REVISTA TRT 10

REVISTA DO TRT10

TRT-10ª REGIÃO
Distrito Federal e Tocantins

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

v. 28 n. 1

Brasília

2024

ISSN 0104-7027

Rev. do Trib. Reg. Trab.10ª R | Brasília | v. 28 | n. 1 | p. 1-380 | jan./jun. 2024

Ficha Técnica

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região
Endereço: SAS Quadra 1, Bloco "D" Praça dos Tribunais Superiores - Brasilia/DF - CEP: 70097-900
Telefone: (61) 3348-1100 CNPJ:02.011.574/0001-90
http://www.trt.jus.br
Escola Judicial do TRT-10ª Região
SGAN 916, Lote A2 - Asa Norte - Brasília/DF CEP: 70.790-160
(61) 3348-1870
https://escolajudicial.trt10.jus.br/
email: escola.judicial@trt10.jus.br
Catalogação na Fonte elaborada pela Seção de Pesquisa e Documentação
Márcia Basílio Lage – Bibliotecária – CRB 732

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

v. 1, n. 1, 1982/1983- . – Brasília: TRT 10ª Região, 1982/83 – .
Bienal: 1982/1987.
Anual: a partir de 1994.
Publicação interrompida durante o período de 2012 a 2014. Numeração reiniciada a partir do v. 20 de 2016.

ISSN 0104-7027

1. Direito do trabalho – periódicos. 2. Jurisprudência trabalhista.

CDD 342.6

Os textos doutrinários e de jurisprudência desta Revista são de estrita responsabilidade de seus autores.
Coordenação: Desembargadora Flávia Falcão
Produção: Anastácia Freitas de Oliveira
Projeto gráfico e diagramação: Weslei Marques dos Santos
Esta edição contou com a colaboração das magistradas: Adriana Meireles Melonio, Laura Ramos Morais, Natália Luiza Alves Marins e Ananda Tostes Isoni.

A Revista do TRT-10ª é classificada como B4 nas áreas de Direito e Serviço Social no Qualis/Capes e é indexada em: JusLaboris - Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho
Rede RVBI (formada pelas bibliotecas da Advocacia-Geral da União, Câmara dos Deputados,Câmara Legislativa do Distrito Federal, Ministério da Justiça, Procuradoria-Geral da República, Senado Federal, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal de Justiça, Superior Tribunal Militar, Tribunal de Contas do Distrito Federal, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios)
Rede REDIJT - Rede de informação da Justiça do Trabalho
Google Acadêmico
Portal Livre
Sumários.org
Academia.edu

Composição

Tribunal Pleno

Desembargadores

José Ribamar Oliveira Lima Júnior - Presidente
José Leone Cordeiro Leite - Vice-Presidente e Corregedor
João Amílcar Silva e Souza Pavan
Flávia Simões Falcão
Elaine Machado Vasconcelos
André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Pedro Luís Vicentin Foltran
Maria Regina Machado Guimarães
Brasilino Santos Ramos
Alexandre Nery de Oliveira
Dorival Borges de Souza Neto
Elke Doris Just
Cilene Ferreira Amaro Santos
Grijalbo Fernandes Coutinho
João Luís Rocha Sampaio
Gilberto Augusto Leitão Martins
Augusto César Alves de Souza Barreto

1ª Seção Especializada

Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior - Presidente
Desembargador José Leone Cordeiro Leite - Vice-Presidente
Desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan
Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos
Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães
Desembargadora Elke Doris Just
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos
Desembargador João Luís Rocha Sampaio

2ª Seção Especializada

Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Junior - Presidente
Desembargador José Leone Cordeiro Leite - Vice-Presidente
Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargador Pedro Luiz Vicentin Foltran
Desembargador Brasilino Santos Ramos
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargador Dorival Borges de Souza Neto
Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho
Desembargador Gilberto Augusto Leitão Martins

Primeira Turma

Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho - Presidente
Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos
Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Desembargador Dorival Borges de Souza Neto

Segunda Turma

Desembargador João Amílcar Sílva e Souza Pavan - Presidente
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargadora Elke Doris Just
Desembargador João Luis Rocha Sampaio
Desembargador Gilberto Augusto Leitão Martins

Terceira Turma

Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran - Presidente
Desembargador Maria Regina Machado Guimarães
Desembargador Brasilino Santos Ramos
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos

(VAGO)

Foros Trabalhistas

Brasília (DF)

