito social, não só preocupado com a conduta humana, mas igualmente com fatos sociais indesejáveis e com a promoção de determinadas situações, conforme os interesses protegidos. Nestes moldes, o próprio Estado se socializa, é o Estado do bem-estar social.

O Direito Social deu um grande salto, ao ser enquadrado na Constituição Federal Brasileira de 1988, como um direito fundamental, ensejando um grande desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores (LEDUR, 2009).

Conforme Moraes (1997, p. 38), o fundamento para o Direito Social emerge do próprio grupo que o compõe, com o intuito de auto regulação e a sua “estrutura da relação jurídica de direito social é dada pela participação do todo como um sujeito

⁹⁴ Art. 179 A inviolabilidade dos Direitos Cíveis, e Políticos dos Cidadãos brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte. XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, á segurança, e saúde dos Cidadãos.

⁹⁵ Maior destaca que esta regra de não se criar uma nova ordem social, possui exceção quanto aos Países em que se implantou o regime socialista.

não exterior – não estrangeiro – aos membros do grupo, individualmente tomados”, ou seja, busca-se a consciência de todos, pois nada irá adiantar, se um único grupo, no caso podendo ser uma empresa, desrespeitar os direitos de seus funcionários e de toda a sociedade onde está inserida.

Reitera Ledur (2009, p. 87) afirmando que, por meio dos direitos sociais, possa “[...] garantir um patamar social que se eleve acima do mínimo existencial, isto é, um conjunto de situações ou condições individuais e sociais que ao mesmo tempo proporcionem a autonomia do indivíduo e assegurem o bem comum”, o que caracterizará, de certo modo, que a sociedade seja digna e composta por seres humanos livres, que vivam em harmonia e igualdade de condições em face dos direitos à ele inerentes, sem que para a sua concretização, seja necessário o desrespeito às garantias de outrem.

Ademais, ainda de acordo com o que leciona o autor acima referido, no direito social, a pessoa é membro componente de uma sociedade, não podendo, somente, se considerar a si mesma. Voltando-se tal premissa para as relações de trabalho, entende-se de maneira análoga, que a empresa deve analisar o meio externo, além do interno.

Sabe-se e vê-se a notável evolução do direito do trabalho e do direito social ao longo dos tempos, mas essa acentuada ascensão ainda não é suficiente com relação ao crescimento das empresas e a sua consciência perante a sociedade. Assim, a evolução das relações sociais (empregador x empregado x sociedade) “[...] exige novas respostas do direito a cada momento. Exige, portanto, uma atividade atenta de legisladores, doutrinadores, juízes e dos vários centros de positivação do direito, no sentido de comporem um direito aplicável a seu tempo” (MAIOR, 2000, p. 245).

Esse direito aplicável deve ser baseado na consciência social, segundo reitera Maior, é “o que a humanidade espera dos juízes, conseqüentemente, é que não flexibilizem os conceitos pertinentes aos direitos humanos, assim como, os preceitos insertos no Direito Social” (2007, p. 9), mas que se utilizem de seu poder para conscientizar as empresas sobre os prejuízos que estão causando a todos, e não somente a alguns, como podem estar pensando.

Nessa perspectiva Martins (2012, p. 33) destaca que é preciso

diante da expectativa de que a economia seja alimentada por investimentos privados a fim de promover o desenvolvimento social, que o Estado deva viabilizar o exercício dessas atividades econômicas de forma a permitir uma igualdade de condições de produção, de financiamento de bens produtivos, para que as empresas possam desenvolver seus projetos, contrair negócios, fomentar a economia e sustentar suas obrigações, atingindo, assim, seus objetivos sociais.

Cabe no presente destacar que, primeiramente, a integração europeia surgiu, como forma primeira, para fomentar o setor econômico dos seus Países-Membros, mas “apesar da prioridade da economia, uma política social autônoma impunha-se para o êxito do projeto de integração” (LAURINO, 2013, p. 44).

Assim, para que o mercado seja garantido de forma lícita, foi necessária a harmonização e o respeito ao direito social, incluindo o direito dos trabalhadores, frente a mobilidade que o livre comércio garante as empresas e aos seus subordinados; ademais, “[...] porque a existência de um modelo social, em passo igual com a democracia política e a econômica de mercado, é elemento que integra a própria identidade europeia” (LAURINO, 2013, p. 45).

Sendo o direito ao trabalho um direito humano social de segunda dimensão, deve-se respeitar as lutas que efetivaram a sua realização de forma digna por meio do respeito e aplicação do direito do trabalho ora vigente. Partindo do pressuposto de que o trabalho salubre dignifica o homem e realiza toda a sociedade, os direitos sociais somente se realizarão com a consciência de sermos sociais, assim Santos (2014, p. 140) salienta que “[...] uma vontade que tem de ser coletiva e individual para perdurar, pois não existe ativismo coletivo sem ativistas individuais. Sem vontade inconformista nenhuma luta social significativa contra a opressão institucionalizada será bem-sucedida”.

Nesse sentido, se emprega que o direito do trabalho está ligado e tem como base uma luta por uma justiça, em específico a justiça social, pois a história nos aponta que em inúmeros momentos o debate relativo entre trabalho, capital e o ser humano foi marcado pelas injustiças ocorridas, ou seja, “[...] a injustiça pode ser muito bem identificada no lucro – e na conseqüente acumulação de riqueza – que o capital obtém à custa de uma mão de obra mal remunerada e nas más condições de trabalho a que se submetem os trabalhadores” (MAIOR, 2000, p. 249).

Santos (2014, p. 140) destaca que pode-se imputar a isso a base para uma luta contra-hegemônica em favor dos direitos humanos, visando alterações nas

bases sociais para que se consiga evitar que essas continuem a gerar as injustiças e os sofrimentos humanos, porém, essa busca por uma luta que estabeleça uma justiça e uma consciência social, “[...] não poderá ser construída sem uma visão crítica simultaneamente radical e desestabilizadora da injustiça atual e sem visões credíveis de uma sociedade alternativa melhor” (p. 141).

Nessa sentença Maior (2000, p. 249) contempla que:

não se deve perder de vista, no entanto, que a luta por uma sociedade mais justa é uma luta que se trava dentro do direito, com a utilização das armas que este fornece, e não fora dele. Por isso, o ideal de justiça não justifica qualquer ato, mas somente o ato que se pode justificar dentro do direito. Não é, portanto, com boas intenções que se trava essa luta, mas com a inteligência de manusear suas peças, que tanto podem ser impulsionadas por forças jurídicas quanto políticas, mas sempre razoavelmente motivadas, impedindo-se arbitrariedade, ainda que em nome do bem comum.

Bauman (2015, p. 88) leciona no sentido de que “grande parte, provavelmente a maior parte, da responsabilidade por esse curso da situação é do avanço espetacular da cultura consumista, a qual postula a totalidade do mundo habitado como um imenso contêiner”, isso é, os materiais são direcionados para a sociedade de maneira que ela consuma de forma desenfreada e sem padrão.

Tal padrão de consumo desencadeia atos impensáveis e estabelece uma ínfima relação “[...] cliente e mercadorias, consumidores e bens de consumo: os primeiros esperando dos segundos apenas a satisfação de suas necessidades, os segundos extraindo seu único valor do grau ao qual eles satisfazem a expectativa” (BAUMAN, 2015, p. 88).

Dessa forma, busca-se, uma maneira de amenizar essa situação de consumo desenfreado, onde a preocupação está no menor preço a ser disponibilizado e no menor preço a ser pago, fazendo com que, o ser humano trabalhador seja somente a matéria-prima dessa relação, descartável e inútil no surgimento de “um novo modelo”.

Assim, encontra-se no judiciário, uma fonte para conscientização do meio empregatício, frente ao deslumbre do lucro fácil e às custas dos trabalhadores que, em inúmeros casos, são tratados como objetos de trabalho e impostos a condições degradantes e insalubres, juntamente com suas famílias. Se a consciência empresarial não advém por meio do que já temos na atualidade, resta-nos meios de persuasão mais concretos e contundentes como o judiciário.

Não se pode mais, ficar a margem do que se observa hoje, como se fosse um filme que traduz as condições do passado escravocrata, que ainda no século XXI, o

ser humano é colocado em condições de trabalho sub-humano, guiados como propriedade de seus empregadores e pertencentes a um comércio de força de trabalho. Cabe aqui, reforçar que a consciência social deve guiar as relações empregatícias, para que não se consiga mais visualizar o trabalhador moderno em condições análogas a de escravidão. Deverá haver uma forma de imputarmos a “conscientização obrigatória”, pois as condições, que perduram na atualidade, esboçam um trabalho que em nenhum momento se aproxima da dignificação do homem, conforme poderemos ver no próximo capítulo desse trabalho.

4 FORMAS DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Mais de 120 anos já se passaram desde que fora sancionada a Lei Imperial 3.353, mais conhecida como Lei Áurea, em que fora abolida a escravatura no Brasil. Em Portugal, como será visto, a situação não se encontra diferente e apesar de que nesse país há muito tempo a escravidão ter sido vetada, o que se observa em notícias nacionais e internacionais é que, ainda, grandes organizações atribuem o seu maior lucro em cima da mão de obra escrava do homem. Dessa forma, diante da situação de desrespeito a pessoa humana, torna-se impossível ficar inerte.

Atualmente, é certo dizer que existe o trabalho análogo ao de escravo, pois na teoria do trabalho, a pessoa que labora na condição análogo ao de escravo é considerada um pouco diferente do trabalho escravo de antigamente, no entanto, seus efeitos podem ser tão nefastos quanto.

Em situações de trabalho análogo ao de escravo, ao contrário do que acontecia nos tempos da escravidão em que os empregados eram mantidos em senzalas, na atualidade esses empregados são colocados em alojamentos, com instalações precárias, sem segurança a sua saúde; sendo coagidos a trabalhar quase que de forma ininterrupta, em locais sem condições mínimas de higiene, desencadeando prejuízos físicos e psicológicos, em troca de comida e um local que imaginam ser seguro para morar.

Esses trabalhadores, normalmente, recebem um salário mensal pelo trabalho prestado, contudo, seus rendimentos são ilusórios, visto que, em muitos casos os empregadores retomam o montante, alegando que lhes dão comida, um local para abrigarem-se, – que os expõem a riscos –, e o mais grave e indignante, que lhes dão um emprego.

Como se não fosse suficiente, ao desrespeitar os direitos dos trabalhadores, o empregador desrespeita a si próprio e a comunidade onde está inserido. Engana-se o empregador que acha estar afetando somente a classe trabalhadora. Ao desrespeitar os direitos fundamentais de seu empregado deixando de lhe pagar um salário digno, horas extras, férias, adicionais, bonificações; o empregador faz com que o dinheiro gire menos e fique concentrado na mão de poucos, resultando em menos infraestrutura municipal, saúde, educação, segurança, áreas de lazer etc. É o

chamado *dumping* social, o dano que a prática de trabalho análogo ao de escravo causa a toda uma sociedade.

Com base nesse relato, o presente capítulo buscará delimitar os conceitos apresentados na atualidade de trabalho escravo ou, como também é denominado de trabalho degradante, de escravidão contemporânea, de escravidão moderna. Com base na conceituação passa-se para a análise de medidas praticadas pelo Estado brasileiro e português para erradicar com o trabalho análogo ao de escravo e consecutivamente com a prática do *dumping* social baseada na degradação do trabalho do ser humano. Será demonstrado, também, o papel do Ministério Público do Trabalho, legitimado ativo para propositura da Ação Civil Pública e do Juiz que, frente a desrespeitos sociais não pode ficar inerte. Ao final, será abordado a indenização por *dumping* social como forma de punição para as empresas, almejando que, a pena pecuniária causará uma consciência social. Para iniciar passa-se a análise do trabalho análogo ao de escravo.

4.1 Análise do trabalho análogo ao de escravo⁹⁶

O termo escravidão tende a encaminhar para o passado, contudo, pode-se observar que essa forma de trabalho que retira a liberdade do trabalhador, continua presente na atualidade, sendo que, em termos modernos “[...] essa relação de trabalho significa muito mais do que o descumprimento da lei trabalhista, posto que ao "trabalhador" – não mais propriedade do seu dono, como à época da escravidão tradicional – não é concedido nenhum direito de cidadania” (ANTERO, 2008, texto digital).

Os primeiros registros de sistema escravagista remontam para 3000 a.C., na Mesopotâmia e no Egito, sendo espalhado pelo mundo ao longo dos tempos. Sua conceituação histórica aponta para a submissão de um indivíduo em benefício de outrem “[...] total ou parcialmente, de forma socialmente aceita ou tolerada, os poderes normalmente atribuídos ao direito de propriedade; regime escravagista, assim o escravo é privado de liberdade e de personalidade própria”, (SCHWARZ,

⁹⁶ Cabe aqui destacar que o intuito deste trabalho não é o de alcançar uma definição para o trabalho escravo ou o modernamente denominado de trabalho análogo ao de escravo, tampouco discutir a diferença imposta entre os dois. O presente trabalho visa somente esclarecer a relação que o trabalho escravo tem para com o *dumping* social.

2008, p. 89) tratado como um objeto que foi comprado e pertence ao seu dono pelo tempo em que esse quiser permanecer com tal.

Também, na Roma antiga, o escravo era visto como um objeto, uma coisa, ou um animal, privado de qualquer liberdade ou direito. No Direito Romano Civil, se estabelecia “[...] uma categoria comum, na qual se podiam classificar tanto animais como escravos, a saber, a categoria *res mancipii* ou *mancipia*, da qual faziam parte os objetos de propriedade passíveis de compra e venda” (VASCONCELOS, 2011, p. 180).

Na antiguidade a escravidão era considerada natural e inerente àqueles que nasciam nesse meio e, em alguns casos, “[...] era vista como uma punição resultante do pecado ou de um defeito natural da alma que impedia uma conduta virtuosa” (SCHWARZ, 2008, p. 91). No entanto, apesar de ser considerada de forma natural e intrínseca a pessoa humana, “[...] a escravidão, seja a presente nas sociedades antigas, seja a colonial, seja a que se verifica em nossos dias, foi sempre um fenômeno de degradação da pessoa humana, de redução do ser humano à condição de mera força de trabalho” (VASCONCELOS, 2011, p. 179).

Contudo, a escravidão foi tida como natural e que o escravo era um objeto de uso para os Senhores assim como o leme é para um piloto ou a propriedade é para obtenção de ganhos financeiros (ARISTÓTELES, 2009). Assim, Aristóteles (2009, p. 19) destaca que:

[...] o Senhor é simplesmente dono do escravo, mas dele não é parte essencial; o escravo, ao contrário, não é servo do senhor, como ainda lhe pertence de um modo absoluto. Fica demonstrado claramente o que o escravo é em si, e o que pode ser. Aquele que não se pertence mas pertence a outro, e, no entanto, é um homem, esse é escravo por natureza. Ora, se um homem pertence a outro, é uma coisa possuída, mesmo sendo homem. E uma coisa possuída é um instrumento de uso, separado do corpo ao qual pertence.

Nesse sentido, o comércio de escravos tinha o intuito de gerar lucro para os Senhores. Da mesma forma que a venda de uma propriedade deveria auferir receita aos Senhores, a venda de escravos estava amparada na mesma concepção lucrativa. De acordo com Bell (1984), entre o século XVIII e XIX, em Nova Orleans (EUA), o preço dos escravos variava de acordo com o gênero e suas especialidades. A mulher escrava tinha um preço médio de \$ 604 (seiscentos e

quatro dólares) (desvio padrão⁹⁷ de \$ 284 (duzentos e oitenta e quatro dólares)), o homem escravo valia \$ 689 (seiscentos e oitenta e nove dólares) (desvio padrão de \$ 332 (trezentos e trinta e dois dólares)), já no caso de trabalhadores homens e especializados (como ferreiros, carpinteiros, pedreiros, alfaiates etc.) o valor de cada escravo era de \$ 995 (novecentos e noventa e cinco dólares) (desvio padrão de \$ 423 (quatrocentos e vinte e três dólares)).

No Brasil, a escravidão nos moldes abordados, foi formalmente extinguida através da Lei Imperial n. 3.353, em 13 de maio de 1888, ou seja, por intermédio da mais conhecida Lei Áurea, sendo assim, teoricamente, nenhum ser humano mais é dono ou possuidor de outro ser humano. Mas, os meios de comunicações atuais parecem apresentar a realidade daquela época ao noticiar que mais uma empresa foi denunciada por trabalho escravo, ou seja, por manter seus funcionários como se fossem sua propriedade, sem lhes dar as mínimas condições de higiene, saúde etc.

Após constatado, pelos órgãos públicos competentes, que as empresas detêm os funcionários em condições degradantes, seu nome passará a constar na “lista negra ou suja do trabalho escravo”, conforme apresentado no capítulo anterior. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme a Portaria Interministerial nº 2/2011, foram incluídos na atualização de julho de 2012, 118 nomes de empregadores que submetiam trabalhadores a condições análogas a de escravo.

Em Portugal, entre o século XVI e XVIII, milhares de seres humanos vindos da África desembarcaram no país sob a condição de escravo, sendo que, a partir de 1512, Lisboa foi a única cidade autorizada a receber os cativos. Essa degradação da pessoa humana perdurou até 1761, quando “o comércio humano” foi proibido (REGINALDO, 2009)

Segundo Reginaldo (2009, p. 294) “de um modo geral, as origens geográficas e culturais dos cativos negros em Portugal eram semelhantes às dos escravos embarcados para as Américas”, contudo, o número exato de escravos e como o mercado era “abastecido” de seres humanos cativos no Estado português, de maneira geral, é pouco conhecido e desenvolvido pela doutrina, tratado basicamente as escuras.

⁹⁷ O desvio padrão indica a variação existente entre o preço médio, sendo que, um desvio padrão baixo significa que os dados estão próximos da média e um desvio padrão alto indica que os dados estão espalhados por diversos valores.

Sem embargos, independentemente do século ou da localidade, a submissão do trabalhador a condição de escravo acaba por ferir diretamente o Estado Democrático de Direito e violar os Direitos Humanos (ANTERO, 2008). Nesse contexto, conforme o dicionário Aurélio por “escravo”, entende-se como àquele “1. Que está sujeito a um senhor, como propriedade dele. 2. Que está inteiramente sujeito a outrem, ou a alguma coisa”. Por “escravizar” “1. reduzir a condição de escravo, tornar escravo. 2. dominar moralmente, oprimir, subjugar. 3. encantar, enlevar, prender, cativar”. E por fim “escravidão”: “1. estado ou condição de escravo. 2. falta de liberdade; sujeição, dependência, submissão, servidão, escravatura. 3. regime social de sujeição do homem e utilização de sua força, explorada para fins econômicos, como propriedade privada; escravatura” (FERREIRA, 2010, p. 838).

De acordo com a OIT, em um relatório apresentado em 2010, o qual esboçou um levantamento relativo ao trabalho escravo contemporâneo, 12,3 milhões de pessoas no mundo todo, são vítimas de trabalho degradante. Desses, mais de 2,4 milhões são vítimas de tráfico, 9,8 são exploradas pelo setor privado, 2,5 milhões estão no trabalho forçado pelo próprio Estado ou por grupos rebeldes militares (PIOVESAN, 2011, p. 134).

Nessa perspectiva, “os instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos são enfáticos em afirmar o trabalho escravo e degradante como grave forma de violação de direitos humanos, resultado de um padrão de violação de direitos” (PIOVESAN, 2011, p. 142). Assim retoma-se o conceito que a OIT apresenta para o trabalho escravo ou para o trabalho degradante, no qual, ocorre o cerceamento da liberdade dos trabalhadores, além de uma imposição a situação degradante, ou seja,

o conceito de trabalho escravo utilizado pela OIT é o seguinte : toda a forma de trabalho escravo é trabalho degradante, mas o recíproco nem sempre é verdadeiro. O que diferencia um conceito do outro é a liberdade. Quando falamos de trabalho escravo, falamos de um crime que cerceia a liberdade dos trabalhadores. Essa falta de liberdade se dá por meio de quatro fatores: apreensão de documentos, presença de guardas armados e “gatos” de comportamento ameaçador, por dívidas ilegalmente impostas ou pelas características geográficas do local, que impedem a fuga (OIT, texto digital).

Para Brito Filho (2014), a definição de trabalho escravo vai mais além do que a simples restrição da liberdade de locomoção do trabalhador, seu conceito transcende para um trabalho que ofende o labor decente. Nesse sentido, se define que o “[...] trabalho decente é aquele em que são respeitados os direitos mínimos do

trabalhador, necessário à preservação de sua dignidade” (BRITO FILHO, 2014, p. 31).

Do ensinamento de Vilarés e Vilhena (2013, p. 66) destaca-se que o

trabalho escravo hoje se configura pelo trabalho degradante ao cerceamento da liberdade. Esse segundo fator nem sempre é visível, uma vez que não mais se utilizam correntes para prender o homem à terra, mas sim ameaças físicas, terror psicológico ou mesmo as grandes distâncias que separam a propriedade da cidade mais próxima.

Assim, continua-se a visualizar a escravidão, mas em uma forma mais moderna, seria como denominam alguns, uma escravidão contemporânea, que pode ser destacada pela posse, dívida ou por contrato. A primeira, seria aquela que nos remete a tempos passados, onde a posse é registrada através de documentos e a pessoa nasce como escrava e pode ser vendida e utilizada dessa maneira (PALO NETO, 2008), como um simples objeto de desejo almejado e adquirido por outrem a partir do seu poder financeiro.

O segundo tipo de escravidão, que seria aquele decorrente de dívidas,⁹⁸ é a forma mais comum no mundo todo. Nesse caso, o ser humano “[...] dá-se a si próprio como penhor de um empréstimo de dinheiro, mas a duração e a natureza do serviço não são definidas e o trabalho, normalmente, não reduz a dívida original, fazendo com que permaneça um vínculo de dependência por longo período” (PALO NETO, 2008, p. 82). Essas dívidas normalmente ocorrem, pois os trabalhadores são aliciados pelos “gatos”⁹⁹ a irem trabalhar em outras localidades, com a promessa de uma vida melhor (configurando assim, a escravidão por contrato), contudo, ao chegarem no destino, se deparam com realidade muito distinta a desenhada, mas, com dívidas impagáveis referentes a despesas de viagem, alimentação e ao salário pago antecipadamente para que o trabalhador deixasse sua família, não lhes é permitido a escolha de voltar para o seu lar (OIT, 2010).