SEPN 513, Bloco B, Lotes2/3, CEP 70.760-522

01ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Martha Franco de Azevedo
02ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Larissa Lizita Lobo Siveira
03ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota
04ª Vara do Trabalho - Titular: Juiza Naiana Carapeba Nery de Oliveira
05ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Elisângela Smolareck
06ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior
07ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Mônica Santos Emery
08ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Denilson Bandeira Coêlho
09ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Fernando Gabriele Bernardes
10ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Márcio Roberto Andrade Brito
11ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Rubens Curado Silveira
12ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Patrícia Germano Pacífico
13ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas
14ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Idália Rosa da Silva
15ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Débora Heringer Megiorin
16ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Luiz Fausto Marinho de Medeiros - Auxiliar da Presidência
17ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Paulo Henrique Blair de Oliveira
18ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Jonathan Quintão Jacob
19ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Patrícia Soares Simões de Barros
20ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Júnia Marise Lana Martinelli
21ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Luiz Henrique Marques da Rocha

22ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Urgel Ribeiro Pereira Lopes

Taguatinga (DF)
QNC 4/5 Avenida Samdu Norte, CEP 72115-540

1ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Alexandre de Azevedo Silva - Diretor do Foro
2ª Vara do Trabalho - Juiz Mauro Santos de Oliveira Góes
3ª Vara do Trabalho - Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto
4ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Elaine Mary Rossi de Oliveira
5ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Luciana Maria do Rosário Pires -

Gama (DF)
Praça 02 Lote 06, Setor Central - Gama-DF, CEP 72405-610

Titular: Juíza Tamara Gil Kemp

Palmas (TO) – Diretor do Foro
Quadra 302 Norte, Conjunto QI 12, Alameda 2, Lote 1A, CEP 77700-000

1ª Vara - Juiz Reinaldo Martini
2ª Vara - Juíza Débora Heringer Megiorin

Araguaína (TO)
Av. Neief Murad, 1131, Bairro Jardim Goiás, CEP 77.824-022

1ª Vara - Juiz Rogério Neiva Pinheiro - Vice-Diretor do Foro
2ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Sandra Nara Bernardo Silva - Diretora do Foro

Gurupi (TO)
Rua Antônio Lisboa da Cruz, 2031, Centro – Setor Central - CEP: 77.405-090

Titular: Juiz Érica de Oliveira Angoti

Dianópolis (TO)
Avenida Wolney Filho, Qd. 69-A, Setor Novo Horizonte, CEP 77300-000

Titular: Juíz Oswaldo Florêncio Neme Junior

Guaraí (TO)
Avenida Araguaia, Esquina com a Avenida Bernardo Sayão N° 1360, CEP 77700-000

Titular: Solyamar Dayse Neiva Soares

Juízes substitutos

Rossifran Trindade Souza
Cristiano Siqueira de Abreu e Lima
Jose Gervasio Abrao Meireles
Joao Batista Cruz de Almeida

Thais Bernardes Camilo Rocha
Acelio Ricardo Vales Leite
Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Marcos Alberto dos Reis
Raquel Gonçalves Maynarde Oliveira
Osvani Soares Dias de Medeiros
Raul Gualberto F. Kasper de Amorim
Claudinei da Silva Campos
Audrey Choucair Vaz
Mauricio Westin Costa
Rejane Maria Wagnitz
Daniel Izidoro Calabro Queiroga
Adriana Zveiter
Carlos Augusto de Lima Nobre
Laura Ramos Morais
Vilmar Rego Oliveira
Vanessa Reis Brisolla
Natalia Queiroz Cabral Rodrigues
Almiro Aldino de Sateles Junior
Gustavo Carvalho Chehab
Elysangela de Souza Castro Dickel
Alcir Kenupp Cunha
Renato Vieira de Faria
Edisio Bianchi Loureiro
Ricardo Machado Lourenco Filho
Francisca Brenna Vieira Nepomuceno
Roberta de Melo Carvalho
Angelica Gomes Rezende
Regina Celia Oliveira Serrano
Maximiliano Pereira de Carvalho
Marcos Ulhoa Dani
Fernando Goncalves Fontes Lima
Jaeline Boso Portela de Santana Strobel
Margarete Dantas Pereira Duque
Wanessa Mendes de Araujo Amorim
Simone Soares Bernardes
Katarina Roberta Mousinho de M. Brandao
Natalia Luiza Alves Martins
Maria Jose Rigotti Borges
Ananda Tostes Isoni
Shirley da Costa Pinheiro
Luana Marques Domitilo Azaro D'Lippi
Bruno Lima de Oliveira
Joao Otavio Fidanza Frota
Gisele Bringel de Oliveira

Escola Judicial

Desembargadora Flávia Simões Falcão - Diretora
Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães - Vice-Diretora

Comissão da Revista e Outras Publicações

Desembargador João Luis Rocha Sampaio (Diretor da Escola Judicial) - Presidente
Desembargadora Flávia Simões Falcão (Vice-Diretora da Escola Judicial) - Vice-Presidente
Juiz Vilmar Rego Oliveira
Juiza Maria José Rigotti Borges
Servidora Anastácia Freitas de Oliveira

Conselho Consultivo

Desembargador João Luis Rocha Sampaio
Juíza Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas
Juíza Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Servidora Alekssandra Pereira dos Santos

Escola Judicial do TRT 10ª Região

Secretaria Executiva da Escola Judicial - SEEJUD
Secretária Executiva: João Batista Português Júnior
Seção de Administração e Logística - SCALO - Vinicius Barbosa Araújo
Seção de Formação Jurídica - SCFJU - Mauro Jean Pires Doxa
Seção de Formação Técnico-Administrativa e Gerencial - SCFTG- Carolina França Noleto Taveira
Seção de Estratégias de Ensino e Aprendizagem - SCEEA - Shirley Ayres Oliveira

Sumário

14 A IMPORTÂNCIA DA EFETIVIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS PARA O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL: UMA ANÁLISE FUNDADA NO CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL
Aline Rosado Ohlweiler da Silveira

23 O CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DE APRENDIZAGEM COMO MECANISMO DE GARANTIA DE DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS
Brenno Augusto Freire Menezes

38 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA IMPRESCRITIBILIDADE DAS AÇÕES SOBRE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
Bruno Petermann Choueiri Bugalho

52 A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS ADOECIDAS PELA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
Cirlene Luiza Zimmermann

70 VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E TRABALHO DA MULHER EM TEMPOS DE GUERRA: A VULNERABILIDADE DAS MULHERES NA GUERRA DA UCRÂNIA
Claudinei da Silva Campos
Marcelo Freire Gonçalves

78 TRABALHO DECENTE NO CAMPO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA REVISÃO DE ESCOPO
Cléria Nunes
Ana Lúcia Francisco dos Santos Bottamedi
Suelen Frainer

90 TRABALHO DE CUIDADO: UMA ANÁLISE SOBRE A CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS
Danielle Ferreira Medeiro da Silva de Araújo

112 TRABALHO DECENTE DA MULHER E EVOLUÇÕES LEGISLATIVAS NO BRASIL: AVANÇOS EM DIREÇÃO À IGUALDADE SALARIAL E DE GÊNERO, O COMBATE À VIOLÊNCIA E TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO E A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL
Flávia Alcassa

121 VENHAM AMANHÃ": QUEM SÃO AS VÍTIMAS DO CASO EMPREGADOS DA FÁBRICA DE FOGOS SANTO ANTÔNIO DE JESUS VS. BRASIL?
Flávia de Ávila

131 SERVIDÃO DIGITAL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS: A INTENSIFICAÇÃO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO PELO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO
Gustavo Carvalho Chehab

141 TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NO GARIMPO DE POÇO ILEGAL EM MAUÉS, AMAZONAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A ERRADICAÇÃO
Helder Brandão Góes
Denison Melo de Aguiar

148 O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DA INFÂNCIA E DA ADOLESCÊNCIA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES E DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL
Laura Ramos Morais
Natália Luiza Alves Martins

156 O DIREITO EM TELA: UMA ANÁLISE SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO EM SUBEMPREGOS OU EMPREGOS PRECARIZADOS, À LUZ DA OBRA "COLHEDORES DE CAFÉ" DE CÂNDIDO PORTINARI
Lourivaldo José da Silva Junior

166 O TRABALHO EM CARVOARIAS NO TOCANTINS: UM RECORTE PARA ANÁLISE DOS DESAFIOS DO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL
Luciana Correia da Silva

181 O ADOECIMENTO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO
Luciana Correia da Silva
Josenilton Rocha Soares

191 TRABALHO INFANTIL: ASPECTOS DE GÊNERO E RAÇA DO TRABALHO PRECOCE DE CRIANÇAS NO BRASIL
Manuela Hermes de Lima

199 TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO NO BRASIL ENTRE 2017 E 2023: UMA ANÁLISE APROFUNDADA A PARTIR DOS AUTOS DE INFRAÇÃO E DOCUMENTOS CORRELATOS
Maria Carolina Fernandes Oliveira
Nathalia Godoi Crepaldi
Shevah Ahavat Esberard