A outra modalidade de escravidão moderna, denominada de escravidão por contrato, é uma forma de ludibriar o empregado, uma vez que, o documento garante o trabalho, porém, quando os trabalhadores chegam ao seu local de destino o

⁹⁸ Ressalta-se que antigamente, “[...] a escravidão por dívida tinha uma base legal, o mesmo não ocorre com a contemporânea, que nasce de uma série de fraudes para forçar a permanência do obreiro no local de trabalho, dessa forma os empregadores rurais procuram fabricar dívidas impagáveis para os trabalhadores, e o método mais comum é obrigá-los a adquirir as mercadorias de que necessitam no armazém da fazenda, sempre a preços superfaturados. Disso resulta um débito permanente do obreiro, que o vinculará ao patrão, sendo causa impeditiva de abandonar a fazenda” (PALO NETO, 2008, p. 84).

⁹⁹ Os gatos são os prepostos dos fazendeiros que vão em busca dos trabalhadores mantendo a promessa de um trabalho digno (OIT, 2010).

cenário é totalmente diferente do prometido no contrato. Os trabalhadores são escravizados, mantendo-os dessa forma através da violência, sem permitir qualquer liberdade e remuneração (PALO NETO, 2008). A coação através da violência e da presença de capatazes armados é constante o que estabelece ao trabalhador o medo de perder a sua vida (OIT, 2006).

Em qualquer modalidade, no entanto, o que se atinge é o ser humano, o “trabalho escravo ou trabalho em condição análoga à de escravo agride os direitos da personalidade, também denominados de direitos fundamentais, violando o principal bem jurídico a ser protegido, que é a dignidade da pessoa humana” (CORTEZ, 2013, p. 17).

Schwarz completa esse entendimento dizendo que a definição de escravidão na contemporaneidade é

o estado ou a condição de um indivíduo que é constringido à prestação de trabalho, em condições destinadas à frustração de direito assegurado pela legislação do trabalho, permanecendo vinculado, de forma compulsória, ao contrato de trabalho mediante fraude, violência ou grave ameaça, inclusive mediante a retenção de documentos pessoais ou contratuais ou em virtude de dívida contraída junto ao empregador ou pessoa com ele relacionada (2008, p. 117).

A busca incessante por lucro aliado com a pobreza e ao desemprego crescente de certas localidades e a má distribuição de renda são fatores que acentuam a caracterização da escravidão dita contemporânea (LOTTO, 2015), assim, a existência de vasta “[...] mão de obra ociosa funciona como verdadeiro exército de reserva” (SCHWARZ, 2008, p.122) para a imediata substituição do trabalhador que está ferido ou veio a óbito devido às más condições a que estava disposto.

Essas condições degradantes as quais configuram o trabalho escravo, análogo ao escravo ou contemporâneo, traduzido pela imposição do ser humano trabalhador a condições desumanas e indignas, podem ser traduzida pelo Anexo E, no qual, fica claro que o ser humano é tratado como um objeto, em algumas vezes, merecedor do mesmo espaço ou de um local e tratamento pior do que os concedidos aos animais.

Nessa localidade, os trabalhadores dormiam e comiam junto com os porcos, pois os seus alojamentos ficavam no chiqueiro dos animais (ANEXO E). A fiscalização do Ministério Público do Trabalho do PiauÍ resgatou nessa empresa

privada 30 trabalhadores vivendo em situação de extrema precariedade (G1 PIAUÍ, 2015).

De acordo com a OIT (2006), no Brasil, o tipo de alojamento destinado aos trabalhadores depende do serviço que por ele será exercido, assim, as piores condições estariam relacionadas com a atividade de derrubada das florestas nativas, normalmente localizadas em locais de difíceis acessos, o que impede a busca do trabalhador por sua liberdade, a ida a centros urbanos e até mesmo, a efetiva fiscalização.

Não rara às vezes, são encontrados trabalhadores vivendo em habitações que foram feitas com lonas ou materiais dispostos no meio ambiente, como palha e madeira, deixando-os expostos ao tempo, sem nenhum tipo de proteção, seja no exercício de sua atividade ou no tempo, teoricamente, destinado ao seu descanso ou lazer.

Esse cenário, como se demonstra no Anexo F, foi o visto pelos fiscais do Ministério Público do Trabalho na empresa Agrícola Ribeirópolis Ltda, localizada em Santo Antônio de Leverger, em Cuiabá (G1 MATO GROSSO, 2012).

A empresa mantinha 14 trabalhadores em condições análogas a de escravo e a fiscalização constatou que esses eram acomodados em barracos feitos de lona ou palha, montadas diretamente no piso de chão batido, sem proteção lateral, capaz de impedir as ações do tempo ou até mesmo a entrada de animais (G1 MATO GROSSO, 2012).

Em outro momento, no Estado do Pará, outros trabalhadores mantidos em situação de escravidão foram resgatados de empresas particulares, as quais, não disponibilizavam àqueles que laboravam condições dignas. A água que esses empregados utilizavam para o consumo, era a mesma destinada para a sua higiene pessoal e o trato com as roupas (ANEXO G).

Como ressalta a OIT, não existem condições de saneamento para os trabalhadores, ou seja,

não há poços artesianos para garantir água potável com qualidade, muito menos sanitários para os trabalhadores. O córrego de onde se retira a água para cozinhar e beber muitas vezes é o mesmo em que se toma banho, lava-se a roupa, as panelas e os equipamentos utilizados no serviço. Vale lembrar que as chuvas carregam o veneno aplicado no pasto para esses mesmos córregos (2006, p. 29).

Em outros casos, a água que os trabalhadores recebiam para ser utilizada ao consumo, estava disposta dentro de tambores que anteriormente continham veneno

que foi utilizado nas plantações, como se pode visualizar em mais uma fiscalização do Ministério Público do Trabalho, no Estado da Bahia (ZOCCHIO, 2012) (ANEXO H).

A fazenda mantinha os trabalhadores em condições precárias de saúde e higiene, obrigando-os a jornadas exaustivas, sem lhes fornecer EPIs (Equipamento de Proteção Individual). Nesse caso, o MPT optou por não firmar nenhum Termo de Ajustamento de Conduta e acionar a Fazenda diretamente na justiça através de ação civil pública, com pedido de condenação ao pagamento de indenização por *dumping* social, além da caracterização da condição análoga ao de escravo imposta aos trabalhadores (ZOCCHIO, 2012).

No ano de 2013, a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, retirou trabalhadores de condições desumanas de uma pedreira na zona rural do Município de Messias, em Alagoas. Como a empresa estava localizada em um local de difícil acesso, o MPT somente constatou a situação, após uma denúncia da Polícia Militar de Alagoas. Relatos apontam que os trabalhadores não possuíam equipamentos de proteção individual, local adequado para se abrigarem, tanto de dia quanto a noite, água potável ou qualquer sistema de saneamento básico (FISCALIZAÇÃO..., 2013) (ANEXO I).

O que podemos constatar é que sempre a mesma história se repete em diversas localidades e ramos de atividades. São os seres humanos impostos a condições desumanas para receber um salário ínfimo que, por sua vez, mal consegue garantir, menos que o mínimo requerido pela legislação, o sustento do próprio trabalhador e daqueles que são seus dependentes. Se poderia dizer que é o Capital sobrepondo a dignidade humana e a submissão do Ser é empregada da maneira mais ardilosa dos últimos tempos, pois não se persegue no século XXI a ingenuidade dos tempos passados. A falta de observância dos direitos trabalhistas é cuidadosamente calculada e reconhecida como fonte de lucro, em alguns casos, muito maior que a própria receita advinda do comércio.

Os trabalhadores encontrados vivendo em situação análoga a de escravo, normamente, não possuem um local adequado para preparar os alimentos a serem consumidos e tão pouco, um local correto para a conservação dos alimentos. Em suma, esses os trabalhadores vivem em condições degradantes, desumanas, de completo desrespeito aos direitos trabalhistas, ou seja, mesmo não estando

acorrentados, como em tempos passados, a condição na qual os trabalhadores se encontram, é de indignidade para com o ser humano (ANEXO J).

Como se observa, apesar de normas internas e externas de vários países do mundo terem como foco a erradicação do trabalho escravo, ele é vivenciado corriqueiramente através dos meios de comunicação. Nesse sentido, a “[...] redução da pessoa à condição análoga à de escravo é, claramente, a subjugação do ser humano, que é naturalmente livre, a uma condição que lhe impõe, por outrem, uma relação de domínio extremado, que atenta contra a sua condição de pessoa” (BRITO FILHO, 2011, p. 247).

Assim, apesar da abolição da escravatura em 1888, através da Lei Áurea que estabeleceu o fim da posse, da propriedade de uma pessoa perante a outra, como um objeto (VILARES; VILHENA, 2013), em 2010, 2.634 pessoas foram resgatadas em condições análogas a de escravidão (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011); no ano de 2012, novamente mais de 2.000 pessoas foram encontradas e libertadas da escravidão em todo o Brasil (VILARES; VILHENA, 2013). Já em 2014, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2015), 1.674 pessoas foram resgatadas, sendo que, a maior parte dos trabalhadores eram do setor da Construção Civil (PEDUZZI, 2015).

Esses dados nos demonstram que a escravidão continua presente na sociedade do século XXI e, não somente na zona rural, mas sim em zonas urbanas e na fabricação de produtos de marcas internacionais. Como exemplos, pode-se citar empresas como a Zara, integrante do grupo espanhol Intidez, empresas do grupo Gep Indústria e Comércio detentora das marcas Cori, Emme e Luigi Bertolli; nomes internacionais que se relacionaram a notícias de trabalho análogo ao de escravo.

As empresas do setor têxtil, juntamente com o setor da construção civil, lidera os casos de trabalhadores resgatados em situação de escravidão. Estas indústrias se utilizam, muitas vezes, da mão de obra de imigrantes que precisam trabalhar para garantir o sustento próprio e de seus familiares, sendo assim, passam a exercer qualquer atividade e na condição que for para conseguir manter a vida, independente da dignidade (MACIEL; BOCCHINI, 2015) (ANEXO K).

Segundo um relatório divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, até o dia 06 de maio de 2015, 49.353 trabalhadores tinham sido resgatados de condições de trabalho análogas a de escravo em todo o Brasil, ou seja, em 20 anos de

operação de fiscalização para a erradicação desse tipo degradante de trabalho, muitos trabalhadores foram resgatados, como se poderá ver na apresentação do quadro do Anexo L.

Conforme “*the global slavery index 2014*”,¹⁰⁰ realizado pela Walk Free Foundation, o Brasil ocupa a 143ª posição no “*Rank of countries by prevalence of population in modern slavery*”,¹⁰¹ enquanto Portugal está na 157ª posição (ANEXO M).

No Brasil, de acordo com o relatório de 2014, do total populacional de 200.361.925 pessoas, existem 155.300 submetidas a condições degradantes, enquanto que em Portugal, 1.400 pessoas estão submetidas a escravidão moderna, de um total populacional de 10.459.806 pessoas. Em todo o mundo a escravidão atinge cerca de 35,8 milhões de indivíduos em 167 países (WELK FREE FOUNDATION, 2014). São os absurdos que vivenciamos na década presente, na qual, as crianças crescem em meio a escravidão imposta aos seus pais.

Para exemplificar cita-se uma fábrica de peles localizada perto de Florença, na Itália, onde famílias inteiras são vítimas de trabalho forçado, uma vez que, os filhos crescem e amadurecem em meio ao ambiente de trabalho dos pais. Esse cenário é comum nas famílias que estão submetidas a essa condição (ANEXO N), como pode ser observado através do relato de uma trabalhadora que se diz escrava, pois seus “[...] pais eram escravos e os pais deles foram escravos da mesma família. Assim que comecei a andar, fui obrigada a trabalhar durante todo o dia, todos os dias. Mesmo quando estava doente, tinha de trabalhar” (COCKBUM; COBB, 2013, texto digital).

O direito a herança¹⁰² é caracterizado através do trabalho e do título que os pais deixam aos filhos, pois esses, tem o “direito” de permanecerem escravos, uma vez que, seus antecedentes lhe propiciaram tal condição (ANEXO O).

¹⁰⁰ Tradução livre: o índice global de escravidão 2014.

¹⁰¹ Tradução livre: ranking dos países por prevalência de população em escravidão moderna

¹⁰² No direito brasileiro a herança é considerada um direito fundamental com fulcro no art. 5º, inciso XXX, da Constituição Federal brasileira. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXX - é garantido o direito de herança.

Cockburn e Cobb (2013, texto digital), ressaltam que:

As dívidas condenam famílias ao CATIVEIRO durante várias gerações. No Sudoeste da Índia, mães e filhas transportam para o forno tijolos feitos à mão, enquanto pais e filhos atizam o fogo. Os empregadores compram os trabalhadores, emprestando dinheiro para despesas que eles não conseguem pagar. Apesar de trabalharem muitos anos para pagar a dívida, os juros exorbitantes e a contabilidade desonesta perpetuam o fardo, que passa de pais para filhos. Cerca dos dois terços dos trabalhadores cativos de todo o mundo – 15 a 20 milhões – são escravos por dívidas na Índia, no Paquistão, no Bangladesh e no Nepal.

Nessa perspectiva, o trabalho escravo moderno afeta os seres adultos e as crianças que, criadas no meio de labor, tendem a não conseguir se libertar da condição de indignidade imputada aos pais. Assim, drasticamente “[...] falamos mesmo de escravos. Não são os escravos de há 200 anos. Falamos dos mais de 27 milhões de pessoas que, em todo o mundo, incluindo Portugal, são compradas e vendidas, exploradas e brutalizadas para dar lucro. São os escravos do século XXI” (COCKBURN; COBB, 2013, texto digital).

Na perspectiva da legislação brasileira, podemos destacar os arts. 149, 203 e 207 do Código Penal brasileiro que apresentam as características para se considerar a redução a condição análoga a de escravo, além de serem a fonte fundamentadora do judiciário para o enquadramento criminal.

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem

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

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

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

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

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

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

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

Pena - detenção de um a três anos, e multa.

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

Cabe aqui frisar, que tramita o Projeto de Lei n. 3842/2012 de autoria, na época, do deputado Moreira Mendes, o qual tem como intuito definir o que significa o trabalho escravo, impondo uma definição mais contundente e determinante para a aplicação do ilícito como crime penal.

A modificação do art. 149 do Código Penal, que passaria a dizer que “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, trabalho forçado ou obrigatório, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou obrigatórios mediante ameaça, coação ou violência, quer restringindo a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador”, seria crime, além de, ser possível que a propriedade urbana o rural, onde o ilícito é cometido, seja expropriada na forma da lei, com fulcro no art. 243 da Constituição Federal, a seguir colacionado.

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

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei.

No que tange o Estado português, o país assinou em 4 de fevereiro de 1985 a Convenção contra a tortura e outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes, a qual entrou em vigor no ordenamento jurídico pátrio em 11 de março de 1989, tendo como intuito a proibição de todas as formas de tratamentos desumanos e degradantes (conforme art. 16º),¹⁰³ assim, como a erradicação desses

¹⁰³ Art. 16 1 - Os Estados partes comprometem-se a proibir, em todo o território sob a sua jurisdição, quaisquer outros actos que constituam penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes e não sejam actos de tortura, tal como é definida no artigo 1.º, sempre que tais actos sejam cometidos por um agente público ou qualquer outra pessoa agindo a título oficial, a sua instigação ou com o seu

atos de todo o território nacional, conjuntamente com qualquer tipo de ato considerado de tortura (conforme art. 1º)¹⁰⁴ (CONVENÇÃO CONTRA A TORTURA E OUTRAS PENAS OU TRATAMENTOS CRUÉIS, DESUMANOS OU DEGRADANTES).

No mesmo sentido, e sem prejuízo da citada convenção, deve-se observar a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a qual, estabelece que é proibido os atos que submetam os seres humanos a condições desumanas ou degradantes (art. 5º, DUDH).¹⁰⁵ Ainda, para reforçar a propositura de que ninguém poderá ser exposto a condições desumanas e degradantes, o art. 7º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, diz que, “ninguém poderá ser submetido à tortura, nem a penas ou tratamento cruéis, desumanos ou degradantes. Será proibido sobretudo, submeter uma pessoa, sem seu livre consentimento, a experiências médicas ou científicas”.

Ao passo de tudo que foi apresentado, demonstra-se a preocupação que os países têm para com o tratamento desempenhado ao ser humano, nesse sentido, deve o ambiente de trabalho ser digno por ser nesse lugar, que grande parte da população mundial passa mais de 1/3 do seu dia. Assim, não é mais viável que se persista na atualidade a manutenção da vida da pessoa humana em meio a indignidade, para tanto, é necessário políticas públicas que tornem viável e eficaz a criminalização daqueles que utilizam o indivíduo como um objeto ou matéria-prima barata na obtenção de lucro. Nesse cenário, que se passa a abordar a questão

consentimento expresso ou tácito. Nomeadamente, as obrigações previstas nos artigos 10.º, 11.º, 12.º e 13.º deverão ser aplicadas substituindo a referência a tortura pela referência a outras formas de penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. 2 - As disposições da presente Convenção não prejudicam a aplicação das disposições de qualquer outro instrumento internacional ou da lei nacional que proibam as penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes ou digam respeito à extradição ou a expulsão.

¹⁰⁴ Art. 1º 1 - Para os fins da presente Convenção, o termo «tortura» significa qualquer acto por meio do qual uma dor ou sofrimentos agudos, físicos ou mentais, são intencionalmente causados a uma pessoa com os fins de, nomeadamente, obter dela ou de uma terceira pessoa informações ou confissões, a punir por um acto que ela ou uma terceira pessoa cometeu ou se suspeita que tenha cometido, intimidar ou pressionar essa ou uma terceira pessoa, ou por qualquer outro motivo baseado numa forma de discriminação, desde que essa dor ou esses sofrimentos sejam infligidos por um agente público ou qualquer outra pessoa agindo a título oficial, a sua instigação ou com o seu consentimento expresso ou tácito. Este termo não compreende a dor ou os sofrimentos resultantes unicamente de sanções legítimas, inerentes a essas sanções ou por elas ocasionados. 2 - O presente artigo não prejudica a aplicação de qualquer instrumento internacional ou lei nacional que contenha ou possa vir a conter disposições de âmbito mais vasto.

¹⁰⁵ Art 5.º Ninguém será submetido a tortura nem a punição ou tratamento cruéis, desumanos ou degradantes.

relativa a forma desempenhada pelo Brasil para que o trabalho análogo ao de escravo seja extinto do território ou, ao menos, amenizado.

4.2 Formas para enfrentar o trabalho análogo ao de escravo no Brasil

Após tratarmos, em apertada síntese, o significado que era empregado ao trabalho escravo e a conceituação moderna a essa expressão empregada, nota-se que com a evolução social a escravidão, antes escancarada, passou a ser dissimulada (PEDROSO, 2011). No entanto, as condições de trabalho foram se degradando e com isso, levando o ser humano a beira do tratamento indigno. Se em tempos passados, índios, negros e imigrantes eram detentores do título de escravo, nos dias de hoje, não se faz mais distinção de raça, cor ou credo para o perfil escravista.

Os colaboradores para que o sistema escravocrata, apesar de delinear-se em moldes um pouco diferentes dos vislumbrados no passado, continue a persistir, são claramente identificados. O primeiro desse é baseado na má distribuição da renda (PEDROSO, 2011) que, conforme alguns estudiosos, terá como vítima principal a democracia, em virtude de que, “[...] a parafernália cada vez mais escassa, rara e inacessível da sobrevivência e da vida aceitável se torna objeto de rivalidades cruelmente sangrentas (e talvez de guerras) entre os bem-providos e os necessitados e abandonados” (BAUMAN, 2015, p. 10).

A pequena parcela da população detentora de propriedade, característica que se estende por meio da má distribuição de renda e que, se propaga de forma dilacerada em tempos de crise acentuada, também faz parte do leque dos colaboradores da cadeia atual escravagista, conjuntamente com o ensino educacional precário, oferecido pelos Estados para aqueles que não detêm condições financeiras próprias para proporcionar uma educação particular (PEDROSO, 2011).

Nesse sentido, a educação pode ser considerada peça chave e fundamental para a formação do indivíduo, de modo que, ao mesmo tempo, esse, entenda o seu papel na comunidade, reconhecendo os seus direitos, sem que, para isso, tenha que ferir direito alheio.

O reconhecimento da importância da educação para a formação do indivíduo – conseqüentemente para a formação de uma sociedade – remota às primeiras sociedades politicamente organizadas. Ao se criarem segmentos privilegiados, a educação passa a ser dirigida à formação das classes dominantes – educadas para conquistar, governar e dirigir (GORCZEWSKI, 2009, p. 211).

Expõe Medeiros (2006) que é por meio da educação que se consegue moldar o homem social, e assim, ensinar-lhe que seus direitos são tanto individuais como coletivos e sociais, incumbindo-se ao Estado, de forma primeira, garantir o acesso a uma educação de qualidade. A informação através da educação pode ser a porta de entrada para a erradicação do trabalho escravo e, consecutivamente, da caracterização do *dumping* social. É a educação “[...] a ferramenta única para transformar a natureza humana no sujeito exigido pelos novos tempos” (GORCZEWSKI, 2009, p. 213), uma fonte inspiradora do desenvolvimento humano com qualidade e garantia de bem-estar.

Assim, pode-se dizer que a educação é a melhor alternativa para evitar que a sociedade pratique condutas degradantes e desumanas. Não se entende que é a única possibilidade existente para que se consiga resolver os problemas humanos mas, pode ela exercer um papel dominante nesse processo. Educar, no sentido de que se possa criar uma cultura preventiva e concreta para obstruir com o desrespeito a dignidade da pessoa humana e assim, aos próprios direitos humanos (GORCZEWSKI, 2009).

Dessa forma, a educação serviria como base a ser desenvolvida em longo prazo e, para que o problema da escravidão se estanque ou amenize de maneira rápida, é necessário o desenvolvimento de políticas públicas que acarretem em medidas para o desfazimento do trabalho degradante e por consequência da concorrência desleal nos moldes do desrespeito as garantias Constitucionais dos trabalhadores.

Nesse cenário, em 2003 o Brasil lançou o Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo, de maneira a atender o Plano Nacional de Direitos Humanos, que expressava diretrizes de políticas públicas que mantivessem, de forma permanente, uma fiscalização ativa em busca da erradicação do trabalho escravo. O Plano constitui em um trabalho de fiscalização conjunta de órgãos do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público e demais entidades formadoras da sociedade civil do Brasil (COMISSÃO ESPECIAL DO CONSELHO DE DEFESA

DOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA DA SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS, 2003).