211 DESAFIOS PARA ELIMINAR O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL
Maria Zuíla Lima Dutra

221 COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO NO BRASIL: HISTÓRICO E PERSPECTIVAS
Marina Cunha Sampaio
Lys Sobral Cardoso

231 UM PINGO DE LUZ: REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DECENTE E A INFÂNCIA
Priscila Beatriz Alves Andreghetto
Giulia Vitória Felipe Andreghetto

239 HOME OFFICE E BEM-ESTAR: APLICAÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA O ENGAJAMENTO, AUTORREALIZAÇÃO E SAÚDE MENTAL DO EMPREGADO EM DOMICÍLIO
Simone Soares Bernardes

249 A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO VERDE E DECENTE POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA
Thaís Fidelis Alves Bruch
Juliana Bortoncello Ferreira

260 IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO NA SAÚDE E BEM-ESTAR DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO BRASIL:
DESAFIOS ENFRENTADOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO SÉCULO XXI E O PAPEL DAS EMPRESAS PARA DISSIPAR A DISCRIMINAÇÃO.
Thaynara Viana de Almeida

268 TRABALHO ESCRAVO EM PLENO SÉCULO XXI: DIFÍCIL ACREDITAR!
Túlio Manoel Leles de Siqueira

285 BRASIL LIVRE DO TRABALHO INFANTIL: UM SONHO COLETIVO
Virgínia de Azevedo Neves
Luciana Marques Coutinho

294 TODO SER HUMANO É UM SOL VIVO: REFLEXÕES SOBRE A EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL A PARTIR DE AZA NJERI E DA FILOSOFIA BACONGO
Viviane Christine Martins Ferreira

303 **ARTE E TRABALHO**
TRABALHO (IN)DECENTE
Nivaldo Doro Júnior

305 **ACÓRDÃOS E SENTENÇAS**

Apresentação

Atentos ao preconizado na Agenda 2030, especificamente ao objetivo 8: “emprego digno e crescimento econômico”, a Comissão da Revista e Outras Publicações apresenta o volume 28, número 1 da Revista do TRT 10.
Nesse volume, é possível encontrar diversos artigos que versam sobre trabalho decente, trabalho infantil e trabalho escravo. São 27 artigos escritos por Magistrados, Servidores, Acadêmicos, Advogados, Procuradores do Trabalho e Membros do Ministério Público. Os textos versam sobre aspectos da realidade do trabalho escravo e infantil contemporâneo, sobre a prevenção, a respeito das sanções do Estado nos casos de crimes, sobre o papel da sociedade, do Ministério Público e do Poder Judiciário e sobre os aspectos raciais e de gênero atrelados as vítimas.

A respeito de trabalho digno e decente, Gustavo Chehab disserta sobre a servidão digital. Simone Soares traz a perspectiva da psicologia positiva para o home office. Já Claudinei Santos alerta sobre a vulnerabilidade das mulheres vítimas da guerra da Ucrânia. Cirlene Zimmermann aponta a discriminação de pessoas adoecidas pelo meio ambiente de trabalho. Flávia Alcassa descreve as evoluções legislativas no trabalho decente da mulher. Danielle Ferreira analisa o trabalho de cuidado e Thaís Bruch e Juliana Ferreira debatem sobre a negociação coletiva e o trabalho decente verde. Danielle Souza aponta as contradições na representação sindical de trabalhadores de limpeza. No campo da psicologia organizacional, Cléria Nunes, Ana Lúcia Bottamedi e Suelen Frainer fazem uma revisão de escopo. Thaynara Almeida argumenta que empresas podem ajudar no combate à discriminação a pessoas com necessidades especiais. Lourivaldo Silva Júnior faz uma leitura de obra de Portinari para analisar as pessoas negras no trabalho decente.