Em 2008, foi apresentado o Segundo Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo, demonstrando a evolução ocorrida durante os cinco anos de vigência da política e também, contemplando modificação de modo a fazer frente a burla contínua dos direitos humanos acarretando em trabalho degradante (COMISSÃO ESPECIAL DO CONSELHO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA DA SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS, 2008).

O quadro do Anexo P expõe as medidas gerais que o Plano se disponibiliza a cumprir, desdobrando-se assim, em outras medidas mais específicas como a manutenção de meios para se efetivar a contínua fiscalização, até mesmo em locais de difícil acesso; a formação, a capacitação e a nomeação de novos agentes capazes de atuar de maneira correta nas fiscalizações; a busca por mudança na legislação para efetivar uma punição criminal mais grave para aqueles que forcem outrem a condições degradantes; a inclusão do assunto na pauta curricular das escolhas municipais, estaduais e nacionais; a promoção de má-publicidade para as empresas que forem autuadas impondo aqueles que laboram tais condições; dentre vários outras medidas (COMISSÃO ESPECIAL DO CONSELHO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA DA SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS, 2008).

Como pode-se observar por meio da política pública de erradicação do trabalho escravo, várias são as medidas que o Plano implementa de maneira a erradicação e com a forma de atividade que degrada o ser humano, no entanto, não é só através desse Plano ou da educação que conseguiremos uma consciência social, voltada a proteção da dignidade da pessoa. São necessárias estratégias e ações conjuntas para conseguirmos alcançar esse feito. Em torno disso, que se prospera a atuação do Ministério Público do Trabalho, fazendo vias de fiscal da lei e atuante ativo em demandas que atingem toda a coletividade, como é o caso da caracterização do *dumping* social por meio do trabalho degradante; é o que se passa a analisar.

4.2.1 O Ministério Público do Trabalho

De acordo com a doutrina especializada no Ministério Público, não se tem, de modo geral, um marco histórico referencial para o seu surgimento, visto que, demonstra-se que ao longo do tempo o papel desempenhado pelo MP, em torno dos contextos sociais, foi sendo alterado e em nada se parece com a realidade atual (DINIZ, 2004).

No Brasil, o Ministério Público foi reconhecido somente em 1889, com a Proclamação da República, tornando-se parte integrante da organização política do Brasil, no entanto, seu relevo adveio somente com a Constituição Federal de 1988. Considerada a Constituição mais democrática que o Brasil já teve, “no que tange ao Ministério Público, a nova Magna Carta inovou em todos os sentidos, conferindo-lhe novo *status* político e institucional, consubstanciando tendência que na legislação infraconstitucional se vinha moldando” (DINIZ, 2004, p. 108).

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, teve sua origem datada em 1923, confundindo-se com a própria história da Justiça do Trabalho (DINIZ, 2004). Fazendo parte, como segmento especializado, do Ministério Público da União, o MPT tem como fonte normativa a Constituição¹⁰⁶ e a LC n. 75/1993 (LEITE, 2011).

O art. 83¹⁰⁷ da LC n. 75/1993 estabelece as hipóteses em que a atuação do MPT é autorizada e requerida, podendo-se dividir em duas formas básicas: judicial e

¹⁰⁶ Neste sentido, rege o art. 127 da CF/1988 - Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. § 1º São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional. § 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa, podendo, observado o disposto no art. 169, propor ao Poder Legislativo a criação e extinção de seus cargos e serviços auxiliares, provendo-os por concurso público de provas ou de provas e títulos, a política remuneratória e os planos de carreira; a lei disporá sobre sua organização e funcionamento. § 3º O Ministério Público elaborará sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias. § 4º Se o Ministério Público não encaminhar a respectiva proposta orçamentária dentro do prazo estabelecido na lei de diretrizes orçamentárias, o Poder Executivo considerará, para fins de consolidação da proposta orçamentária anual, os valores aprovados na lei orçamentária vigente, ajustados de acordo com os limites estipulados na forma do § 3º. § 5º Se a proposta orçamentária de que trata este artigo for encaminhada em desacordo com os limites estipulados na forma do § 3º, o Poder Executivo procederá aos ajustes necessários para fins de consolidação da proposta orçamentária anual. § 6º Durante a execução orçamentária do exercício, não poderá haver a realização de despesas ou a assunção de obrigações que extrapolem os limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias, exceto se previamente autorizadas, mediante a abertura de créditos suplementares ou especiais.

¹⁰⁷ Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para

extrajudicial (LEITE, 2011). Na forma de atuação judicial, cabe ao MPT, dentre outras, a defesa dos interesses difusos e coletivos através da propositura de uma ação civil pública. Ademais, cumpre ressaltar que, apesar de não ser unânime esse entendimento na doutrina, seria o MPT parte legítima para defender interesses individuais homogêneos¹⁰⁸ (SCHIAVI, 2014).

Por ser o *dumping* social caracterizado pela afronta aos direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos, a legitimidade do MPT torna-se de extrema relevância no combate a essa prática por meio da inobservância dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, como também, dos princípios Constitucionais e das normas internacionais, concretizando desse modo, um trabalho desumano e degradante para aqueles que laboram em prol do capitalismo.

defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho; VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes; VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal; X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho; XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas; XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

¹⁰⁸ De forma breve, por não ser o processo um instrumento fim para a conclusão do presente estudo, de maneira sintetizada, aborda-se o entendimento de Diniz (2004, p. 179) que leciona que “quanto aos direitos coletivos trabalhistas, estes se diferem dos individuais homogêneos pelo fato de que, nos primeiros, a prática lesiva se estende no tempo, ou seja, constitui procedimento genérico e continuativo da empresa, enquanto, nos segundos, sua origem se fixa no tempo, consistente em ato genérico, mas isolado, atingindo apenas alguns ou todos os que compunham a categoria no momento dado”. Brod (2013a) complementa ensinando que, estes direitos podem ser defendidos coletivamente por haver uma pluralidade de titulares, da mesma forma que ocorre com os direitos transindividuais, sendo assim, possível a propositura de ação por meio da legitimidade ativa do MPT.

Nessa senda, contempla Schiavi (2014, p. 195) que

temos assistido à maciça atuação do Ministério Público do Trabalho, por meio da ação civil pública, nos seguintes segmentos:

- a) combate ao trabalho em situações degradantes;
- b) erradicação do trabalho infantil;
- c) combate às cooperativas fraudulentas;
- d) proteção ao meio ambiente do trabalho;
- e) proteção à dignidade e à saúde do trabalhador;
- f) combate às contratações da Administração Pública sem concurso público;
- g) combate a todas as formas de desvirtuamento da relação de emprego: trabalhadores contratados por intermédio de pessoa jurídica, falsos autônomos, eventuais, prestadores de serviços etc.

Noutro sim, o MPT poderá atuar como parte, substituto legal, dos menores de 18 anos, na falta de seus representantes legais (LEITE, 2011), com fulcro no art. 793¹⁰⁹ da CLT. Tal perspectiva, pode ser levada em conta, no âmbito do trabalho escravo, onde, como já foi comentado, os pais delegam aos filhos o título de escravo, fazendo com que, iniciam o trabalho em condições precárias e insalubres, desde os primeiros anos de idade.

Ainda, como levantado, o Ministério Público poderá atuar extrajudicialmente, com fulcro no art. 84¹¹⁰ da LC N. 75/1993, por meio do inquérito civil público e na autuação através do termo de ajustamento de conduta (TAC) (SCHIAVI, 2014). O TAC é muito utilizado quando a empresa é flagrada com trabalhadores vivendo em condições análogas a de escravidão, servindo de primeiro instrumento punitivo contra a conduta que degrada os seres humanos. No entanto, cabe observar que esse instrumento será utilizado somente em situações mais brandas, pois em alguns casos concretos, como os narrados anteriormente, a situação em que o trabalho se encontrava era tão nefasta, que o MPT optou, diretamente, pela ação judicial, sem

¹⁰⁹ Art. 793. A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo.

¹¹⁰ Art. 84. Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente: I - integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º, que lhes sejam pertinentes; II - instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; III - requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; IV - ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito; V - exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade.

oportunizar uma medida mais amena (nesse sentido, encontra-se o Enunciado n. 55, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho do TST).¹¹¹

Nas palavras de Schiavi (2014, p. 198),

o termo de ajuste de conduta consiste num instrumento por meio do qual o Ministério Público do Trabalho e a pessoa, normalmente uma empresa, que está descumprindo direitos metaindividuais de natureza trabalhistas (difusos, coletivos e individuais homogêneos – art. 81, da Lei n. 8.078/90), pactuam um prazo e condições para que a conduta do ofensor seja adequada ao que dispõe a lei.

O TAC não é uma medida de transação, mas sim, uma concessão que o MPT faz, para oportunizar a adequação por parte da empresa. Esse instrumento vem acompanhado de uma multa com qualidade de título executivo extrajudicial (SCHIAVI, 2014).

Enquanto isso, o inquérito civil público, procedimento extrajudicial que pode ser firmado pelo MPT, tem natureza inquisitória e pressupõe o trabalho de busca de provas para uma futura ação civil pública ou a firmação de um TAC (SCHIAVI, 2014).

Nesse sentido, haja vista a atuação que o MPT vem desenvolvendo para a erradicação do desrespeito as legislações vigentes, em busca de uma melhoria na qualidade das relações de trabalho e no meio ambiente insalubre em que o trabalhador é acometido, é relevante discutir a ação civil pública, pois é através dela que o Ministério Público pode atuar, assim como outros, para erradicar com a concorrência desleal por meio da degradação humana, é o que se passa a discorrer.

4.2.2 Ação Civil Pública

A ação civil pública, tem caráter condenatório de fazer ou não fazer, via de regra, ou sua condenação em dinheiro, quando não for possível cumprir uma obrigação específica (LEITE, 2011).

Conforme Zavascki (2011, p. 53) a “ação civil pública é a denominação atribuída pela Lei 7.347, de 1985, ao procedimento especial, por ela instituído, destinado a promover a tutela de direitos e interesses transindividuais”, sendo, “no processo do trabalho, os naturais legitimados para as ações coletivas *lato sensu* o

¹¹¹ Enunciado 55. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA — ALCANCE. A celebração de TAC não importa em remissão dos atos de infração anteriores, os quais têm justa sanção pecuniária como resposta às irregularidades trabalhistas constatadas pela DRT.

MPT (CF/1988, artigo 129, inciso III; LC n. 75/93, artigos 6º, inciso VII, alínea “a” e “d”,¹¹² e 83, inciso III) e os sindicatos”¹¹³ (LEITE, 2011, p. 309). Seria, “a rigor, sob o aspecto doutrinário, ação civil pública a ação de objeto não penal proposta pelo Ministério Público” (MAZZILLI, 2005, p. 70).

Poderia se dizer que a ação civil pública, dessa forma, é a ação proposta para a defesa de interesses transindividuais, sendo assim, uma ação de caráter coletivo, regida pela Lei n. 7.347/1985 (MAZZILLI, 2005).

Leciona Diniz (2004, p. 263) que,

pode-se, pois, atualmente, e de conformidade com o artigo 1º da Lei n. 7.347/1985,¹¹⁴ definir a ação civil pública, como sendo, “o instrumento processual adequado para a proteção judicial dos interesses difusos e coletivos, no que concerne à preservação do meio ambiente, do patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, bem como para reprimir ou impedir danos aos consumidores”.

Com relação à atuação do Ministério Público como parte, a jurisprudência e a doutrina tem exigido que seja demonstrada a relevância social¹¹⁵ e um significativo número de lesados (ROCHA, 2007), que no caso do *dumping* social é facilmente constatado, visto que o dano não afeta somente um trabalhador, mas a coletividade, a sociedade.

Assim, a ação civil pública terá por objeto, defender os interesses difusos e coletivos, quando forem violados os direitos trabalhistas constitucionais (MARTINS, 2009).

Martins (2009) elenca um rol de vantagens para se propor a ação civil pública, sendo: a) a propositura de um único processo, ao invés de vários contendo o mesmo pedido; b) impede que a mesma matéria seja julgada de forma distinta; c) permite ao

¹¹² Art. 6º Compete ao Ministério Público da União: III - promover a arguição de descumprimento de preceito fundamental decorrente da Constituição Federal;

¹¹³ Cabe ressaltar que apesar de os sindicatos terem legitimidade para propor Ação Civil Pública optou-se por não adentrar no assunto sindical de forma mais detalhada nesse trabalho, pois no decorrer das pesquisas realizadas não foi encontrada nenhuma participação efetiva dos sindicatos em ações para erradicar com a prática de trabalho degradante.

¹¹⁴ Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: I - ao meio-ambiente; II - ao consumidor; III - a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo. V - por infração da ordem econômica; VI - à ordem urbanística. VII - à honra e à dignidade de grupos raciais, étnicos ou religiosos. VIII - ao patrimônio público e social. Parágrafo único. Não será cabível ação civil pública para veicular pretensões que envolvam tributos, contribuições previdenciárias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS ou outros fundos de natureza institucional cujos beneficiários podem ser individualmente determinados.

¹¹⁵ Para Rocha (2007, p. 169) “o interesse deve convir à sociedade como um todo para que se justifique a legitimação ministerial”.

Art. 128. O Ministério Público abrange: I - o Ministério Público da União, que compreende: a) o Ministério Público Federal; b) o Ministério Público do Trabalho; c) o Ministério Público Militar; d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios

judiciário uma decisão uniforme; d) possibilita a diminuição do número de ações, visto que, uma única ação seria benéfica para várias pessoas; e e) o efeito da coisa julgada seria de forma coletiva.

Dessa forma Diniz (2004, p. 293) destaca que, “com efeito, as situações que ensejam a propositura de ação civil pública para a defesa dos interesses coletivos ou difusos na seara trabalhista estão a multiplicar-se constantemente”, fazendo com que o número de julgados seja menor e que o mesmo pedido seja atendido de igual forma.

No mesmo sentido, Giglio e Corrêa (2007, p. 307) complementam que “na verdade a ação civil pública deverá, dentro de algum tempo, sedimentadas as dúvidas ainda existentes e estruturado o procedimento, constituir o melhor e mais eficaz instrumento para a solução das macrolesões”.

Tal instrumento foi aplicado em caso prático, como narrado em capítulo anterior, no qual a Fazenda Barra do Choça (BA), não teve TAC firmado, mas sim, como legitimado ativo para propor ação civil pública, o MPT adentrou de imediato com a ação pleiteando indenização em favor de toda a sociedade.

Quando a ação civil pública tem por objeto a tutela de direitos e interesses transindividuais (difusos e coletivos), a legitimação atribuída ao Ministério Público, pela Constituição (artigo 129, III), deve ser entendida no sentido irrestrito e mais amplo possível, em limites suficientes e necessários para a obtenção da tutela jurisdicional completa e compatível com a natureza e a magnitude da lesão ou da ameaça aos bens e valores tutelados (ZAVASCKI, 2011, p. 127).

Ao passo que é legitimado ativo o Ministério Público, também é parte legítima a ingressar com uma ação civil pública os sindicatos, “[...] desde que obedecidas as formalidades do artigo 5º e incisos da Lei n. 7.347/1985¹¹⁶, já que esses incluem

¹¹⁶ Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: I - o Ministério Público; II - a Defensoria Pública; III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; V - a associação que, concomitantemente: a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. § 1º O Ministério Público, se não intervier no processo como parte, atuará obrigatoriamente como fiscal da lei. § 2º Fica facultado ao Poder Público e a outras associações legitimadas nos termos deste artigo habilitar-se como litisconsortes de qualquer das partes. § 3º Em caso de desistência infundada ou abandono da ação por associação legitimada, o Ministério Público ou outro legitimado assumirá a titularidade ativa. § 4º O requisito da pré-constituição poderá ser dispensado pelo juiz, quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido. § 5º Admitir-se-á o litisconsórcio facultativo entre os Ministérios Públicos da União, do Distrito Federal e dos Estados na defesa dos interesses e direitos de que cuida esta lei. § 6º Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.

entre outras finalidades institucionais a proteção de um interesse coletivo” (CORREIA, 1994, p. 40), ou seja, a proteção dos indivíduos como membros de uma sociedade.

Nesse sentido Delgado (2006, p. 1323), corrobora afirmando que

sindicatos são entidades associativas permanentes que representam trabalhadores por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Dessa forma, na busca de obter condições de trabalho dignas aos trabalhadores, tanto o Ministério Público quanto os Sindicatos são legitimados a ajuizar uma ação civil pública, postulando a condenação de empresas que desrespeitam os direitos trabalhistas, mantendo seus empregados em condições análogas à de escravos, e assim, atingindo toda a coletividade, com a prática de *dumping* social.

4.2.3 Ação Individual

A partir da Constituição Federal de 1988, da LC 75/1993, da Lei 7.347/1985 e da Lei 8.078/1990 a jurisdição trabalhista passou a ser constituída por três sistemas, a jurisdição trabalhista normativa (dissídios coletivos de interesses); a jurisdição trabalhista metaindividual (interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos); e a “jurisdição trabalhista individual, destinado aos tradicionais “dissídios individuais” utilizados para solução das reclamações (*rectius*, ações) individuais ou plúrimas, oriundas das relações de trabalho” (LEITE, 2011, p. 151).

Na ação individual a parte será determinável, mesmo sendo uma reclamatória individual plúrima (GIGLIO; CORRÊA, 2007), e a sentença transitada em julgado terá efeito entre os litigantes daquela ação, mas somente entre as partes do processo em epígrafe. As ações individuais são a maioria oriundas da relação de trabalho (OLIVEIRA, 1999).

Para Nascimento (2002, p. 295) “o dissídio individual é uma relação jurídica processual que se desenvolve perante os órgãos jurisdicionais, uma série de atos praticados numa sequência”. Sendo que, no caso decorrente das relações de trabalho, a competência para o julgamento da lide é da Justiça do Trabalho, frente a

sua incumbência “[...] de preservar os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador” (SCHIAVI, 2014, p. 213).

A propositura de uma ação tem como fundamento resolver uma questão controversa entre dois polos opostos e assim, buscar por meio da ação do Estado, uma solução parcial para o litígio (LEITE, 2011), sendo assim, “as ações individuais, cujos titulares são pessoas singularmente consideradas, destinam-se à obtenção de um pronunciamento jurisdicional sobre interesses concretos e individualizados” (NASCIMENTO, 2002, p. 253), buscando, através do Estado Democrático de direito a realização dos direitos humanos fundamentais e sociais, visto até a extensão do direito do trabalho (LEITE, 2011).

O que caracteriza, pois, o dissídio individual não é, como pode parecer à primeira vista, a existência de um só indivíduo, um só autor, denominado no processo trabalhista de reclamante, mas a existência de pretensão pessoal do litigante (ALMEIDA, 2002, p. 122).

Extraído do conceito teórico para o mundo prático atual, onde a caracterização do *dumping* social se torna corriqueira, a propositura do pedido de uma indenização por dano social, conforme será aprofundado em momento seguinte, não seria cabível em uma ação individual, por ser esse um meio jurídico cujo intuito é a compensação monetária por lesão causada de maneira direta fazendo a decisão, lei, somente entre as partes, contrariamente as ações coletivas que visam a tutela do bem comum.

No entanto, apesar de existir discussão¹¹⁷ quanto a legitimidade do indivíduo para postular sobre interesse coletivo, se entende nesse trabalho que mesmo em uma ação individual, poderá a parte pleitear que o réu seja condenado ao pagamento de indenização por *dumping* social, pois o autor também teve seu direito como parte integrante da sociedade, lesado.

Ademais, visto a dificuldade que a fiscalização pública tem de alcançar de maneira concreta cem por cento das empresas, a denúncia da prática de *dumping* social em uma ação individual, se torna um instrumento eficaz para a devida averiguação e consecutiva punição daqueles que se utilizam da mão de obra humana como meio de auferir receita fácil, desrespeitando com isso a legislação pátria e também o bem mais precioso, a vida humana, colocada em risco por força da imposição do capital.

¹¹⁷ Por não ser o enfoque principal deste trabalho, a discussão que plaina sobre a legitimidade do indivíduo em postular em uma ação individual direito coletivo, não foi abordada.

Desse modo fica claro que ficará a cargo do juiz decidir se a indenização será devida ou não, cabendo a ele, tomar as medidas necessárias para investigar a denúncia feita através da ação individual e, ao final, condenar ou não o réu ao pagamento de indenização suplementar, podendo ainda, independente da decisão, a alegação, ser reformada em sede de recurso ao Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, o requerimento da parte, afastará a alegação de pedido extra petita, sobrepondo-se uma chance para que a empresa que pratica esse ato lesivo a sociedade, não continue impune. Nesse contexto, como pode ser visto, é de inegável importância a figura do juiz do direito do trabalho para a concretização da dignidade humana, como, melhor será observado a partir de agora.

4.2.4 O dever do juiz com relação ao dano social

O Código de Processo Civil, em seu artigo 262, estabelece que “o processo civil começa por iniciativa da parte, mas se desenvolve por impulso oficial”, ou seja, “a jurisdição é inerte. Para que o Estado-juiz atue, até como forma de assegurar sua necessária imparcialidade e realizar, o “modelo constitucional do processo civil”, mister que a função jurisdicional não atue senão quando devidamente provocada” (BUENO, 2010, p. 439).

Nessa senda, Souto Maior, Mendes e Severo (2012, p. 87) reiteram que “se pensarmos acerca da função dos poderes de Estado dentro do ideal burguês de Estado nacional, não teremos muita dúvida de que ao Juiz cabe aplicar a lei sem questioná-la e, especialmente, sem criar”. Dessa forma, o juiz está atrelado, estritamente, ao pedido da parte, não podendo decidir fora desse.

A questão do dano social bem serve para demonstrar isso. São inúmeros os acórdãos modificando a sentença para excluir a condenação por dano social com um único argumento: ausência de pedido da parte. Ignorando o fato de que se trata de dano “social”, que não foi sofrido (apenas) pela parte, as decisões agarram-se ao paradigma racionalista que atribui ao Juiz uma função passiva (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 87).

Várias são as decisões que condenam as empresas praticantes de trabalho escravo, e assim, ocasionam o dano à sociedade; porém inúmeros também, são os acórdãos das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que revertem essas decisões e que absolvem esses empregadores, como é o caso abaixo mencionado, cuja decisão do Tribunal Regional do Trabalho foi reformada pelo Tribunal Superior.

Podemos citar o exemplo da 4ª Turma do TST, que em fevereiro do presente ano, absolveu a empresa CPM Braxis S/A, da cidade de Porto Alegre (RS), da condenação ao pagamento de indenização por *dumping* social. Entendeu a 4ª Turma, que a parte autora não pediu a condenação da parte ré, por *dumping* social, sendo sua condenação extra petita (artigos. 128¹¹⁸ e 460,¹¹⁹ do CPC), violando assim, os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa. Nesse passo o acórdão é:

RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. PREENCHIMENTO. SÚMULA N.º 219 DO TST. Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são disciplinados por legislação própria, ficando a sua percepção condicionada ao preenchimento das exigências contidas no artigo 14 da Lei n.º 5.584/1970. Estando o Reclamante assistido por advogado particular, não se verifica o correto preenchimento dos requisitos em questão, sendo indevida a verba honorária, nos termos do disposto na Súmula n.º 219 do TST. **JULGAMENTO "EXTRA PETITA". "DUMPING" SOCIAL. CONDENAÇÃO DE OFÍCIO. A caracterização do "dumping" social exige a identificação da prática antissocial e desleal da empresa relacionada a outros fatores, tais como a reiteração destes atos, a potencialidade e a repercussão de danos a terceiros e o porte da empresa, inclusive para fins de arbitramento do valor da indenização a ser estabelecida. Nesse contexto, entendo que o decidido, a partir de pedido formulado pelo Autor e de cunho estritamente pessoal, restringiu a possibilidade de defesa da parte demandada quanto aos demais aspectos relativos à caracterização do "dumping", uma vez que não suscitada referida questão desde a inicial. Constata-se, portanto, que a condenação de ofício violou os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (artigo 5.º, LIV e LV, da CF/88), bem como os arts. 128 e 460 do CPC. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido (TST - RR nº 131000-63.2009.5.04.0005. 4ª Turma TST. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing) (grifei).**

A empresa foi condenada de ofício pelo Juiz da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, pois esse entendeu que o ato de contratar um trabalhador por meio de uma cooperativa e depois fazê-lo constituir uma empresa, como meio de burlar e se eximir do pagamento de verbas trabalhistas, causou dano à sociedade. No entanto a 4ª Turma do TST, modificou essa decisão, ditando no acórdão, em referencia ao *dumping* social que:

¹¹⁸ Art. 128. O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte.

¹¹⁹ Art. 460. É defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Parágrafo único. A sentença deve ser certa, ainda quando decida relação jurídica condicional.

[...]

Trata-se de ação individual, na qual o Autor postula diferenças salariais, principalmente em razão do reconhecimento de vínculo trabalhista diretamente com a empresa tomadora dos serviços.

O Juízo a quo manteve a condenação da Reclamada ao pagamento de parcelas trabalhistas individuais, bem como ao pagamento de indenização pela prática de *dumping* social, embora reduzida esta para o importe de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais). Funda-se a decisão regional, sobretudo, na identificação da contratação fraudulenta de mão de obra, mediante a utilização de "cooperativa" interposta, destacando, inclusive, a reiteração de referida conduta por parte da empresa.

Não há dúvida de que a contratação fraudulenta de trabalhadores por meio de empresa interposta, prática ordinariamente combatida por esta Justiça especializada - verifique-se a Súmula n.º 331, I, do TST -, fere não só os direitos individuais dos trabalhadores diretamente envolvidos com as empresas litigantes, mas sim a sociedade de modo geral. Com efeito, tal ato configura concorrência desleal perante empresas do mesmo ramo, conforme fundamentos do acórdão regional, cujas consequências econômicas, ainda que mediatas, transformam-se em prejuízos sociais, violando a um só tempo os fundamentos da Carta Cidadã de 1988, concernentes aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

No entanto, a caracterização do *dumping* social exige a identificação da prática antissocial e desleal da empresa relacionada a outros fatores, tais como a reiteração destes atos, a potencialidade e a repercussão de danos a terceiros e o porte da empresa, inclusive para fins de arbitramento do valor da indenização a ser estabelecida. Nesse contexto, entendo que o decidido, a partir de pedido formulado pelo Autor - e de cunho estritamente pessoal -, restringiu a possibilidade de defesa da parte demandada, quanto aos demais aspectos relativos à caracterização do *dumping*, uma vez que não suscitada referida questão desde a inicial.

Observe-se, ainda, que os artigos. 128 e 460 do CPC estabelecem, respectivamente, que o Juiz decidirá a lide nos limites em que fora proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte; ou proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior, ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

Pelo exposto, verifico que a condenação de ofício da Reclamada ao pagamento de indenização por *dumping* social violou os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (artigo 5.º LIV e LV da CF/88), bem como os artigos. 128 e 460 do CPC.

Pelo exposto, conheço do Recurso de Revista, no particular.

Podemos observar no trecho exposto que a relatora concorda que se trata de um meio fraudulento para a contratação de mão de obra, mas que, no entanto, apesar de ter atingido o meio social, não pode o juiz, decidir, diferente do que foi pedido, ou, como no caso, oficiar sobre o que não foi requerido pela parte.

Montenegro Filho (2007, p. 138) pontua que “não poderia o magistrado, que recebeu a incumbência jurisdicional e competencial de julgar o conflito de interesses, proferir sentença que conferisse ao autor indenização em pecúnia superior à pleiteada na inicial”, pois caso isso ocorra, se estaria a infringir o “[...] princípio da congruência ou da adstrição, qualificando a sentença em análise como sendo ultra petita”, assim sujeita a revisão na instância superior.

No entanto, e contrapondo a decisão anterior, mostra-se em Acórdão do TRT 8ª Região, o qual entende que o *dumping* social e o trabalho escravo ou forçado, afetam o princípio da dignidade da pessoa humana, como anteriormente mencionado, e o dano deve sim ser reparado, mesmo não tendo sido pedido pela parte, visto que interfere não somente na vida individual da pessoa mas sim na vida coletiva.

TRABALHO FORÇADO. DANO MORAL COLETIVO – A prática do trabalho forçado viola um dos mais importantes fundamentos da República Federativa do Brasil, qual o da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da Constituição). A sociedade deve combatê-lo. O Estado deve reprimi-lo. O Poder Judiciário, então, deve agir, quando provocado, no sentido de restabelecer o cumprimento dessa norma. Logo, caracterizado o trabalho forçado, é evidente o dano moral coletivamente considerado, que vulnera o respeito indispensável a que todo o ser humano tem direito (Recurso – Ação Trabalhista – Acórdão nº 01327-2003-112-08-00-4, Vara do Trabalho de Belém) (grifei).

Maior (2007, p. 18), nesse sentido enfatiza “que se exige do juiz que, diante do fato demonstrado, que repercute no interesse social, penalize o agressor para desestimulá-lo na repetição da prática e para compensar o benefício econômico já obtido”.

Nesta nova sociedade mundial, o espaço destinado ao Direito do Trabalho não mais se restringe a questões de tutela individual de trabalhadores, mas a um sentido mais profundo de proteção, em que o destinatário final da norma não é mais somente o empregado, mas sim a própria comunidade laboral em um prisma amplo (PAMPLONA FILHO, 2010, texto digital).

Entende, ainda, Montenegro Filho (2007), que o juiz não deve estar atrelado à parte denominada de “dos pedidos” somente, deve esse analisar todo o contexto, e se a parte manifestadamente na narração de seus fatos ou na fundamentação do seu direito, insurgiu sobre algum aspecto relevante sobre assunto não constante nos pedidos, não deve o juiz ser inerte, mas sim acolher ou não a pretensão, ainda mais tratando-se do meio social.

Contudo, se nota que o TST, através de seus Ministros, não está analisando a problemática sob o ponto de vista social, e nem, quem sabe, analisando de forma inteira o processo, mas sim está considerando o deferimento de ofício por *dumping* social como uma forma e um simples benefício concedido ao autor da ação, o que não é. A indenização imposta por dano social, como se verá, não é imputada a vítima de maneira individual, mas sim, destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), como regra geral.

Assim “[...] O que importa é o efeito prático de recomposição da autoridade do ordenamento. O que não se pode, de jeito algum, é deixar que o dano social, reconhecido perante um ou vários processos judiciais, reste impune” (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 92).

Considerar que um juiz de primeiro grau não pode de ofício condenar ao pagamento de uma indenização suplementar, uma empresa que reiteradamente fere os direitos trabalhistas, pois a norma assim estabelece, é um retrocesso. É contrário à luta do direito do trabalho.

Podemos entender a norma jurídica, então, como uma particularidade que a lei pode expressar diretamente ou não e que, em outros momentos, a lei pode reprimir. Entendendo que a norma é uma particularidade (no sentido que expressa a universalidade do Direito, que foi gerado sobre a soma de vários momentos singulares da complexidade das relações humanas na sua dialética social), ela só pode ser compreendida em conexão com aquela universalidade do Direito. Assim, por exemplo, quando a norma constitucional assegura que os direitos dos trabalhadores devem visar a melhoria de sua condição social, esta norma (particular), só pode ter como patamar mínimo de compreensão, o que foi a melhoria da condição social dos trabalhadores ao longo do processo histórico, ou seja, com base na compreensão de cada singularidade que a compõe como universalidade em movimento, construída pelo sujeito que é essencialmente humano (GENRO, 1994, p. 21).

Além disso, o juiz do trabalho não pode se deixar abater e se tornar simples máquina reprodutora de sentenças iguais e sem fundamentos lógicos para cada caso concreto. Se faz necessária a análise dos fatos referidos e também, do tamanho da envergadura social a qual se afeta com o desrespeito das garantias fundamentais sociais dos trabalhadores (OLIVEIRA, 2009).

Na doutrina escrita por Streck, encontramos que

a ideia de que o direito passa por uma profunda crise não é novidade. Entre outras questões que agudizam essa crise, uma das que deve ser ressaltada é a crise de paradigma. Nossos juristas trabalham com a ideia de que o homem é um sujeito (individual) de direitos. Daí que nosso direito está permeando pelo paradigma liberal-individualista. Basta ver a dificuldade com que os juristas e as instituições lidam com os novos movimentos sociais e os conflitos decorrentes da questão fundiária e urbana (1997, p. 9)

Cabe, no entanto, que o magistrado atual mude essa ideia e que a indenização por *dumping* social, concedida de ofício pelo juiz, seja confirmada pelo tribunal, como forma de inibir novas demandas trabalhistas, das mesmas e de outras empresas, que verificando a falta de punição, incorrem para os mesmo erros de uma receita fácil, a custo de mão de obra humana.

Porém “[...] se os juízes continuarem considerando que não lhes cabe alterar a realidade, não restará nada mais que a realidade bem conhecida de empresas que

deliberadamente descumprem direitos trabalhistas de seus empregados” (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 105).

Vários são os diplomas no ordenamento jurídico brasileiro que possibilitam a atuação do juiz de ofício de modo que, garanta a justiça para a sociedade, ou seja, “tanto a CLT quanto o CC e o CDC apontam no mesmo sentido: o de que o processo deve necessariamente constituir instrumento adequado para a realização do projeto constitucional de construção de uma sociedade mais fraterna e solidária” (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 139).

Vários exemplos podem ser suscitados, de que o juiz é parte ativa do processo e assim, facultado-lhe a ação no desenvolver da lide, podemos citar o art. 404 do CC¹²⁰, que concede ao juiz a faculdade de sentenciar com uma indenização suplementar; o art. 84 do CDC¹²¹, que impõe ao juiz as rédeas da decisão de determinar providências que supram um equivalente adimplemento; o art. 832 da CLT¹²², em que se imputa ao magistrado, em sua decisão, estabelecer a maneira

¹²⁰ Art. 404. As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional. Parágrafo único. Provado que os juros da mora não cobrem o prejuízo, e não havendo pena convencional, **pode o juiz conceder ao credor indenização suplementar (grifei)**.

¹²¹ Art. 84. Na ação que tenha por objeto o cumprimento da obrigação de fazer ou não fazer, **o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento**. § 1º A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se por elas optar o autor ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente. § 2º A indenização por perdas e danos se fará sem prejuízo da multa. § 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu. § 4º O juiz poderá, na hipótese do § 3º ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando prazo razoável para o cumprimento do preceito. § 5º Para a tutela específica ou para a obtenção do resultado prático equivalente, poderá o juiz determinar as medidas necessárias, tais como busca e apreensão, remoção de coisas e pessoas, desfazimento de obra, impedimento de atividade nociva, além de requisição de força policial **(grifei)**.

¹²² Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. **§ 1º - Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento**. § 2º - A decisão mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida. § 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso. § 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos. § 5º Intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3º deste artigo. § 6º O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União. § 7º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico **(grifei)**.

como ela será cumprida; entre outros artigos que se encontram na legislação brasileira atual.

Como se vê, a possibilidade de o juiz agir de ofício para preservar a autoridade do ordenamento jurídico vem sendo cada vez mais prestigiada pelo direito e, no que se refere ao respeito à regulamentação do direito do trabalho, constitui um dever, pois o não cumprimento convicto e inescusável dos preceitos trabalhistas fere o próprio pacto que se estabeleceu na formação do nosso Estado Democrático e Social de Direito, para fins de desenvolvimento do modelo capitalista em bases sustentáveis e com verdadeira responsabilidade social (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 139).

Em síntese, o que se espera é uma ação ativa do magistrado para que, com essa força extra, se consiga erradicar o trabalho degradante e com ele a caracterização da concorrência desenfreada e desleal que imunda o mercado consumidor da atualidade. Tanto no que tange o mercado brasileiro quanto o português, devem ser apreciadas formas públicas de se conter o “terrorismo” laboral. As formas utilizadas pelo Estado brasileiro foram apresentadas, cabendo agora, abordar os aspectos relevantes ao tema no cenário português, ao que se estudará a seguir.

4.3 Formas de enfrentamento do trabalho análogo ao de escravo pelo Estado português

Como no Brasil, em Portugal, também ocorrem casos em que o trabalhador é submetido a condições análogas a de escravidão, nesses casos, de acordo com o art. 159 do Código Penal,¹²³ reduzir um ser humano a condição de escravo é crime punível com pena de prisão que varia de 5 a 15 anos.

É a escravidão moderna, em que a exploração é disfarçada em forma de trabalho, o que torna a sua visibilidade e erradicação mais difíceis. Nas palavras de Rios (2008, texto digital) essa forma de escravidão “explora a vulnerabilidade e as carências, especialmente financeiras, das potenciais vítimas que muitas vezes são apanhadas nessas redes, sem se aperceberem que se tornaram escravas”.

Nesse sentido, em acórdão do Tribunal da Relação do Porto, tem-se que a escravidão configura-se por meio da retirada de toda e qualquer liberdade da pessoa humana, a qual se imputa a característica de mera propriedade. No entanto

¹²³ Artigo 159º Escravidão. Quem: a) Reduzir outra pessoa ao estado ou à condição de escravo; ou b) Alienar, ceder ou adquirir pessoa ou dela se apossar com a intenção de a manter na situação prevista na alínea anterior; é punido com pena de prisão de 5 a 15 anos.

contempla o acórdão n. 1231/09.3JAPRT.P1, que, “o conceito tem de ser densificado perante as circunstâncias sociais, históricas e políticas contemporâneas, e de acordo com as concepções ético-filosóficas dominantes”, para que a decisão atinja os moldes da atualidade e a justiça atinja a sua função punitiva frente a conduta ilícita.

Isso porque, deve-se analisar que Portugal, como medida de proteção aos seus trabalhadores, além da garantia protetiva a todos os seus cidadãos, assinou em 25 de setembro de 1926 a Convenção de Genebra,¹²⁴ na qual se estabelece diretrizes para a proteção daqueles que laboram e penas, como a mencionada anteriormente, para aqueles que submeterem seres humanos a condições de escravidão.

Essa Convenção foi processada em âmbito internacional através da aprovação do Protocolo de Emenda à Convenção Relativa à Escravatura assinada em Genebra em 25 de setembro de 1926, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, por meio da Resolução 794 (III) em 23 de outubro de 1953, entrando em vigor em 7 de dezembro do mesmo ano (PORTUGAL, [2010?]).

Ademais, Portugal é signatário da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, originária do Conselho da Europa. Assinada pelo Estado em 1976 e tendo entrado em vigor no seu ordenamento jurídico no ano de 1978, apresenta como principal obrigação o respeito aos direitos dos seres humanos (art. 1º).¹²⁵

Nessa convenção o direito a vida é colocado em destaque, e, nesses moldes, o trabalho escravo é considerado uma afronta direta ao bem viver. Sendo assim, dita o art. 4º da Convenção que é terminantemente proibido a escravatura assim como o trabalho forçado, de acordo com o que se colaciona.

¹²⁴ Ressalta-se que, segundo informações, até novembro do ano de 2010 o Estado português não havia procedido a assinatura ao protocolo de emenda à convenção referente à escravatura, acima citada (Portugal, [2010?]).

¹²⁵ Artigo 1.º Obrigação de respeitar os direitos do homem. As Altas Partes Contratantes reconhecem a qualquer pessoa dependente da sua jurisdição os direitos e liberdades definidos no título I da presente Convenção.

1. Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão.
2. Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório.
3. Não será considerado "trabalho forçado ou obrigatório" no sentido do presente artigo:
 - a) Qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5.º da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional;
 - b) Qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de objectores de consciência, nos países em que a objecção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório;
 - c) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade;
 - d) Qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais.

Além da observância e da obrigatoriedade de legislar contra o trabalho escravo dentro do seu território, Portugal, ao ser membro da União Europeia, deve perpetuar sua diretrizes por todos os países que fazem parte do mesmo acordo de cooperação. Dessa primazia, o Estado deverá seguir a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que se guia com o intuito de reunir em um único documento textos diretivos para os cidadãos europeus.

Do documento, no mesmo sentido das outras convenções, pode-se retirar que é proibida a escravidão e a servidão moderna, sendo que nenhum ser humano poderá ser coagido ao trabalho forçado e tão pouco ser considerado uma mercadoria, e, assim, produto de tráfico humano (art. 5º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).¹²⁶

Não obstante, mesmo com toda a proteção despendida pela legislação portuguesa, em 1978, o país ratificou a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, passando, desse modo, a ser integrante do sistema de proteção dos direitos e liberdades fundamentais. A Convenção consagra um vasto conjunto de garantias civis, políticas, económicas e culturais, além de, ser responsável pela instituição do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, cuja à atividade diz respeito a julgar os casos concretos que auferirem violação aos direitos humanos, dentre eles, a imputação ao ser humano ao trabalho escravo e degradante (PORTUGAL, [s.a.]).

Perante o Tribunal, pode-se propor uma queixa de forma individual, após esgotados todos os meios internos de resolução do conflito, e, caso ainda não se tenha conseguido alcançar a real e suficiente reparação, pode-se recorrer a essa

¹²⁶ Art. 5º Proibição da escravidão e do trabalho forçado. 1. Ninguém pode ser sujeito a escravidão nem a servidão. 2. Ninguém pode ser constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório. 3. É proibido o tráfico de seres humanos.

instância como forma de garantir que o direito do ser humano, que foi violado, seja reparado de modo adequado (PORTUGAL, [s.a.]).

Diante de todo o exposto, pode-se dizer que Portugal, assim como outros Estados-Membros da União Europeia, tem fundado a sua legislação interna e externa na luta contra o trabalho desumano. Como mencionado em capítulo anterior, o destacamento dos trabalhadores pelos países assinantes do acordo da UE, não pode ser visualizado de maneira a fraudar a legislação trabalhista, mas sim, como um modo para melhorar a qualidade de vida do povo europeu, e como consequência, de toda a nação, uma vez que se estabelece em um mundo globalizado, onde se reparte atos bons e ruins. Dessa forma, caberia também no ordenamento português a instituição de uma indenização condenando as empresas que violam os direitos trabalhistas para auferir lucro em meio a uma concorrência desleal. E é essa indenização que se passa a explicar.

4.4 A indenização por *dumping* social como forma de acabar com o trabalho análogo ao de escravo

Ao final de toda a explanação, com referencia a momentos históricos importantes do direito do trabalho, perpassando pela conceituação do *dumping* social e da análise do trabalho análogo ao escravo, demonstrado por meio da doutrina, jurisprudência e fatos de casos concretos, adentra-se no ponto principal e na resolução da problematização proposta no trabalho.

A partir desse momento, trataremos da indenização por meio do *dumping* social que, surge como uma das formas encontradas pelo Estado brasileiro, representado pelo Poder Judiciário, para tentar acabar com o trabalho escravo no País, sendo uma medida que busca por meio da punição conscientizar o empregador. Como ressaltado, esse é um mecanismo aplicado no Brasil, contudo tal instrumento não tem sido alcançado em Portugal. No entanto, talvez seja possível que a aplicação da indenização ocorra nesse Estado, dependendo, de implementos legislativos que fogem ao alcance proposto para esse trabalho, motivo pelo qual não será discutido a possibilidade ou não da implantação desse instrumento em solo Europeu, de modo que será focado diretamente na indenização e como essa se torna possível no Brasil.

A partir disso, conforme Maior (2007, p. 18) impõe-se

a medida coercitiva, assim, desde a condenação ao pagamento de uma indenização adicional (ou suplementar), destinada ao autor da ação individual, em virtude da facilidade de implementação da medida, até a determinação de obrigações de fazer, voltadas a práticas de atos em benefício da comunidade.

Nesse sentido, apesar de toda a implementação de políticas públicas, como delineado anteriormente, por meio do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo; a ação do Ministério Público do Trabalho na atuação, impondo as empresas o Termo de Ajustamento de Conduta ou até mesmo, propondo diretamente Ação Civil Pública; a indenização por *dumping* social é, de modo geral, a maneira encontrada mais adequada para efetivar a punição para empresas que utilizam a mão de obra humana para auferir lucro fácil.

Lecionam Souto Maior, Mendes e Severo (2012, p. 90), nesse sentido, que,

a necessidade de reconhecer essa possibilidade de condenação, independentemente de pedido da parte, pela prática de dano social, decorre da constatação de que a legitimidade coletiva, conferida ao Ministério Público do Trabalho e aos Sindicatos, não tem sido reconhecidamente, satisfatória para a correção da realidade, nem mesmo contando com a atuação fiscalizadora do Ministério do Trabalho e Emprego.