No eixo do trabalho escravo, o Túlio Manoel apresenta uma perspectiva histórica dessa exploração. O artigo de Flávia de Ávila, Matheus Ferreira de Jesus e José Lucas Santos Carvalho descreve quem são as vítimas da tragédia da fábrica de fogos Santo Antônio. Luciana Silva narra as condições precárias de trabalho em carvoarias de Tocantins. Helder Góes e Denison Aguiar relatam os desafios de erradicar o garimpo ilegal. Maria Carolina Oliveira, Nathalia Crepaldi e Shevah Esberard examinam os autos de infração do trabalho escravo doméstico. Também sobre trabalho doméstico, Marina Sampaio e Lys Cardoso traçam o histórico e perspectivas. Sob a ótica da Psicologia do Trabalho, Luciana Silva e Josenilton Soares explicam o assenhoramento na exploração do trabalho doméstico. Bruno Bugalho defende a imprescritibilidade das ações sobre trabalho escravo.
Já no eixo trabalho infantil, Maria Zuíla que enumera os desafios para eliminar este tipo de trabalho. Na mesma linha, Virgínia Neves e Luciana Coutinho comentam aspectos socioculturais que dificultam a erradicação do trabalho infantil. Aline Rosado expõe as políticas públicas para a extinção dessa modalidade de trabalho. Manuela Hermes discorre sobre aspectos de raça e gênero das crianças exploradas. Breno Menezes sustenta que a contratação de jovens aprendizes é uma medida de proteção de direitos humanos. Priscila e Giulia Andreghetto refletem sobre os aspectos socioeconômicos no trabalho decente na infância.

O presente volume contou com a avaliação dos juízes Maria Rigotti e Vilmar Rego, membros da Comissão da Revista e Outras Publicações. O desembargador João Luis Rocha Sampaio, então Presidente da Comissão, também participou do processo de escolha dos temas.

Como pareceristas externos a comissão há a colaboração da Juíza do TRT1 e auxiliar da Presidência do TST, Doutora Adriana Meireles Melonio, por indicação do Subcomitê de Erradicação do Trabalho Condição Análoga à Escravidão e Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho de Imigrantes. Também contribuiu para a avaliação as doutoras Laura Ramos Morais, Natália Luiza Alves Martins e Ananda Tostes Isoni por recomendação do Subcomitê de Combate e Erradicação do Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem.

Flávia Flacão
Diretora da Escola Judicial do TRT-10ª Região

A IMPORTÂNCIA DA EFETIVIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS E SOCIAIS PARA O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL: UMA ANÁLISE FUNDADA NO CENÁRIO NACIONAL E INTERNACIONAL

Aline Rosado Ohlweiler da Silveira[1]

RESUMO

Através de pesquisa bibliográfica na seara do Direito do Trabalho, neste artigo científico será discutido a importância da efetividade de políticas públicas e sociais para o combate ao trabalho infantil, através da análise do cenário brasileiro e global sobre o tema, uma vez que, ao se falar da dignidade da criança sendo ferida, entende-se que é preciso agir, imediatamente, em prol de seu melhor interesse, recorrendo a canais de denúncia ou atuação do Poder Judiciário, visando combater essa ilegalidade, entretanto, esquecendo-se que as políticas públicas e sociais possuem um papel essencial no combate e conscientização do trabalho infantil, desde que aplicadas efetivamente. Diante disso, essa pesquisa indicará e discorrerá acerca das ações que contribuem significativamente para o funcionamento destas políticas, demonstrando que a normatividade nacional, assim como a internacional, trata da proteção aos menores de modo massivo, e são ferramentas fundamentais, contudo não conseguem ser totalmente eficazes sem políticas públicas e sociais adequadas.

1 Advogada, OAB/DF n° 73.206, graduada em Direito no Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), vice-presidente da Comissão de *Networking* e Profissionalismo da Subseção do Riacho Fundo I, II e Recanto das Emas pela OAB/DF, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS), pós-graduada em Direito Digital, Proteção de Dados e Compliance Trabalhista pela Escola Mineira de Direito (EMD), coautora do livro "Mulheres Compliance na Prática - vol 1" da Editora Leader, certificação no curso *Remote Work Revolution for Everyone* da Harvard University, graduanda em Comércio Exterior pela Universidade Católica de Brasília (UCB), MBA em Gestão Jurídica Aduaneira e Internacional em andamento pela ABRACOMEX e Massachussets Institute of Business (MIB), endereço eletrônico: aline.rosado@advdf.com.br.

Palavras-chave: Trabalho infantil. Proteção à criança. Melhor interesse da criança. Políticas Públicas. Políticas Sociais. Direito do Trabalho. ONU. OIT. UNICEF.

Introdução

O presente artigo científico tratará da importância da efetividade de políticas públicas e sociais para o combate ao trabalho infantil, através de uma análise fundada no cenário nacional e internacional acerca deste tema.