Como podemos observar nas notícias apresentadas no capítulo anterior, existe a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e a lista negra do Ministério Público do Trabalho, relacionado ao trabalho escravo, porém, sua efetividade não chega a atingir sua finalidade. Por óbvio que sabe-se ser relativamente grande o número de empresas que deveriam ser fiscalizadas mas não o são, por motivos diversos, como falta de agentes, falta de material de trabalho, entre outros. Essa mesma consciência tem a OIT (texto digital), ao esclarecer que “todas as formas de escravidão no Brasil são clandestinas, sendo mas difíceis de combater, tendo em vista a dimensão do país, as dificuldades de acesso, a precariedade de comunicação, as limitações de inspeção e as questões legais e institucionais”.

Pode-se dizer que a mesma dificuldade é encontrada por Portugal que, apesar de ser bem menor em quilometragem territorial do que o Brasil sofre com o destacamento dos trabalhadores que são destinados à outros países pertencentes a União Europeia, mas que não tem uma legislação garantidora dos direitos que realmente devem ser alcançados para o ser humano que labora.

A indenização por *dumping* social, surge, assim, como forma suplementar de punir as empresas que tratam o seu trabalhador como sua propriedade, como um objeto, uma coisa, ou seja, uma verdadeira mercadoria.

Na prática, não é muito difícil identificar as empresas praticantes do *dumping* social, uma vez que no dia a dia das varas trabalhistas é muito comum que o nome de determinadas empresas sempre esteja estampado nas pautas diárias de audiências devido à grande quantidade de reclamações trabalhistas que as mesmas possuem (DELGADO, 2013, texto digital).

Dessa forma, através de uma ação trabalhista individual o magistrado pode identificar que a parte ré já é demandada por inúmeros outros trabalhadores, e assim, sem o pedido da parte, aplicar a indenização suplementar como fonte de restabelecer o meio social. Ainda mais, porque, a falta de respeito do empregador para com o seu empregado alcança o princípio da dignidade da pessoa humana, ferindo sua proteção como homem e também como sociedade, fazendo jus a uma reparação individual e social. Nesses termos, Costa (2009, p. 59), ainda destaca que:

Essa citada projeção comunitária ou social do princípio da dignidade da pessoa humana representa a existência de um dever geral de respeito no âmbito da comunidade dos seres humanos. Em suma, seja a dimensão singular ou coletiva, a proteção da dignidade implica uma obrigação geral de respeito ao ser humano, individual ou coletivamente agrupado.

Existe sim, um entrave na sua aplicação, o pensamento voltado a uma indenização individual, ou seja, de que o valor pago a esse título fosse revertido ao trabalhador, gerando através de tal decisão um “[...] enriquecimento exagerado de uma das vítimas, em detrimento das demais. Esse argumento pode ser superado com a adoção da técnica de reverter o valor da indenização em favor de um fundo de execuções ou de amparo aos trabalhadores” (SEVERO, texto digital).

Corroborando Fernandez (2014, p. 162) doutrinando que “a postura judicial diante de hipóteses de cometimento de danos sociais deve estar dirigida a ultrapassar os aspectos individuais da lide sob apreciação e promover a adequada tutela dos danos no contexto dos quais a demanda individual está inserida”, mesmo que a decisão resulte sem que a parte tenha proferido um pedido específico de condenação da ré a indenização por *dumping* social.

A título de exemplificação, Severo (2011, texto digital) nos detalha um caso por ela mesmo evidenciado, na sua carreira de magistrada:

Nesse sentido, tive a oportunidade de prolatar sentença na qual uma grande empresa, com mais de 4.000 processos em tramitação na Justiça do Trabalho, reiteradamente vem sendo condenada por não efetuar pagamento de horas extras. A conclusão de que essa empresa vem se firmando no mercado internacional, em detrimento de suas concorrentes, inclusive porque ignora solenemente os direitos fundamentais dos trabalhadores cuja mão de obra permite sua existência, fez com que fosse aplicada uma indenização significativa, a ser revertida para as demais execuções da Vara, arquivadas por falta de crédito, no limite de R\$ 10.000,00 por demanda.¹²⁷

Casos como os da autora, trazem à baila a real efetividade da medida, gerando a punição da empresa causadora do dano, e empregando o valor por ela pago a título de indenização, na sociedade em que essa se encontra inserida e onde foi praticado.

Inegável também é, que muitas empresas, que reiteradamente desrespeitam os seus trabalhadores utilizam-se da mídia para divulgar ações que dizem ser sociais para promover sua marca perante o consumidor (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012), outra prática que pode ser observada pelo magistrado, pois, muitas vezes, essas empresas utilizam-se de propaganda enganosa, enquanto abarrotam o Judiciário com demandas contra elas.

Diariamente, inúmeros trabalhadores são lesados por empresas que praticam, de forma reiterada, condutas ilegais com o objetivo de auferir lucros cada vez maiores. Essas empresas utilizam-se dessas práticas abusivas aproveitando-se da lentidão processual e pela possibilidade de interposição de inúmeros recursos para se eximir de suas responsabilidades.¹²⁸ Em virtude da morosidade processual e da impunidade do sistema jurídico brasileiro, diversos empregadores entendem como vantajoso suprimir os direitos trabalhistas já que essa é uma forma de obter lucro e uma eventual demanda processual levaria muito tempo para ser concluída (DELGADO, 2013, texto digital).

Vendo tal situação, é obrigação do magistrado, como membro social, aplicar penas que desmoralizem tal ato e façam com que a empresa pague pelo mal cometido à sociedade. Nada melhor, para punir, que afetar o lucro dessa, através da indenização por *dumping* social.

¹²⁷ Cabe frisar que, mesmo a magistrada tendo justificado a aplicação da indenização suplementar, pela violação reiterada por parte da empresa a legislação Constitucional e Especial trabalhista, a sentença foi reformada em sede de recurso ao Tribunal Superior do Trabalho.

¹²⁸ Em determinados processos, o réu se utilizam de meios dispendiosos e ilícitos com o intuito de causar o cansaço e o desgaste das outras partes, postergando o processo de forma ilegítima e assim, conseguindo que a outra parte desista da demanda, caracterizando assim, o chamado assédio processual. De acordo com Schiavi (2014, p. 385) entende-se que “o assédio processual aproxima-se da litigância de má-fé e do ato atentatório à dignidade da justiça, mas com eles não se confunde, pois os atos de litigância de má-fé e ato atentatório têm tipificação legal e se consumam num único ou por alguns atos processuais praticados pela parte. Já o assédio processual é conduta insidiosa, não prevista em lei, mas que tem por objetivo minar a resistência do litigante, atentando contra sua dignidade, desencorajando-o a litigar”.

Segundo Delgado (2013), as empresas alegam que a carga tributária, na relação de trabalho é muito elevada, e que o desrespeito a essas torna-se inevitável para a sua sobrevivência no mundo dos negócios. Entretanto, esquecem-se de que ao reduzir os direitos previstos em lei aos trabalhadores, afetam o meio em que esse está inserido e assim, consecutivamente, por consequência sua vida empresarial.

Severo (2011, texto digital) afirma que, “nesse contexto, o dano social, quando examinado sob a perspectiva de um direito cuja natureza alimentar (artigo 100 § 1º, da CF)¹²⁹ e fundamental (artigos. 6º a 11º, da CF) é manifesta, revela a necessidade de trilhar o caminho da solidariedade”.

A indenização por *dumping* social é uma forma de reação do direito para com atos de coação, como ocorre no trabalho escravo (MAIOR, 2000). Essa coação somente causa prejuízos, tanto aos que sofrem quanto aos que praticam, visto que tais atos voltam-se para a sociedade, ou seja, para todos.

Sendo assim, está nas mãos do Poder Judiciário, fazer com que o direito seja devidamente cumprido, através da Justiça do Trabalho, que tem o poder de inibir tal prática que fere is direitos individuais e coletivos, por meio da aplicação do direito do trabalho.

O direito do trabalho, sustentamos, pode ser um instrumento para construção de uma sociedade mais justa, mesmo que forças econômicas afastem leis sociais ou, influenciando a política, façam criar leis anti-sociais, pois o direito é algo que está acima da lei. O direito do trabalho, ademais, não é apenas um direito que se preocupa com a solução de eventuais conflitos surgidos na sociedade, com o mínimo de perturbação social, mas um direito que se preocupa com a realização de condutas (MAIOR, 2000, p. 246).

Ao se preocupar com a realização de condutas sociais, o direito do trabalho, preocupa-se com as formas de se punir quem está em desacordo com essas. Por esse meio, leciona Delgado (2013, texto digital) que,

¹²⁹ Art. 100. Os pagamentos devidos pelas Fazendas Públicas Federal, Estaduais, Distrital e Municipais, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim. § 1º Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo.

apenas a previsão legal de condenação de empresas pela prática de *dumping* social seria capaz de amenizar as discordâncias doutrinárias e jurisprudenciais.¹³⁰ Enquanto forem ignorados os malefícios do *dumping*, os trabalhadores brasileiros permanecerão sendo explorados e submetidos a condições degradantes de trabalho.

Muitas vezes, o próprio estado é conivente com a utilização de mão de obra mais barata, contratando pessoas sem concurso público ou com a contratação de empresa participantes de licitações que ganharam a concorrência por manterem o menor valor, e, “como resultado, o Estado reduz custo, as empresas ganhadoras das licitações adquirem seus ganhos e os trabalhadores executam os seus serviços, mas não recebem, integralmente, seus direitos” (SOUTO MAIOR; MENDES; SEVERO, 2012, p. 23).

Se vislumbrarmos por essa ótica, talvez seja propício ao Estado que a lei não estabeleça uma indenização suplementar para punir a concorrência desleal e a utilização de mão de obra sem a mínimas condições de salubridade, visto ser ele mesmo, em muitas vezes, mantenedor dessa situação.

A crise econômica enfrentada por diversos países influencia substancialmente na flexibilização das normas trabalhistas para que seja possível a manutenção dos empregos existentes ou, como destaca Laurino (2013, p. 93) “o lado sóbrio é que, a pretexto de ampliar a oferta de emprego, a reforma do mercado de trabalho uniformiza a “precariedade” e acentua a desigualdade social”.¹³¹

Porém, em meio as mudanças que ocorrem rotineiramente, nossa CLT, criada em 1943, nada expôs, na época, sobre o assunto que agora se discute. Contudo, muito se evoluiu desde essa data até os dias atuais com relação ao trabalho. Sendo assim, de acordo com Delgado,

[...] o processo de globalização, a implantação de tecnologia e de novos modelos de produção foram capazes de provocar intensas mudanças nas relações laborais, motivos pelos quais muitas vezes não se encontra proteção legal para determinados conflitos trabalhistas, considerando que as condições de trabalho do ano de 1943 em muito se transformou até chegar às condições atuais (2013, texto digital).

¹³⁰ Delgado, neste ponto, refere-se à discussão doutrinária e jurisprudencial, sobre a questão de poder ou não o juiz condenar a empresa praticante de *dumping* social, de ofício, ou seja, sem que a parte tenha pedido.

¹³¹ Tal conduta pode ser vista através da Medida Provisória n. 680, de 6 de julho de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego e dá outras providências, mediante a redução da jornada de trabalho que, pode ser reduzida para aqueles empregados com relação de trabalho em organizações que estejam passando por grave crise financeira e que já tentaram todos os recursos possíveis para se manter ativas no mercado. Dessa forma, através da citada política pública, o governo Brasileiro busca auxiliar o mercado e garantir que muitos trabalhadores permaneçam empregados.

Contudo, na lição de Souto Maior, Mendes e Severo (2012), ocorre que a base para a condenação por *dumping* social pode ser retirada do texto constitucional, não sendo empecilho para a condenação suplementar a falta de normatização por parte da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não é por razão diversa que a Constituição de 1988 inicia seus artigos estabelecendo os fundamentos da República e, dentre eles, faz constar “os valores sociais do trabalho” e da livre iniciativa, [...]. Vale dizer: viver em um país capitalista, e, portanto, ditado pela regra da livre iniciativa, mas que se pretende democrático e regido pela ordem jurídica, implica a adoção de responsabilidade frente às lesões causadas pela simples assunção do risco ou pela deliberada negação de direitos fundamentais. Os valores do trabalho são sociais na ordem constitucional vigente porque não interessam apenas a quem trabalha, importando a toda à sociedade, que se pretende saudável e justa (p. 21).

Assim, a indenização por *dumping* social é uma excelente forma de punição ao trabalho escravo, ainda que não prevista em Lei, mas que se utiliza do fundamento constitucional da valoração do trabalho para ter sua aplicabilidade garantida, sendo dever, de todos, manter uma sociedade livre e justa, ainda mais quando se refere à mão de obra humana, contra empresas capitalistas preocupadas em auferir grandes lucros de forma desumana.

Ultrapassada a etapa de reconhecimento da prática de *dumping* social e atendidos os requisitos para sua configuração, depara-se o magistrado trabalhista com a complexa fase de fixação do valor da sanção extraordinária. A *vexata quaestio* reside precisamente no risco de prolatar-se decisão ilegítima ou ineficaz. Ilegítima será a imposição de determinado valor sem qualquer justificativa para seu estabelecimento, sem demonstração do *iter* percorrido até atingir-se a verba imposta. Revela-se ineficaz, por sua vez, a decisão que impõe valor irrisório, apto senão a estimular a violação de direitos metaindividuais com o intuito de obtenção de proveito econômico. Com efeito, é no momento de fixar o valor da indenização que poderá se dar efetividade ao caráter punitivo da indenização por dano moral coletivo, pois se o montante não for suficiente para dissuadir o ofensor restará frustrado o objetivo do instituto, e, conseqüentemente, continuará a coletividade à mercê daqueles que utilizam todos os meios para conseguir lucrar perante os demais (FERNANDEZ, 2014, p. 170).

Esse entendimento é o contemplado por outros doutrinadores que ainda embasam seu pensamento na tese de que a base para a condenação por *dumping* social, consiste na prática de ato ilícito, “[...] pelo exercício abusivo de direito, por extrapolar os limites sociais e econômicos” (DELGADO, 2013, texto digital), devendo dessa maneira, ser punida através dos arts. 186 e 187 do Código Civil.

Tais dispositivos legais estabelecem que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” e “também comete ato ilícito o titular de

um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”, devendo assim, ser punido pelo ato ilícito praticado.

Cabe a aplicação dos dispositivos civis, uma vez que, pelo *dumping* social gerar um dano de caráter extrapatrimonial, a responsabilidade civil se configura de maneira visível, ao ponto que tal aplicação é adequada para justificar a indenização suplementar que se volta a toda a sociedade, pois o valor fixado a esse título e pago por aquele que cometeu a degradação do trabalho humano para auferir lucro, é destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.¹³²

Existe hoje, um projeto de lei proposto pelo então Deputado Carlos Gomes Bezerra (PMDB/MT), cujo objetivo é “fixar uma indenização e multa administrativa para a empresa que pratique concorrência desleal descumprindo a legislação trabalhista para oferecer seu produto com preço melhor” (PL 1615/2011, texto digital). Esse projeto encontrava-se com a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), sendo apresentado na data de 14 de março de 2013, pelo, na época, Deputado Roberto Santiago (PSD-SP), com parecer favorável a aprovação e, na data de 1 de abril de 2015, apresentado, também com voto favorável a aprovação, pelo relator, o então Deputado Benjamin Maranhão, do qual se colaciona o relatório:

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO
 PROJETO DE LEI No 1.615, DE 2011 “**Dispõe sobre o *dumping* social.**”
 Autor: Deputado CARLOS BEZERRA Relator: Deputado BENJAMIN
 MARANHÃO I - RELATÓRIO O Projeto de Lei nº 1.615, de 2011, de autoria
 do ilustre Deputado Carlos Bezerra, **define o *dumping* social como “a
 inobservância contumaz da legislação trabalhista que favoreça
 comercialmente a empresa perante sua concorrência”. Verificada a
 prática de *dumping* social, a empresa infratora fica sujeita ao
 pagamento de indenização aos trabalhadores e à empresa concorrente
 prejudicada e de multa administrativa a ser recolhida ao Fundo de
 Amparo ao Trabalhador – FAT, no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por
 trabalhador prejudicado, calculada em dobro em caso de reincidência. O
 juiz pode declarar a prática de *dumping* social de ofício, sem pedido
 expresse da parte ou quando por ela requerido ou pela entidade
 sindical ou pelo Ministério Público.** Não foram apresentadas emendas no
 prazo regimental. É o relatório. 2 II - VOTO DO RELATOR **O *dumping*
 social configura concorrência desleal às custas da supressão de
 direitos trabalhistas. A empresa lucra com o valor menor de seu
 produto e quem paga a conta é o trabalhador. A prática adotada por
 algumas empresas-empregadoras consiste em não observar os
 direitos trabalhistas, barateando o custo da mão de obra, a fim de**

¹³² De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego ([2008?]) o Fundo de Amparo ao Trabalhador – o FAT – é um fundo especial, cuja natureza atribuída é contábil-financeira. Vinculado ao MTE, destina-se ao custeio do seguro-desemprego, ao abono salarial e a programas de desenvolvimento econômico criados pelo governo.

reduzir o valor final do produto. Além de descumprir a legislação trabalhista, a empresa que pratica o *dumping* social prejudica a concorrência. Na competição com empresas que adotam políticas de sonegação de direitos, as que cumprem a legislação são obviamente prejudicadas. A concorrência desleal é prática já conhecida pelo mercado e condenada, e vários são os mecanismos existentes para evitá-la. Merece especial atenção quando a deslealdade atinge os direitos fundamentais dos trabalhadores e não apenas interesses comerciais. Nesse sentido, concordamos com a iniciativa do nobre autor do projeto, Deputado Carlos Bezerra, que define o *dumping* social, termo já consagrado pela doutrina trabalhista, além de impor indenização ao trabalhador e à empresa concorrente, e multa administrativa. **A empresa que lucrou com a prática desleal deve pagar em dobro os valores devidos e sonegados ao trabalhador. Deve, outrossim, indenizar o prejuízo causado à concorrente. Já o prejuízo causado a toda sociedade fundamenta a multa administrativa. Apenas a sanção legal pode inibir a adoção de práticas condenáveis como o *dumping* social.** Por esses motivos, votamos pela aprovação do PL nº 1.615, de 2011. Sala da Comissão, em de de 2015. Deputado BENJAMIM MARANHÃO Relator (grifei).

Por todo o exposto, sendo a prática de *dumping* social uma prática ilícita e desumana, uma vez que impõe condição de escravo ao ser humano, o Projeto de Lei referido, caso fosse aprovado, seria mais uma base e uma eficaz fonte de punição pela prática do ato, que caracteriza uma concorrência desleal e uma degradação do ser que labora, afetando, por consequência todo o meio social.

De grande relevo se torna a punição do *dumping* social, base para tanto, como foi visto, já se tem. É necessário, contudo, que a consciência social prevaleça em todas as Nações e que todos com o poder de dirimir com a prática de trabalho escravo, assim o façam; e, se não através da aplicação da indenização por *dumping* social, de alguma outra forma punam o trabalho que infringe a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a valoração do trabalho.

5 CONCLUSÃO

A partir de material bibliográfico e documental, em uma pesquisa desenvolvida através do método dedutivo, buscou-se diante do estudo, analisar de que modo o Estado brasileiro e o Estado português, por meio de políticas públicas, estão trabalhando para combater o trabalho análogo ao de escravo realizado por meio do *dumping* social, contribuindo para concretizar assim, o Princípio da dignidade da pessoa humana.

Para tanto, foi necessário antes de abarcar o tema principal, discorrer sobre o modelo de Estado antigo até fixarmos o modelo de Estado Democrático e Social atual, perpassando por momentos históricos importantes de lutas e Revoluções, de modo que fosse criado e posteriormente incorporado medidas que garantissem os direitos sociais dos trabalhadores que na antiguidade não tinham alcançada nenhuma forma de proteção, tanto individual quanto coletiva.

Ademais, além de uma breve evolução histórica do direito do trabalho no mundo, com ênfase no Brasil e em Portugal, o presente estudo também dedica-se ao desenvolvimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e dos direitos humanos, por serem considerados, fontes de direito que visam proteger o trabalhador em âmbito internacional, e, podendo seus Tratados serem trazidos e positivados pelo ordenamento jurídico interno dos Estados.

De início, aponta-se que o trabalho escravo foi abolido do Brasil e de Portugal a vários anos, contudo, pode-se perceber ao longo do estudo movimentos contumazes de trabalhadores que continuam a serem resgatados vivendo em condições análogas a de escravo. O número de empresas é, de fato, elevado, compelindo ao Ministério do Trabalho e Emprego a criação da “lista negra do trabalho escravo”, onde são inseridos anualmente o nome das empresas cuja constatação de trabalho desumano foi verificado pelos fiscais.

O trabalho escravo, análogo ao de escravo, contemporâneo ou moderno, sendo assim várias as terminologias empregadas, pode ser caracterizado através do cerceamento da liberdade do ser humano por outrem, pela manutenção da vida do ser humano trabalhador em ambiente laboral insalubre, sem percepção da dignidade da pessoa humana e pela violação contumaz dos direitos e garantias fundamentais atribuídas àqueles que laboram, deixando-os expostos a condições desumanas.

A condição análoga a de escravidão, por seguinte, caracteriza o *dumping* social que, foi devidamente abordado no presente estudo, através da apresentação de seu contexto histórico e conceitual, assim como, da maneira como se caracteriza e se estabelece no mundo do trabalho.

Nesse sentido, observou-se que o *dumping* social é muito antigo, tanto quanto a própria história do direito do trabalho. Não foi nessa década que o comércio pode se deliciar com a prática de concorrência desleal por meio do desrespeito e da violação da legislação trabalhista como forma de minimizar custos e aumentar os lucros.

Como observado no trabalho, a prática de desrespeito as normas trabalhistas já era opção no século XVI, como forma de economia dos custos, para adentrar em novos mercados consumidores com preços menores que os dos concorrentes. Dessa prática, pode-se observar que as empresas buscam auferir maior lucro, baseando-se na mão de obra barata, no desrespeito e na ignorância aos princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade e da valoração do trabalho.

Sem observar se as condições de trabalho são salubres, querem garantir que seus produtos estejam inseridos em todo o mercado consumidor, independentemente do que será feito para se atingir tal objetivo, o trabalhador para essas empresas não interessa, ele, é somente uma mão de obra necessária, mas não durável, uma coisa, que pode ser tratada de qualquer forma e ser descartada quando não mais atingir os fins almejados pelo empregador. Contrariamente ao preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, o ser humano passa (ou continua) a ser tratado como uma mercadoria.

A função social da empresa, de respeito a dignidade daqueles que a cercam não somente no ambiente interno, mas também, no externo, é completamente esquecida, assim como, os princípios, fonte basilar do direito, categoricamente desrespeitados, a medida que quase que diariamente novas manchetes estampam a localização de trabalhadores vivendo em condições degradantes, muitas vezes tratados piores que os animais. Para tentar erradicar com o trabalho escravo, várias medidas são tomadas pelo Estado, as quais, dentre elas, podemos destacar no Brasil, a aplicação de indenização por *dumping* social para àquelas empresas que reiteradamente tem ações trabalhistas tramitando em seu desfavor pelos mesmo motivos: falta de anotação na CTPS, o não pagamento de férias, 13ª salário, insalubridade, periculosidade etc; enfim, pela falta de condições dignas para o

trabalhador, como foi possível observar ao longo do trabalho, por meio das notícias apontadas nos capítulos anteriores.

Ainda, foi objeto de afronta no presente trabalho o papel que deve ser desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho, legitimado ativo para propor Ação Civil Pública, além de poder firmar com a empresa flagrada com trabalhadores em condições análogos a de escravo, o Termo de Conduta e Ajustamento. Medida essa que, é seguida por uma multa pecuniária com natureza de título executivo extrajudicial.

Outrossim, a Ação Civil Pública também serve de instrumento judicial para que as empresas configurem o polo ativo de uma ação, podendo serem condenadas pela prática reiterada de violação dos direitos sociais, empregando aos seus trabalhadores condições indignas de labor e assim, provocando uma concorrência desleal ao praticar preços abaixo dos seus concorrentes com base em um produto de baixo custo sustentado pela mão de obra humana.

No presente, se defende, ainda, que a ação individual pode se dar por meio de pedido de indenização por *dumping* social, uma vez que o polo ativo é preenchido por um integrante da sociedade, sendo assim, ao mesmo tempo em que se litiga por um bem pessoal, pode-se requerer um bem extensível a toda a coletividade, como é o caso da indenização suplementar que é destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e não ao autor da ação.

Deve-se esclarecer que o intuito da indenização é reparar o mal acarretado a toda a sociedade com a prática de violação aos direitos sociais e não proporcionar o enriquecimento sem causa do litigante.

Com o mesmo intuito que se defende o pedido de indenização por *dumping* social em ações individuais, de modo a propiciar o reparo da sociedade que sofre com o ilícito, que se julga correta a decisão de ofício por parte do magistrado na falta de pedido da parte a condenação do réu ao pagamento da indenização social. Isso porque o magistrado é detentor do poder de averiguar se a litigante componente do polo passivo da ação consta de forma reiterada nessa posição pelos mesmos motivos e fundamentos em inúmeras ações judiciais.

A observância, por parte do magistrado, de empresas que figuram reiteradamente no polo passivo de ações trabalhista, gera o dever do juiz de agir em prol da sociedade e aplicar sanção que iniba a contínua inobservância das leis vigentes por parte da organização.

Nesse sentido, pode-se dizer que a decisão de alguns Tribunais Regionais do Trabalho torna-se louvável, pois atenta ao seu papel social e faz cumprir com o que estabelece os princípios constitucionais e a legislação pátria. Contudo, cabe aqui frisar que o Tribunal Superior do Trabalho, contrariamente a esse entendimento, tem reformado praticamente todas as decisões de primeiro e segundo grau que condenam de ofício determinadas empresas pela prática de dano social. Para o TST sem pedido, a condenação é *extra petita*, devendo a sentença ser reformada.

O Tribunal Superior, mesmo reconhecendo no acórdão se tratar de dano social, entende que o juiz não pode condenar de ofício uma empresa que pratica *dumping* social, o que nos faz concluir, que sob essa ótica o juiz deve ficar inerte à situação de desrespeito reiterado.

É necessário que tanto em Ação Civil Pública, sendo parte legítimas para propor o Ministério Público e os Sindicatos, e em Ações Individuais, a parte autora, peça a condenação da empresa por dano social, para evitar que o Tribunal Superior considere a sentença *extra petita*, e a punição seja efetiva. Ademais, mesmo estando evidente que o *dumping* social é um direito coletivo, difuso e individual homogêneo, sendo assim, o MPT e os Sindicatos legitimados ativos para propor o pedido. Indo contrariamente ao pensamento da doutrina majoritária e dos Tribunais Superiores, defende-se aqui, novamente, que deve-se propor na ação individual pedido para condenação do réu ao pagamento de indenização por dano social causado a toda a sociedade com a prática reiterada de condições desumanas ao trabalhador.

No que tange o Estado português, a forma encontrada pelo país para amenizar a situação causada pela possibilidade do destacamento de trabalhadores é empregar normas legais que proíbam a prática de trabalho escravo ou degradante, com fulcro no desrespeito as normas legais, baseando-se em Convenções da Organização Internacional do Trabalho e no Conselho da Europa. Da mesma forma, destaca-se que a intenção da União Europeia, é proporcionar aos seus Estados-Membros medidas que garantam o crescimento desses, não sendo seu objetivo final que esse desenvolvimento seja proporcionado pela prática de trabalho análogo ao de escravo.

Conclui-se, portanto, apesar da escassa bibliografia específica sobre um assunto tão relevante, de grande interesse social e importante para o desenvolvimento das garantias trabalhistas, que o trabalho análogo ao de escravo e

a consecutiva caracterização da prática de *dumping* social é ilícita e deve sim ser punida através de indenização, como forma de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, independente do tipo de ação e da forma como o magistrado determina a condenação. Deve-se lembrar que a prática de *dumping* social causa danos a toda a sociedade e que a sua reparação é para o meio social, e não para a pessoa individual do trabalhador, além de que pode ser uma excelente política de combate ao trabalho análogo ao de escravo, uma vez que, atinge o “coração” do sistema capitalista – O LUCRO.

Assim, a pergunta proposta no presente estudo, pode ser respondida a partir da indenização por *dumping* social como uma medida de política pública que corrobora para o enfrentamento do trabalho análogo ao de escravo no Brasil, alcançando-se assim a dignidade humana. Em Portugal, por sua vez, a indenização suplementar não é utilizada, no entanto, o Estado se preocupa com a erradicação da escravidão moderna por meio de legislações que garantem o acesso a justiça, nacional e internacional, por parte do trabalhador, quando esse se achar em condições de trabalho desumano.

6 REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. O código do trabalho e a constituição. In: **Questões laborais**. ano X, n. 22. Coimbra: Coimbra, 2003. p. 123-154.

AÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO NA PRODUÇÃO DE ROUPAS DA MARCA FENOMENAL PODE ULTRAPASSAR UM MILÃO DE REAIS: Ação ajuizada pelo MPT em São Paulo também pede condenação por *dumping* social. In: **Repórter Brasil**, 18 fev. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/02/acao-por-trabalho-escravo-na-producao-de-roupas-da-marca-fenomenal-pode-ultrapassar-um-milhao-de-reais/>>. Acesso em: 25 set. 2015.

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso prático de processo do trabalho**. 14^a ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

AMARAL, Luiz Fernando de Camargo Prudente do. **A função social da empresa no direito constitucional econômico brasileiro**. São Paulo: SRS Editora, 2008.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

ANTERO, Samuel A. Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho escravo. In: **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, set./out. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122008000500002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 25 ago. 2015.

ANTUNES, José Pinto. **A produção sob o regime da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1964.

ARAÚJO, Aline de Farias. A necessária repressão da Justiça do Trabalho aos casos de *dumping* social. **Revista da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da Paraíba – ESMAT 13**, João Pessoa, n. 4, out. 2011. p. 18-36. Disponível em: <[http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011\[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS\].pdf](http://www.amatra13.org.br/arquivos/revista/REVISTA%20DA%20ESMAT%2013%20ANO%204%20N%204%20OUT%202011[PARA%20IMPRESS%C3%83O%20COM%20302%20PAGINAS].pdf)>. Acesso em: 29 jul. 2015.

ARISTÓTELES. **A política**. Tradução Nestor Silveira Chaves. 2. ed. rev. Bauru, SP: EDIPRO, 2009.

ARRUDA, Gustavo Fávaro. Entendendo o *dumping* e o direito *antidumping*. In: **Revista de direito da concorrência**. n. 7, jul./set. 2005. Brasília: IOB/CADE, 2005. p. 11-45.

BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

BALDASSARRE, Antonio. **Globalizzazione contro democrazia**. Roma: Laterza, 2002.

BARACHO, HerthaUrquiza; JATOBÁ, Augusto César Maurício de Oliveira. Função social e responsabilidade social à luz da Constituição Federal de 1988. In: **Revista do Direito da UNISC**, v. 1, n. 45. Santa Cruz do Sul: jan./abr. 2015, p. 46-60. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/6005>>. Acesso em: 26 set. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. São Paulo: Saraiva, 2003.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização**: as consequências humanas. Tradução Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

_____. **A sociedade individualizada**: vidas contadas e histórias vividas. Tradução José Gradel. Rio de Janeiro: Zahar, 2008a.

_____. **Vida para consumo**: a transformação das pessoas em mercadoria. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008b.

_____. **Capitalismo parasitário**: e outros temas contemporâneos. Tradução Eliana Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

_____. **A riqueza de poucos beneficia todos nós?** Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2015.

BECK, Ulrich. **Liberdade ou capitalismo**: Ulrich Beck conversa com Johannes Willms. Tradução Luiz Antônio Oliveira de Araújo. São Paulo: Editora UNESP, 2003.

BELÉM. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário nº 01327-2003-112-08-00-4, 8ª Região. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Fazenda Lago Azul (Aduino José Galli). Juiz Relator: Georgenor de Souza Franco Filho. Belém, 04 out. 2005. Disponível em: <http://www.trt8.jus.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338>. Acesso em: 14 mai. 2015.

BELL, Rudolf. A escravidão como um investimento: dólares e seres humanos. In: PINHEIRO, Paulo Sérgio (coord.). **Trabalho escravo, economia e sociedade**. Tradução Beatriz Vianna Boeira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984. p. 9-25.

BETTENCOURT, Pedro Ortins de. Códigos do trabalho e de processo do trabalho. In: **Coleção Códigos**. 11. ed. Lisboa: Quid Juris, 2014.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil - 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas.** São Paulo: LTr, Jutra-Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BITENCOURT, Caroline Müller; CALATAYUD, Eduardo Dante; RECK, Janriê Rodrigues. **Teoria do direito e discricionariedade: fundamentos teóricos e crítica do positivismo.** Santa Cruz do Sul: Essere nel Mondo, 2014.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução Carlos Nelson Coutinho. Apresentação Celso Lafer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. Constituição (1824). **Constituição Política do Império do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

BRASIL. Código de Processo Civil (1973). **Código de Processo Civil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

BRASIL. Código Civil (2002). **Código Civil Brasileiro.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 29 jul. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 dez. 1940. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 25 ago. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078.htm>. Acesso em 17 ago. 2015.

BRASIL. Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) em Autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8884.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 11.105, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência de empresário e da sociedade empresária. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 12.506, 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 12.529, de 30 de novembro de 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei no 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei no 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei no 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

BRASIL. Lei n. 13.134, de 16 de junho de 2015. Altera as Leis no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego e o Abono Salarial

e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), no 10.779, de 25 de novembro de 2003, que dispõe sobre o seguro-desemprego para o pescador artesanal, e no 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social; revoga dispositivos da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e as Leis no 7.859, de 25 de outubro de 1989, e no 8.900, de 30 de junho de 1994; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm>. Acesso em: 26 set. 2015.

BRASIL. Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria do MTE cria cadastro de empresas e pessoas atuadas por exploração do trabalho escravo**. 2012. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D39B0462E0139B64542C46C03/Cadastro%2011.09.2012.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 131000-63.2009.5.04.0005, da 4ª Turma Autor: Milton Nunes de Oliveira. Réu: CPM Braxis S.A. Relator: Ministra Maria de Assis Calsing. Brasília, 27 fev. 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20131000-63.2009.5.04.0005&base=acordao&numProclnt=190280&anoProclnt=2011&dataPublicacao=01/03/2013%2007:00:00&query=>>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho escravo: elementos para a caracterização jurídica. In: PRADO, Adonia Antunes; SANT'ANA JÚNIOR, Horácio Antunes de; FIGUEIRA, Ricardo Rezende (Orgs.). **Trabalho escravo contemporâneo: um debate transdisciplinar**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2011. p. 241-250.

_____. **Trabalho escravo: caracterização jurídica**. São Paulo: LTr, 2014.

BROD, Fernanda Pinheiro. Tutela coletiva de direitos trabalhistas: crítica ao modelo brasileiro e sugestões a partir de modelos em direito comparado. In: ZAVASCKI, Liane Tabarelli; BÜHRING, Marcia Anfreia; JOBIM, Marco Félix (orgs.). **Diálogos constitucionais de direito público e privado**. n. 2.. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013a. p. 319-336.

_____. A tutela coletiva em direito comparado e as possíveis contribuições à tutela coletiva de direitos trabalhistas. In: **Processos Coletivos**. Porto Alegre, v. 4, n. 1, 01 jan. 2013b. Disponível em: <<http://www.processoscoletivos.net/1185-a-tutela-coletiva-em-direito-comparado-e-as-possiveis-contribuicoes-a-tutela-coletiva-de-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Curso sistematizado de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil**. v. 1. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Direito constitucional ao alcance de todos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Direito constitucional ao alcance de todos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BY CITEVE. **Guia de boas prática de responsabilidade social no setor têxtil e do vestuário**. Mai. 2012. Disponível em: <www.citeve.pt/filedownload.aspx?>. Acesso em 24 ago. 2015.

CABRITA, Isabel. **Direito humanos: um conceito em movimento**. Coimbra: Almedina, 2011.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direitos constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2014.

CAPPELLETTI, Mauro. Formações Sociais e interesses coletivos diante da justiça civil. In: **Revista de Processo**. São Paulo, n. 5, 1977. p. 128-159. Disponível em: <<http://www.processocivil.net/novastendencias/cappelletti.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

CARROLL, Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organization Stakeholders. In: **Business Horizons**. jul./ago 1991. p. 39-48. Disponível em: <[http://www.researchgate.net/publication/4883660_The_Pyramid_of_Corporate_Social_Responsibility_Toward_the_Moral_Management_of_Organizational_Stakeholders._Business_Horizons_34\(4\)_39-48](http://www.researchgate.net/publication/4883660_The_Pyramid_of_Corporate_Social_Responsibility_Toward_the_Moral_Management_of_Organizational_Stakeholders._Business_Horizons_34(4)_39-48)>. Acesso em: 22 ago. 2015.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à lei de sociedades anônimas**. v. 3. São Paulo: Saraiva, 1977.

CARVAS, Luiz Gustavo Abrantes. Desmistificando o *dumping* social. In: **Revista Jus Navigandi**. ano 16. n. 3014. Teresina, 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20121/desmistificando-o-dumping-social>>. Acesso em: 08 jul. 2015.

CENTRO DE RESPONSABILIDADE I INOVAÇÃO SOCIAL. Os referenciais da responsabilidade social: uma breve síntese. In: **Qualidade**. Edição 03, Outono 2012. p. 32-33. Disponível em: <http://www.apq.pt/portal/Estruturas%20Dinamizadoras/CRIS/OS%20REFERENCIAIS%20DA%20RESPONSABILIDADE%20SOCIAL_CRIS.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

CHAVES, Maria Claudia Gomes. *Dumping* social como fator de precarização das relações de trabalho. In: **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 16 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26586>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

COCKBURN, Andrew; COBB, Jodi. Escravos do século XXI. In: **Exploração do homem pelo homem**. Set., 2013. Disponível em: <<https://exploracaodohomem.wordpress.com/2007/09/29/escravos-do-seculo-xxi/>>. Acesso em: 02 set. 2015.

COIMBRA, Rodrigo. Os direitos transindividuais como direitos fundamentais de terceira dimensão e alguns desdobramentos. In: **Direitos Fundamentais e Justiça**. ano 5, n. 16, jul./set. 2011. p. 64-94. Disponível em: <http://www.dfj.inf.br/Arquivos/PDF_Livre/16_Dout_Nacional_2.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2015.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. COM(2001) 366 final. Bruxelas, 18 jul. 2001. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

COMISSÃO ESPECIAL DO CONSELHO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA DA SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Plano nacional para a erradicação do trabalho escravo**. Brasília: OIT, 2003. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B21345B012B2ABF15B50089/7337.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2015.

COMISSÃO ESPECIAL DO CONSELHO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA DA SECRETARIA ESPECIAL DOS DIREITOS HUMANOS. **Plano nacional para a erradicação do trabalho escravo**. Brasília: SEDH, 2008. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A39E4F614013AD5A314335F16/novopla_nacional.pdf>. Acesso em: 27 set. 2015.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação dos direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CONJUNTURA INTERNACIONAL. **Glossário**. Disponível em: <http://www.pucminas.br/conjuntura/index1.php?tipo_form=glossario&pagina=1195&menu=927&cabecalho=29&lateral=6>. Acesso em: 28 jul. 2015.

CONVENÇÃO CONTRA TORTURA E OUTRAS PENAS OU TRATAMENTOS CRUÉIS, DESUMANOS OU DEGRADANTES. Adotada e aberta a assinatura, ratificação e adesão pela resolução 39/46 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro de 1984. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_6/IIIPAG3_6_1.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

CORDOVIL, Leonor. **Antidumping: interesse público e protecionismo no comércio internacional**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **As ações coletivas e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1994.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2013.

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano moral (extrapatrimonial) coletivo: leitura constitucional, civil e trabalhistas: estudo jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2009.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do estado**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

DE MASI, Domenico. **O ócio criativo**. Tradução Léa Manzi. Entrevista Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO, de 26 ago. 1789. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 04 jun. 2015.

DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN, de 26 ago. 1789. França. Disponível em: <<http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Declaration-des-Droits-de-l-Homme-et-du-Citoyen-de-1789>>. Acesso em: 04 jun. 2015.

DELGADO, José Augusto. **Interesses difusos e coletivos: evolução conceitual – doutrina e jurisprudência do STF**. [2007?]. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/civil/238.htm>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: ação civil pública, ação anulatória, ação de cumprimento**. Brasília: Editora Consulex, 2004.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução e notas: Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

EMANUELLI, Gisela Biacchi. Comércio exterior brasileiro e *dumping*: breve enfrentamento sobre uma barreira não-alfandegária. In: **Revista de direito da concorrência**. n. 7, jul./set. 2005. Brasília: IOB/CADE, 2005. p. 49-81.

FALLER, Maria Helena Ferreira Fonseca. **Função social da empresa e economia de comunhão: um encontro à luz da Constituição**. Curitiba: Juruá, 2013.

FERNANDES, António José. **Direitos humanos e cidadania europeia: fundamentos e dimensões**. Coimbra: Almedina, 2004.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 17. ed. Coimbra: Almedina, 2014.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FERRARI, Irazy. História do trabalho. In: _____; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 13-66.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FISCALIZAÇÃO DO MPT RESGATA HOMENS EM CONDIÇÕES DE TRABALHO ESCRAVO. **Cada Minuto**. 26 ago. 2013. Disponível em: <<http://cadaminuto.com.br/noticia/223974/2013/08/26/fiscalizacao-do-mpt-resgata-homens-em-condicoes-de-trabalho-escravo>>. Acesso em: 02 set. 2015.

G1 MATO GROSSO. **Empresa agropecuária é condenada a pagar R\$ 1,2 mi por trabalho escravo**. 26 set. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2012/09/empresa-agropecuaria-e-condenada-pagar-r-12-mi-por-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 02 set. 2015.

G1 PIAUÍ. **Trabalhadores são achados comendo e dormindo junto com porcos no Piauí**. 28 jul. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pi/piaui/noticia/2015/07/trabalhadores-sao-achados-comendo-e-dormindo-junto-porcos-no-piaui.html>>. Acesso em: 02 ago. 2015.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito individual do trabalho**: uma abordagem crítica. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

GIGLIO, Wagner D. CORRÊA, Claudia Giglio Veltri Corrêa. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

GORCZEVSKI, Clovis. **Direitos humanos**: dos primórdios da humanidade ao Brasil. Porto Alegre: Imprensa Livre, 2005.

_____. **Direitos humanos, educação e cidadania**: conhecer, educar, praticar. 1. ed. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2009.

HARVEY, David. **O enigma do capital**: e as crises do capitalismo. Tradução João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

HOBBSAWM, Eric J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Tradução Donaldson Magalhães Garschagen. Revisão técnica Francisco Rego Chaves Fernandes. Seleção e coordenação Fernando Lopes de Almeida e Francisco Rego Chaves Fernandes. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

_____. **A era das revoluções: 1789-1848.** Tradução Maria Tereza Teixeira e Marcos Penchel. 33. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

HUMAN RIGHTS. **A brief history of Human Rights.** Disponível em: <<http://www.humanrights.com/what-are-human-rights/brief-history/cylinder.html>>. Acesso em: 24 jul. 2015.

HYMAN, Richard. Europeização ou erosão das relações laborais? In: **Revista crítica de ciências sociais.** n. 62, jun. 2002, p. 7-32. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/62/RCCS62-001-032-Richard%20Hyman.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

INGRAVALLO, Ivan. La Corte di giustizia tra diritto di sciopero e libertà economiche fondamentali. Quale bilanciamento? In: **Comunità Internazionale.** v. 63, n. 4, 2008. p. 641-662.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Tripartite Declaration of Principles: concerning multinational enterprises and social policy.** Geneva, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em 24 ago. 2015.

INTERNACIONAL LABOU OFFICE. **Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration).** 2014. Disponível em: <http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. ISO 26000. Disponível em: <<http://www.iso.org/iso/home.htm>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

ISMAIL FILHO, Salomão Abdo Aziz. Interesse Público, interesses soais e parâmetros de prossecução no Estado Social e Democrático de direito. In: **Instituto de Direito Brasileiro.** Lisboa, ano 3, n. 2, 2014. p. 1143-1166. Disponível em: <http://cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2014/02/2014_02_01143_01166.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2015.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução Paula Quintela. Lisboa: Edições 70, 2011.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. **Destacamento de trabalhadores: dumping social e os desafios à afirmação do espaço social europeu.** São Paulo: LTr, 2013.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig. **Jurisdição constitucional aberta: reflexões sobre a legitimidade e os limites da jurisdição constitucional na ordem democrática – uma abordagem a partir das teorias constitucionais alemã e norte-americana.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

LEAL, Rogério Gesta. **Direitos humanos no Brasil: desafios à democracia.** Porto Alegre: Livraria do Advogado; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 1997.

_____. **A função social da propriedade e da cidade no Brasil: aspectos jurídicos e políticos.** Porto Alegre: Livraria do Advogado; Santa Cruz do Sul: Edunisc, 1998.

LEDUR, José Felipe. **Direitos fundamentais sociais: efetivação no âmbito da democracia participativa.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do trabalho.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LEITE, Fausto. **Trabalho.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. **Empresa & função social.** Curitiba: Juruá, 2009.

LISBOA, Roberto Senise. Prefácio. In: MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. **A empresa e o valor do trabalho humano.** Coimbra: Almedina, 2012.

LOTTO, Luciana Aparecida. **Ação civil pública trabalhista contra o trabalho escravo no Brasil.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MACHADO, Raimar Rodrigues. **Igualdade, liberdade contratual e exclusão, por motivo de idade, nas relações de emprego.** Porto Alegre: Magister, 2011.

MACIEL, Camila; BOCCHINI, Bruno. SP: agropecuária, setor têxtil, e construção lideram casos de trabalho escravo. In: **Agência Brasil.** 28 jan. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-01/sp-agropecuaria-setor-textil-e-construcao-lideram-casos-de-trabalho>>. Acesso em: 02 set. 2015.

_____; LOURENÇO, Luana. M. Officer pode ser banida do mercado por trabalho análogo à escravidão. In: **Agência Brasil.** 24 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/cidadania/2014/07/mofficer-pode-ser-banida-do-mercado-por-uso-de-trabalho-analogo-a-escravidao>>. Acesso em: 26 set. 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000.

_____. Indenização por dano social pela agressão voluntária e reincidente aos direitos trabalhistas. **Universidade Anhanguera - UNIDERP,** São Paulo, 10 abr. 2006. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/58826716/TRAB-ADT-Aula-2-2010-08-30-LO-1>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

_____. O dano social e sua reparação. **Núcleo Trabalhista Calvet,** São Paulo, 13 out. 2007. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/O%20Dano%20e%20sua%20Repara%C3%A7%C3%A3o%20-%20Jorge%20Luiz%20Souto%20Maior.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

_____. A supersubordinação – invertendo a lógica do jogo. **Núcleo Trabalhista Calvet**, São Paulo, 11 set. 2008. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/A%20Supersubordina%C3%A7%C3%A3o%20-%20Invertendo%20a%20L%C3%B3gica%20do%20Jogo%20-%20Jorge%20Luiz%20Souto%20Maior.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2015.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. **A empresa e o valor do trabalho humano**. Coimbra: Almedina, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Tradução, prefácio e notas Edmilson Costa. Apresentação Anníbal Fernandes. 3. ed. São Paulo: EDIPRO, 2015.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 18. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

MEDEIROS, Flávia Pimenta. Alternativas para a erradicação do trabalho escravo. In: **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, IX, n. 31, jul. 2006. Disponível em: <C:\Users\Cliente\Documents\Meus Arquivos\UNIVATES\UNIVATES - CURSO DE DIREITO\DANO SOCIAL\Alternativas para a erradicação do trabalho escravo - Crônicas - Âmbito Jurídico_php.mht>. Acesso em: 26 set. 2015.

MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

_____. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Malheiros, 2010.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 0010704-74.2014.5.03.0163, da 3ª Região. Recorrente(s): Silvano Diniz Pinto e Teksid do Brasil Ltda. Recorrido(s): Os mesmos. Desembargador(a) Relator(a): Luiz Otávio Linhares Renault. Belo Horizonte, 23 fev. 2015. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=7336>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Quadro de operações de fiscalização para a erradicação do trabalho escravo – SIT/SRTE 2010**. 21 jan. 2011. Disponível em:

<http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/est_resultado_quadro_trabescravo2010.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Emprego e renda: histórico.** [2008?]. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/fat/historico.htm>>. Acesso em 28 set. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **MTE apresenta balanço do trabalho escravo.** 13 mai. 2015. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/mte-apresenta-balanco-do-trabalho-escravo-nos-20-anos-de-atuacao-do-grupo-movel/palavrachave/traabalho-escrvo-combate.htm>>. Acesso em: 28 ago. 2015.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional: direitos fundamentais.** t. IV. 5. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Curso de direito processual civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento.** v. 1. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAIS, José Luis Bolzan de. **Do direito social aos interesses transindividuais: o estado e o direito na ordem contemporânea.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996.

_____. **A ideia de Direito Social: o pluralismo jurídico de Georges Gurvitch.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

MOREIRA, Ivana. “*Dumping social*” dá multa ao JBS Friboi. In: **O Estado de São Paulo.** 21 out. 2009. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,dumping-social-da-multa-ao-jbs-friboi,453887>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Igualdade e não discriminação: estudos de direito do trabalho.** Coimbra: Almedina, 2013.

MOREIRA, Vital. **Trabalho digno para todos: a “cláusula laboral” no comércio externo na União Europeia.** 1. ed. Coimbra: Coimbra, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho.** 21ª ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. História do direito do trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irany; _____. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 67-152.

_____. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais: teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais.** Coimbra: Coimbra, 2010.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana:** doutrina e jurisprudência. 3. ed. ver. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **O processo na justiça do trabalho:** doutrina, jurisprudência, enunciados e súmulas. 4ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1999.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Passado, presente e futuro do Direito Processual do Trabalho no Brasil. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, GONÇALVES CORREIRA, Marcus Orione. **Curso de direito do trabalho:** direito processual do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 13-26.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conhe%C3%A7a-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Combate ao trabalho escravo.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/projetos/documento.php>. Acesso em 25 ago. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus anexos.** 19 de setembro de 1946. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 29,** de 10 de junho de 1930. Sobre o trabalho forçado ou obrigatório. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_29.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 105,** de 5 de junho de 1957. Sobre a abolição do trabalho forçado. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_105.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho escravo no Brasil do século XXI.** 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/trabalho_escrav_o_no_brasil_do_%20seculo_%20xxi_315.pdf>. Acesso em: 02 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa.** 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo:** o exemplo do Brasil. Brasília: ILO, 2010. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/combattendotecontemporaneo_307.pdf>. Acesso em: 02 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **SINUS 2014**: compartilhando responsabilidades na promoção da Justiça Social: guia de estudos. 2014a. Disponível em: <<http://sinus.org.br/2014/wp-content/uploads/2013/11/OIT-Guia-Online.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Intensificar a luta contra o trabalho forçado. In: **Conferência Internacional do Trabalho**. Relatório IV (1), 103ª Sessão, 2014b. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio103_iv1_pt.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **104TH INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE**. jun. 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/WCMS_375766/lang--en/index.htm>. Acesso em: 24 jul. 2015.

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS. 19 de dezembro de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

PALERMO, Carlos Eduardo de Castro. A função social da empresa e o novo código civil. In: **Jus Navegandi**. Teresina, ano 8, n. 62, 01 fev. 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/3763/a-funcao-social-da-empresa-e-o-novo-codigo-civil>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

PALO NETO, Vito. **Conceito jurídico e combate ao trabalho escravo contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

PEDROSO, Eliane. Da negação ao reconhecimento da escravidão contemporânea. In: **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (coords.). 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 13-59.

PEDUZZI, Pedro. Trabalho escravo: construção civil lidera casos com 452 resgates. In: **Agência Brasil**. 13 mai. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-05/trabalho-escravo-construcao-civil-lidera-casos-com-452-resgates>>. Acesso em: 02 set. 2015.

PEREIRA, Luís Portella. **A função social da propriedade urbana**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2005.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia econômica e jurídica do trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro, São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1957.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Dumping social ou delinquência patronal na relação de emprego? In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. v. 77. n. 3. Brasília, jul./set. 2011. pp. 136-153. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Dumping+Social+ou+delinqu%C3%Aancia+patronal+na+rela%C3%A7%C3%A3o+de+emprego>>. Acesso em: 08 jul. 2015.

PIOVESAN, Flávia. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (coords.). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 134-146.

_____. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978.

PORTUGAL. Protocolo de emenda à convenção relativa à escravatura assinada em Genebra a 25 de setembro de 1926. In: **Gabinete de Documentação e Direito Comparado**. [2010?]. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_9/IIIPAG3_9_2.htm>. Acesso em: 27 set. 2015.

PORTUGAL. Convenção para a proteção dos direitos do homem e das liberdades fundamentais. In: **Gabinete de Documentação e Direito Comparado**. Roma, 1950. Disponível em: <http://direitoshumanos.gddc.pt/3_1/IIIPAG3_1_13.htm>. Acesso em: 25 set. 2015.

PORTUGAL. Como apresentar uma queixa individual por violação de direitos humanos ao tribunal europeu dos direitos do homem. In: **Gabinete de Documentação e Direito Comparado**. [s.a]. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/sist-europeu-dh/cons-europa-queixa-tedh.html>>. Acesso em: 25 set. 2015.

PORTUGAL. Constituição (1976). **Constituição da República Portuguesa**. 2. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2014.

PORTUGAL. Código Civil 1867. **Código Civil Portuguez**. Disponível em: <<http://www.fd.ulisboa.pt/wp-content/uploads/2014/12/Codigo-Civil-Portugues-de-1867.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2015.

PORTUGAL. Código Penal 1886. **Código Penal Português**. Disponível em: <<http://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1274.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2015.

PORTUGAL. Código Trabalho 2009. **Código do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CodigoTrabalho2009.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2015.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. Acórdão do Processo n. 1231/09.3JAPRT.P1, 4ª Secção. Relator(a): José Piedade. Porto, 30 jan. 2013. Disponível em: <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/4425525689e476f480257b16004d50ef?OpenDocument>>. Acesso em: 25 set. 2015.

PROJETO DE LEI. **PL 1615/2011**, de 15 jun. 2011. Dispõem sobre o “*dumping social*”, interposto por Carlos Bezerra. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=509413>>. Acesso em: 15 mai. 2013.

PROJETO DE LEI. **PL 3842/2012**, de 09 mai. 2012. Dispõe sobre o conceito de trabalho análogo ao de escravo, interposto por Moreira Mendes. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=544185>>. Acesso em: 26 set. 2015.

QUEIROZ, Cristina M. M. **O tribunal constitucional e os direitos sociais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito social da união europeia**: relatório. Coimbra: Almedina, 2009.

_____. **Tratado de direito do trabalho**: dogmática geral. 3. ed. parte 1. Coimbra: Almedina, 2012.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução Jussara Simões. Revisão técnica e da tradução Álvaro de Vita. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008. (Coleção justiça e direito).

REGINALDO, Lucilene. “África em Portugal”: devoções, irmandades e escravidão no Reino de Portugal, século XVIII. In: **História**. São Paulo, 28 (1), 2009. p. 289-319. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/his/v28n1/11.pdf>>. Acesso em: 27 set. 2015.

RICHARD, Lioner. **A república de Weimar: 1919-1933**. São Paulo: Companhia das Letras; Círculo do Livro, 1988.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 0010454-97.2013.5.04.0664, da 4ª Região. Recorrente(s): Luiz Paulo dos Santos. Recorrido(s): BRF S.A. Desembargador(a) Relator(a): Marcelo José Ferlin D Ambroso. Porto Alegre, 06 nov. 2014. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:AxkZ9dWfS0MJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_sp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51733272+dumping+social+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-08-15..2015-08-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 ago. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n. 0000882-26.2013.5.04.0662, da 4ª Região. Recorrente(s): FRS S.A. Agro Avícola Industrial, JBS Aves Ltda. Recorrido(s): Antoninho Darlei Duarte. Desembargador(a)

Relator(a): Maria Madalena Telesca. Porto Alegre, 16 jun. 2015. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:QOvDCIJEhIJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53672915+dumping+social+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-08-15..2015-08-15++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 15 ago. 2015.

RIO GRANDE DO SUL. Justiça do Trabalho da 4ª Região: 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre – RS. Processo n. 0078200-58.2009.5.04.0005. Autor: Alessandra Dias Barreto. Réu: Atento Brasil S.A. e Telefônica S.A. Juíza: Valdete Souto Severo. Porto Alegre, 30 mar. 2010. Disponível em: <<http://iframe.trt4.jus.br/consultaprd/pls/buscarapida?nroprocesso=0078200-58.2009.5.04.0005%20%28RO%29>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

RIOS, Pedro. Ainda não chegou o fim da escravatura. In: **Jornalismo Porto Net**, 30 de outubro de 2008. Disponível em: <<http://jpn.up.pt/2008/10/30/ainda-nao-chegou-o-fim-da-escravatura/>>. Acesso em: 27 set. 2015.

ROCHA, Luciano Velasque. **Ações coletivas: o problema da legitimidade para agir**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SAKAMOTO, Leandro. Trabalho escravo em imagens. In: **Repórter Brasil**. Disponível em: <<http://www.trabalhoescravo.org.br/conteudo/trabalhoescravoemimagens>>. Acesso em: 02 set. 2015.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Se Deus fosse um ativista dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SÃO PAULO: Confecções são processadas por trabalho escravo e dumping social. In: **EcoDebate: Cidadania e Meio Ambiente**. 20 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.ecodebate.com.br/2014/02/20/sao-paulo-confecoes-sao-processadas-por-trabalho-escravo-e-dumping-social/>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

_____. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil.** São Paulo: LTr, 2008.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução Laura Teixeira Motta. Revisão Técnica Ricardo Doniselli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEÑALAN QUE HAY DUMPING SOCIAL EN LA VESTIMENTA. In: **El País: Economía.** 10 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.elpais.com.uy/economia/noticias/senalan-hay-dumping-social-vestimenta.html>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

SEVERO, Valdete Souto. **Crise do paradigma no direito do trabalho moderno: a jornada.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2009.

_____. O dano social ao Direito do Trabalho. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA IV Região.** Porto Alegre, Caderno 15, 2011. Disponível em: <<http://www.amatra4.org.br/cadernos/265-caderno-15?start=1>>. Acesso em: 29 jul. 2015.

SILVA, Eveline de Andrade Oliveira e. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo.** 2008. 182 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/3558/3/EVELINE.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: em busca do direito justo.** São Paulo: Saraiva, 2010.

SOBRAL, Luís Manuel Miller. **A responsabilidade social das empresas: um novo desafio para o direito.** 2013. 64 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Porto/Portugal, 2013. Disponível em: <http://sigarra.up.pt/fdup/pt/publs_pesquisa.show_publ_file?pct_gdoc_id=22063>. Acesso em: 17 ago. 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho.** v. I. parte I. São Paulo: LTr, 2011.

_____; MENDES, Ranúlio; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2012.

_____; MOREIRA, Ranúlio Mendes; _____. **Dumping social nas relações de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Punitive damages* e o direito do trabalho brasileiro: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**. Ano XXXIII. n. 33. Fortaleza, jan./dez. 2010. p. 29-88. Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/Revistado_TribunalDEF_2010.pdf>. Acesso em 08 jul. 2015.

STRECK, Lênio Luiz. Prefácio. In: MORAIS, Jose Luis Bolzan de. **A ideia de Direito Social: o Pluralismo Jurídico de Georges Gurvith**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. p. 9-11.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

_____. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. v. I. 22. ed. Atualização Arnaldo Süssekind, João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005a.

_____; _____. **Instituições de direito do trabalho**. v. II. 22. ed. Atualização Arnaldo Süssekind, João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005b.

TELES, Giovanna Filomena Silveira. **A função social da empresa**. [2007?]. Disponível em: <<http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D13-03.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

TIHON, Frédéric; RENARD, André. Construction européenne et démolition sociale: le cas du dumping social. In: **D'austres Repères**. 30 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.far.be/far/publications2013/20131130.PDF>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

TORRES CARNEIRO, Paloma. Função Social da Empresa. In: **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, XIV, n. 92, set. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10318>. Acesso em: 17 ago. 2015.

UNIÃO EUROPEIA. **Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers**. 1989. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:c10107>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

UNIÃO EUROPEIA. **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. 2000. Disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf>. Acesso em: 25 set. 2015.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (CE) n. 593/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho**, de 17 de Junho de 2008. Sobre a lei aplicável às obrigações contratuais (Roma I). Disponível em:

<http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/mhb_MA_16311.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2015.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça (Segunda Secção). Processo n. C-60/03. Partes: Wolff & Müller GmbH & Co. KG contra José Filipe Pereira Félix. Relator(a) C. W. A. Timmermans. País de origem: Alemanha. Data: 12 out. 2004. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=49178&pageIndex=0&doclang=PT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1443975>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça (Terceira Secção). Processo n. C-315/13. Partes: Edgard Jan De Clercq, Emiel Amede Rosa De Clercq, Nancy Genevieve Wilhelmina Rottiers, Ermelinda Jozef Martha Tampère, Thermotec NV. País de origem: Bélgica. Data: 3 dez. 2014. Disponível em: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=160263&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=dumping%2Bsocial&doclang=PT&cid=1442433#ctx1>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

UNIÓN EUROPEA. Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:es:HTML>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

UNITED NATIONS. **The Universal Declaration of Human Rights**. 1948. Disponível em: <<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a1>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. **What are human rights?** Disponível em: <<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

VASCONCELOS, Beatriz Avila. O escravo como coisa e o escravo como animal: da Roma Antiga ao Brasil contemporâneo. In: PRADO, Adonia Antunes; SANT'ANA JÚNIOR. Horácio Antunes de; FIGUEIRA, Ricardo Rezende. **Trabalho escravo contemporâneo: um debate transdisciplinar**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2011. p. 179-194.

VIEIRA, José Ribas. Os direitos individuais, sociais e coletivos no Brasil. In: **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 26, n. 104, out./dez. 1989. p. 275-282. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181978/000447965.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

VILARES, Cândida; VILHENA, Vera. **Marcas do cativo**: trabalho escravo ontem e hoje. São Paulo: Editora Melhoramentos, 2013.

WALK FREE FOUNDATION. **The global slavery index 2014**. Disponível em: <https://d3mj66ag90b5fy.cloudfront.net/wp-content/uploads/2014/11/Global_Slavery_Index_2014_final_lowres.pdf>. Acesso em: 02 set. 2015.

WORLD TRADE ORGANIZATION. **The General Agreement on Tariffs and Trade (GATT 1947)**. Disponível em:

<https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm>. Acesso em: 28 jul. 2015.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 2. ed. Lisboa: Babel, 2014.

ZAVASCKI, Teori Albino. **Processo coletivo**: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 5ª ed. rev, e atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

ZOCCHIO, Guilherme. Fraude mantinha trabalho escravo com desvio de contribuições trabalhistas na Bahia. In: **Repórter Brasil**. 21 set. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/09/fraude-mantinha-trabalho-escravo-com-desvio-de-contribuicoes-trabalhistas-na-bahia/>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO A – Ambiente de trabalho e alojamento dos trabalhadores em empresa condenada por *dumping* social



Fonte: SEÑALAN QUE HAY DUMPING SOCIAL EN LA VESTIMENTA. In: **El País**: Economía. 10 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.elpais.com.uy/economia/noticias/senalan-hay-dumping-social-vestimenta.html>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

ANEXO B – Trabalho degradante para funcionários da empresa M.Officer

Fonte: MACIEL, Camila; LOURENÇO, Luana. M.Officer pode ser banida do mercado por trabalho análogo à escravidão. In: **Agência Brasil**. 24 jul. 2014. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/cidadania/2014/07/mofficer-pode-ser-banida-do-mercado-por-uso-de-trabalho-analogo-a-escravidao>>. Acesso em: 26 set. 2015.

ANEXO C – Condição de labor desumano



Fonte: AÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO NA PRODUÇÃO DE ROUPAS DA MARCA FENOMENAL PODE ULTRAPASSAR UM MILÃO DE REAIS: Ação ajuizada pelo MPT em São Paulo também pede condenação por *dumping* social. In: **Repórter Brasil**, 18 fev. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/02/acao-por-trabalho-escravo-na-producao-de-roupas-da-marca-fenomenal-pode-ultrapassar-um-milhao-de-reais/>>. Acesso em: 25 set. 2015.

ANEXO D – Crianças se desenvolviam em ambientes de trabalho precários juntamente com os pais



Fonte: AÇÃO POR TRABALHO ESCRAVO NA PRODUÇÃO DE ROUPAS DA MARCA FENOMENAL PODE ULTRAPASSAR UM MILÃO DE REAIS: Ação ajuizada pelo MPT em São Paulo também pede condenação por *dumping* social. In: **Repórter Brasil**, 18 fev. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/02/acao-por-trabalho-escravo-na-producao-de-roupas-da-marca-fenomenal-pode-ultrapassar-um-milhao-de-reais/>>. Acesso em: 25 set. 2015.

ANEXO E – Alojamento para trabalhadores



Fonte: G1 PIAUÍ. **Trabalhadores são achados comendo e dormindo junto com porcos no Piauí.** 28 jul. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pi/piaui/noticia/2015/07/trabalhadores-sao-achados-comendo-e-dormindo-junto-porcos-no-piaui.html>>. Acesso em: 02 ago. 2015.

ANEXO F – Local que servia como casa dos trabalhadores.



Foto: G1 MATO GROSSO. **Empresa agropecuária é condenada a pagar R\$ 1,2 mi por trabalho escravo.** 26 set. 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mato-grosso/noticia/2012/09/empresa-agropecuaria-e-condenada-pagar-r-12-mi-por-trabalho-escravo.html>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO G – Água destinada ao consumo e higiene de trabalhadores resgatados no Pará



Fonte: SAKAMOTO, Leandro. Trabalho escravo em imagens. In: **Repórter Brasil**. Disponível em: <<http://www.trabalhoescravo.org.br/conteudo/trabalhoescravoemimagens>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO H – Água destina ao consumo dos trabalhadores



Fonte: ZOCCHIO, Guilherme. Fraude mantém trabalho escravo com desvio de contribuições trabalhistas na Bahia. In: **Repórter Brasil**. 21 set. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/09/fraude-mantinha-trabalho-escravo-com-desvio-de-contribuicoes-trabalhistas-na-bahia/>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO I – Abrigo utilizado pelos trabalhadores resgatados em Alagoas.

Fonte: FISCALIZAÇÃO DO MPT RESGATA HOMENS EM CONDIÇÕES DE TRABALHO ESCRAVO. Cada Minuto. 26 ago. 2013. Disponível em: <<http://cadaminuto.com.br/noticia/223974/2013/08/26/fiscalizacao-do-mpt-resgata-homens-em-condicoes-de-trabalho-escravo>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO J – Instalações para o preparo dos alimentos



Fonte: FISCALIZAÇÃO DO MPT RESGATA HOMENS EM CONDIÇÕES DE TRABALHO ESCRAVO.
Cada Minuto. 26 ago. 2013. Disponível em:
<<http://cadaminuto.com.br/noticia/223974/2013/08/26/fiscalizacao-do-mpt-resgata-homens-em-condicoes-de-trabalho-escravo>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO K – Ambiente disponível para o lavor de trabalhadores imigrantes resgatados em situação análoga a de escravo.



Fonte: MACIEL, Camila; BOCCHINI, Bruno. SP: agropecuária, setor têxtil, e construção lideram casos de trabalho escravo. In: **Agência Brasil**. 28 jan. 2015. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-01/sp-agropecuaria-setor-textil-e-construcao-lideram-casos-de-trabalho>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO L – Número de trabalhadores resgatados de condições análogas a de escravidão de 1995 a 2015.

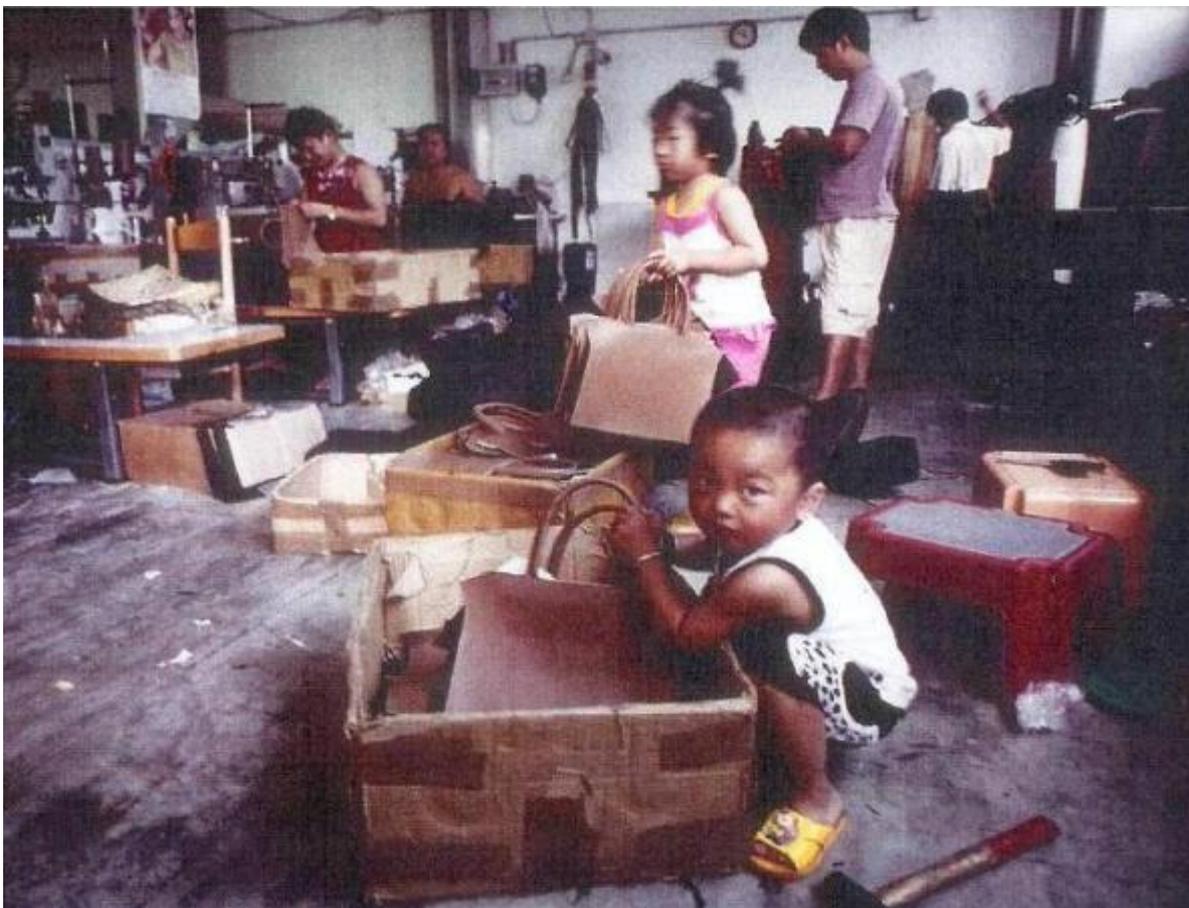
Ano	Operações	Estabelecimentos inspecionados	Trabalhadores Resgatados	Pagamento de Indenização	AI Lavrados
2015	30	55	419	388.477,33	621
2014	170	284	1.674	5.876.334,66	3.882
2013	185	313	2.808	8.283.172,86	4.388
2012	141	259	2.771	9.676.387,36	3.753
2011	170	344	2.495	6.159.707,42	4.493
2010	142	310	2.634	8.786.424,89	3.976
2009	156	350	3.769	5.908.897,07	4.535
2008	158	301	5.016	9.011.762,84	4.892
2007	116	206	5.999	9.914.276,59	3.139
2006	109	209	3.417	6.299.650,53	2.772
2005	85	189	4.348	7.820.211,26	2.286
2004	72	276	2.887	4.905.613,13	2.465
2003	67	188	5.223	6.085.918,49	1.433
2002	30	85	2.285	2.084.406,41	621
2001	29	149	1.305	957.936,46	796
2000	25	88	516	472.849,69	522
1999	19	56	725	ND	411
1998	17	47	159	ND	282
1997	20	95	394	ND	796
1996	26	219	425	ND	1.751
1995	11	77	84	ND	906
TOTAL	1785	4.100	49.353	92.632.026,99	48.720

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (2015).

ANEXO M – Rank Country Percent of population in modern slavery (1 = most severe problem, 167 = least severe problem)

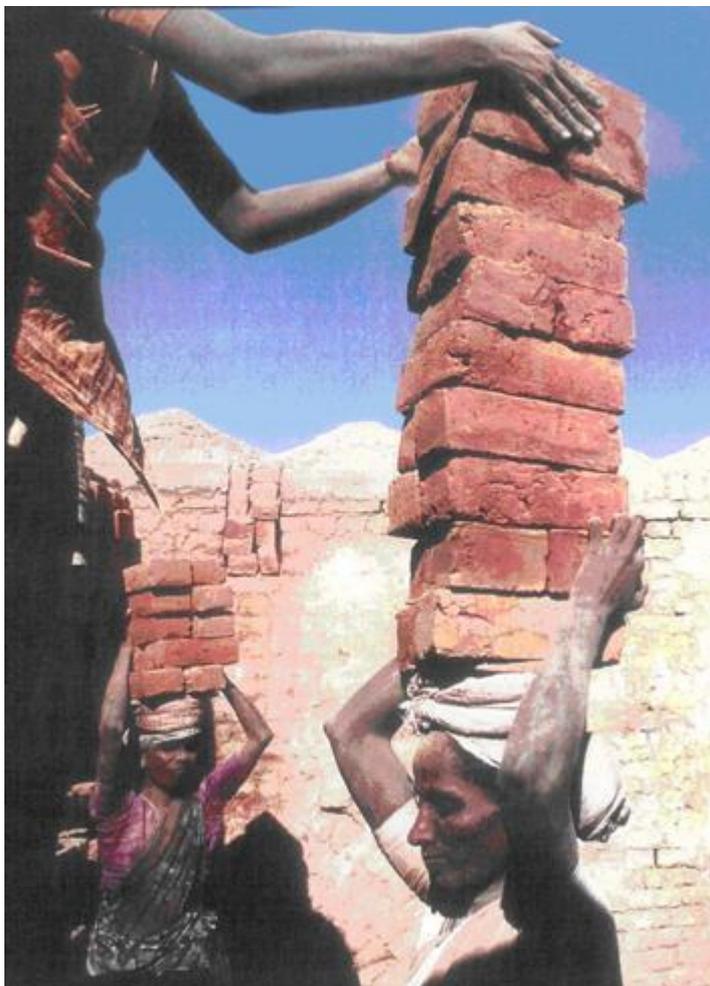
Rank	Country	Percent of population in modern slavery	Estimated population in modern slavery	Population
1	Mauritania	4.000	155,600	3,889,880
2	Uzbekistan	3.973	1,201,400	30,241,100
3	Haiti	2.304	237,700	10,317,461
4	Qatar	1.356	29,400	2,168,673
5	India	1.141	14,285,700	1,252,139,596
6	Pakistan	1.130	2,058,200	182,142,594
7	Democratic Republic of the Congo	1.130	762,900	67,513,677
8	Sudan	1.130	429,000	37,964,306
9	Syria	1.130	258,200	22,845,550
10	Central African Republic	1.130	52,200	4,616,417
11	Republic of the Congo	1.106	49,200	4,447,632
12	United Arab Emirates	1.057	98,800	9,346,1
13	Iraq	1.035	345,900	33,417,476
14	Cambodia	1.029	155,800	15,135,169
15	Moldova	0.936	33,300	3,559,000
16	Mongolia	0.907	25,700	2,839,073
17	Namibia	0.907	20,900	2,303,315
18	Botswana	0.907	18,300	2,021,144
19	Suriname	0.907	4,900	539,276
20	Nepal	0.823	228,700	27,797,457
21	Ghana	0.746	193,100	25,904,598
22	Mozambique	0.746	192,600	25,833,752
23	Niger	0.746	132,900	17,831,270
24	Burkina Faso	0.746	126,300	16,934,839
25	Malawi	0.746	122,000	16,362,567
26	Zambia	0.746	108,400	14,538,640
27	Senegal	0.746	105,400	14,133,280
28	Benin	0.746	77,000	10,323,474
29	Togo	0.746	50,800	6,816,982
30	Liberia	0.746	32,000	4,294,077
31	Lesotho	0.746	15,500	2,074,465
32	Russia	0.732	1,049,700	143,499,861
33	Tanzania	0.711	350,400	49,253,126
34	Côte d'Ivoire	0.711	144,500	20,316,086
35	Mali	0.711	108,900	15,301,650
36	Chad	0.711	91,200	12,825,314
37	Rwanda	0.711	83,800	11,776,522
38	Guinea	0.711	83,600	11,745,189
39	South Sudan	0.711	80,400	11,296,173
40	Burundi	0.711	72,300	10,162,532
41	Sierra Leone	0.711	43,300	6,092,075
42	Gambia	0.711	13,200	1,849,285
43	Djibouti	0.711	6,200	872,932
44	Thailand	0.709	475,300	67,010,502
45	Oman	0.709	25,800	3,632,444
46	Kuwait	0.709	23,900	3,368,572
47	Bahrain	0.709	9,400	1,332,171
48	Brunei	0.709	3,000	417,784
49	Cape Verde	0.637	3,200	498,897
50	Swaziland	0.536	6,700	1,249,514
51	Guinea-Bissau	0.500	8,500	1,704,255
52	Nigeria	0.481	834,200	173,615,345
53	Egypt	0.480	393,800	82,056,378
54	Algeria	0.480	188,200	39,208,194
55	Morocco	0.480	158,400	33,008,150
56	Malaysia	0.480	142,600	29,716,965
57	Jordan	0.480	31,000	6,459,000
58	Lebanon	0.480	21,400	4,467,390
59	Bangladesh	0.435	680,900	156,594,962
60	Iran	0.435	336,700	77,447,168
61	Myanmar	0.435	231,600	53,259,018
62	Afghanistan	0.435	132,800	30,551,674
63	North Korea	0.435	108,200	24,895,480
64	Yemen	0.435	106,100	24,407,381
65	Angola	0.435	93,400	21,471,618
66	Zimbabwe	0.435	61,500	14,149,648
67	Somalia	0.435	45,600	10,495,583
68	Eritrea	0.435	27,500	6,333,135
69	Libya	0.435	27,000	6,201,521
70	Equatorial Guinea	0.435	3,300	757,014
71	Ethiopia	0.414	389,700	94,100,756
72	Guyana	0.387	3,100	799,613
73	Bulgaria	0.380	27,600	7,265,115
74	Czech Republic	0.360	37,900	10,521,468
75	Hungary	0.360	35,600	9,897,247
76	Serbia	0.360	25,800	7,163,976
77	Slovakia	0.360	19,500	5,414,095
78	Georgia	0.360	16,100	4,476,900
79	Croatia	0.360	15,300	4,252,700
80	Bosnia and Herzegovina	0.360	13,800	3,829,307
81	Armenia	0.360	10,700	2,976,566
82	Lithuania	0.360	10,600	2,956,121
83	Albania	0.360	10,000	2,773,620
84	Macedonia	0.360	7,600	2,107,158
85	Slovenia	0.360	7,400	2,060,484
86	Estonia	0.360	4,800	1,324,612
87	Cyprus	0.360	4,100	1,141,166
88	Montenegro	0.360	2,200	621,383
89	Vietnam	0.359	322,200	89,708,900
90	Uganda	0.359	135,000	37,578,876
91	Cameroon	0.359	79,900	22,253,959
92	Sri Lanka	0.359	73,600	20,483,000
93	Kazakhstan	0.359	61,200	17,037,508
94	Azerbaijan	0.359	33,800	9,416,598
95	Tajikistan	0.359	29,500	8,207,834
96	Lao PDR	0.359	24,300	6,769,727
97	Kyrgyzstan	0.359	20,500	5,719,500
98	Turkmenistan	0.359	18,800	5,240,072
99	Timor-Leste	0.340	4,000	1,178,252
100	Tunisia	0.306	33,300	10,886,500
101	Saudi Arabia	0.292	84,200	28,828,870
102	Indonesia	0.286	714,100	249,865,631
103	Philippines	0.266	261,200	98,393,574
104	Mauritius	0.254	3,300	1,296,303
105	Turkey	0.248	185,500	74,932,641
106	Ukraine	0.248	112,600	45,489,600
107	Kosovo	0.248	4,500	1,824,000
108	Gabon	0.248	4,100	1,671,711
109	China	0.239	3,241,400	1,357,380,000
110	Papua New Guinea	0.230	16,800	7,321,262
111	Mexico	0.218	266,900	122,332,399
112	Colombia	0.218	105,400	48,321,405
113	Peru	0.218	66,300	30,375,603
114	Ecuador	0.218	34,300	15,737,878
115	Guatemala	0.218	33,800	15,468,203
116	Bolivia	0.218	23,300	10,671,200
117	Honduras	0.218	17,700	8,097,688
118	Paraguay	0.218	14,800	6,802,295
119	El Salvador	0.218	13,800	6,340,454
120	Nicaragua	0.218	13,300	6,080,478
121	Chile	0.210	36,900	17,619,708
122	Costa Rica	0.210	10,200	4,872,166
123	Panama	0.210	8,100	3,864,170
124	Uruguay	0.210	7,100	3,407,062
125	Venezuela	0.200	60,900	30,405,207
126	South Africa	0.200	106,000	52,981,991
127	Japan	0.187	237,500	127,338,621
128	South Korea	0.187	93,700	50,219,669
129	Argentina	0.187	77,300	41,446,246
130	Poland	0.187	71,900	38,530,725
131	Hong Kong	0.187	13,400	7,187,500
132	Dominican Republic	0.175	18,200	10,403,761
133	Trinidad and Tobago	0.169	2,300	1,341,151
134	Jamaica	0.155	4,200	2,715,000
135	Barbados	0.149	400	284,644
136	Kenya	0.146	64,900	44,353,691
137	Madagascar	0.133	30,400	22,924,851
138	Belarus	0.122	11,500	9,466,000
139	Romania	0.113	22,600	19,963,581
140	Latvia	0.113	2,300	2,013,385
141	Singapore	0.100	5,400	5,399,200
142	Israel	0.081	6,500	8,059,400
143	Brazil	0.078	155,300	200,361,925
144	Cuba	0.036	4,100	11,265,629
145	United States	0.019	60,100	316,128,839
146	Italy	0.019	11,400	59,831,093
147	Germany	0.013	10,500	80,621,788
148	France	0.013	8,600	66,028,467
149	United Kingdom	0.013	8,300	64,097,085
150	Spain	0.013	6,100	46,647,421
151	Canada	0.013	4,600	35,158,304
152	Taiwan	0.013	3,000	23,340,000
153	Australia	0.013	3,000	23,130,900
154	Netherlands	0.013	2,200	16,804,224
155	Belgium	0.013	1,500	11,195,138
156	Greece	0.013	1,400	11,032,328
157	Portugal	0.013	1,400	10,459,806
158	Sweden	0.013	1,200	9,592,552
159	Austria	0.013	1,100	8,473,786
160	Switzerland	0.013	1,100	8,081,482
161	Denmark	0.013	700	5,613,706
162	Finland	0.013	700	5,439,407
163	Norway	0.013	700	5,084,190
164	New Zealand	0.013	600	4,470,800
165	Luxembourg	0.013	<100	543,202
166	Ireland	0.007	300	4,595,281
167	Iceland	0.007	<100	323,002

ANEXO N – Trabalhadores e suas famílias mantidas como escravos



Fonte: COCKBURN, Andrew; COBB, Jodi. Escravos do século XXI. In: **Exploração do homem pelo homem.** Set., 2013. Disponível em: <<https://exploracaodohomem.wordpress.com/2007/09/29/escravos-do-seculo-xxi/>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO O – Dívidas como herança de famílias do cativoiro



Fonte: COCKBURN, Andrew; COBB, Jodi. Escravos do século XXI. In: **Exploração do homem pelo homem**. Set., 2013. Disponível em: <<https://exploracaodohomem.wordpress.com/2007/09/29/escravos-do-seculo-xxi/>>. Acesso em: 02 set. 2015.

ANEXO P – Ações Gerais do PNETE

AÇÃO	RESPONSÁVEIS	PARCEIROS	PRAZO
1 – Manter a erradicação do trabalho escravo contemporâneo como prioridade do Estado brasileiro.	Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e Ministério Público	-	Contínuo
2 – Estabelecer estratégias de atuação operacional integrada em relação às ações preventivas dos órgãos do Executivo, do Ministério Público e da sociedade civil com o objetivo de erradicar o trabalho escravo.	SEDH, Conatrae e Coetraes	CDES, MTE, MJ, MPF, MPT, Ibama/MMA, Incra/MDA, RFB/MF e sociedade civil	Contínuo
3 – Estabelecer estratégias de atuação integrada em relação às ações repressivas dos órgãos do Executivo, do Judiciário e do Ministério Público, com o objetivo de erradicar o trabalho escravo.	MTE, MPT e MPF, AGU, DPRF e DPF/MJ	SEDH, PF/MJ, Conatrae e Coetraes	Contínuo
4 – Manter o programa de erradicação do trabalho escravo como programa estratégico e prioritário nos Planos Plurianuais nacional e estaduais, bem como definir dotações suficientes para a implementação das ações definidas neste documento.	PR, Governos Estaduais, SEDH, MTE, MJ e MPOG	-	Contínuo
5 – Priorizar processos e medidas referentes a trabalho escravo nos seguintes órgãos: Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego/MTE, SIT/MTE, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Departamento de Polícia Federal, Ministério Público Federal e Justiça Federal.	SRTE e SIT/MTE, MPT, MPF, JT, JF, DPF/MJ	Ajufe, ANPT, ANPF e Anamatra	Contínuo
6 – Buscar a aprovação da PEC 438/2001, com a redação da PEC 232/1995 apensada à primeira, que altera o artigo 243 da Constituição Federal e dispõe sobre a expropriação de terras onde forem encontrados trabalhadores reduzidos a condição análoga à de escravos.	PR e Congresso Nacional	Conatrae e Casa Civil	Curto Prazo
7 – Criar e manter uma base de dados que reúna informações dos principais agentes envolvidos no combate ao trabalho escravo para auxiliar em ações de prevenção e repressão e na elaboração de leis.	TEM	SEDH, MPF, MPT, AGU, Ibama/MMA e ICM-Bio, INCRA/MDA, RFB/MF, DPRF e DPF/MJ, JF, JT, GPTEC/UFRJ, OAB, CPT, OIT, RB, Contag, Ajufe, Anamatra, Coetraes, institutos de pesquisa e sociedade civil	Curto Prazo
8 – Sistematizar a troca de informações relevantes ao trabalho escravo.	SEDH e Conatrae	-	Contínuo
9 – Criar um Grupo Executivo de Erradicação ao Trabalho Escravo, como órgão operacional vinculado à Conatrae, para garantir uma ação conjunta e articulada nas operações de fiscalização entre as equipes móveis, MPT, JT, MPF, Ibama e RFB, e nas demais ações que visem à erradicação do trabalho escravo. Destinar orçamento para o funcionamento desse grupo executivo.	MTE, DPF e DPRF/MJ, MPF e MPT, MPOG, Incra/MDA, Ibama/MMA	Conatrae	Curto Prazo
10 – Monitorar a execução do Termo de Solução amistosa firmado pelo governo brasileiro junto à Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA em relação à vítima de trabalho escravo José Pereira, da fazenda Espírito Santo (PA).	SEDH	CPT, Cejil e sociedade civil	Contínuo
11 – Incentivar e apoiar a implementação de planos estaduais e municipais para erradicação do trabalho escravo. Nos locais onde planos já estão implementados, apoiar e acompanhar o cumprimento das ações e o trabalho das comissões estaduais e municipais para a erradicação do trabalho escravo e articular as suas atividades com as da esfera federal.	Conatrae, Governos Estaduais e Municipais, Coetraes, Competes	SEDH	Contínuo
12 – Criar e implantar estruturas de atendimento jurídico e social aos trabalhadores imigrantes em situação legal e ilegal em território brasileiro, incluindo serviço de emissão de documentação básica, como prevenção ao trabalho escravo.	SEDH, MDS, MJ e Governos Estaduais	MTE, MPT, OIT, PM, MRE. sociedade civil	Curto Prazo
13 – Buscar a alteração do Estatuto do Estrangeiro (Lei nº- 6.815, de 19 de agosto de 1980) para garantir a regularização gratuita dos trabalhadores imigrantes encontrados em situação de trabalho escravo e degradante em território nacional.	MTE, MJ	-	Médio Prazo
14 – Realizar diagnósticos sobre a situação do trabalho escravo contemporâneo.	OIT, GPTEC/UFRJ, institutos de pesquisas, universidades, Coetraes e entidades da sociedade civil	MTE e MPT	Contínuo
15 – Definir e monitorar indicadores de execução dos compromissos de combate ao trabalho escravo, como este Plano Nacional, mas também os planos estaduais e aqueles ligados a órgãos dos três poderes, com periodicidade anual.	Grupo Executivo de Erradicação ao Trabalho Escravo e subcomissões da Conatrae criadas com essa finalidade	Conatrae	Contínuo

Fonte: COMISSÃO ESPECIAL DO CONSELHO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA HUMANA DA SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS, 2008.