Será possível compreender como o trabalho infantil é um assunto atual e vem aumentando significativamente em todo o mundo, afetando na qualidade de vida de inúmeras crianças, que são privadas de uma vida digna e, especialmente, impedidas de ascenderem socialmente através dos estudos, para que um dia tenham melhores condições e oportunidades.

Acerca da metodologia desta a obra, ela foi firmada em artigos, sites informativos, dados estatísticos, jurisprudência e legislações, que tratam de uma série de aspectos do trabalho infantil, sobretudo com respaldo na Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como uma de suas principais missões, promover oportunidades para que as pessoas possam ter acesso a um trabalho decente.

O assunto foi dividido em tópicos para que melhore o entendimento do leitor sobre o abordado, fazendo com que se chegue a uma conclusão esclarecedora ao concluir sua leitura.

O intuito deste artigo é alertar para a necessidade de se ter políticas públicas e sociais eficazes no que se refere ao combate do trabalho infantil, uma vez que a implementação destas políticas, sem a devida fiscalização ou sem alcançar de fato seu público-alvo, não reduzirá, de modo significativo, a exploração infantil laboral.

Para se mudar esta problemática, será compreendido que as maiores causas motivadoras para o surgimento do trabalho infantil devem ser afastadas, como a pobreza, má qualidade da educação e questões culturais, e isso não pode ocorrer apenas através do amparo legal, e sim, concomitantemente com as políticas públicas e sociais eficazes.

Assim sendo, será retratado no tópico 1 sobre a faixa etária mínima para laborar no Brasil; no tópico 2, o conceito de trabalho infantil; no tópico 3, as causas motivadoras para o surgimento do trabalho infantil; no tópico 4, o enfrentamento das piores formas de trabalho infantil; no tópico 5, o panorama geral de dados estatísticos do trabalho infantil; no tópico 6, as graves consequências do trabalho infantil; no tópico 7, a ausência de proteção pública e social infantil eficaz; no tópico 8, para finalizar, será relatada a importância da efetividade de políticas públicas e sociais para o combate ao trabalho infantil.

Faixa etária mínima para laborar no Brasil

No território brasileiro, o debate a respeito do direito laboral teve início no final do século XIX, influenciado pelo fim da escravatura, que somente foi extinta no país em 1888. Entretanto, os direitos trabalhistas passaram a ser garantidos e a estrutura do direito do trabalho foi estabelecida no campo jurídico apenas em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (FACHINI, 2020).

Desde sua criação, a CLT sofreu diversas alterações, entretanto podemos afirmar que conforme a legislação atual e a Constituição Federal de 1988 (CF), a idade mínima estabelecida para o início do trabalho no Brasil é de 16 anos, exceto para a condição de aprendiz, que é a partir dos 14 anos (BRASIL, 1988).

Ademais, é importante enfatizar que a Carta Magna proíbe, expressamente, o trabalho noturno, perigoso e insalubre para menores de 18 anos, de acordo com o artigo 7º, inciso XXXIII (BRASIL, 1988).

Ainda, é previsto legalmente uma outra situação em que a idade mínima para o trabalho pode ser flexibilizada, conforme o artigo 8º da Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aclara ser possível obter autorizações para o trabalho em atividades artísticas, antes da idade mínima normalmente estabelecida, destacando que tais autorizações devem ser concedidas por um juiz competente e não devem ser genéricas (OIT, 2018).

O conceito de trabalho infantil

É considerado trabalho infantil quando crianças e adolescentes realizam atividades laborais abaixo da idade mínima permitida por lei, conforme abarcado no tópico anterior deste artigo.

Além disso, também é considerado trabalho infantil quando jovens realizam tarefas perigosas, prejudiciais à saúde, ao desenvolvimento mental, físico, moral e social, ou que interfiram na sua educação, mesmo que já tenham atingido a idade mínima permitida (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2023).

É necessário salientar que, é obrigatório o ensino referente à educação básica, dos 4 aos 17 anos de idade, segundo o artigo 208, I, da CF/88 e artigo 4º, I, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9.394/96) (CONSELHO DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO A APRENDIZAGEM, 2016).

Assim, a definição de trabalho infantil pode ser expandida para adequar-se a previsão de que a idade mínima para a atividade laboral não poderá ser inferior à de conclusão da escolaridade compulsória, nos termos do artigo 1º e 2º da Convenção 138 da OIT (CONSELHO DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO A APRENDIZAGEM, 2016).

Causas motivadoras para o surgimento do trabalho infantil

O trabalho durante a infância é um evento complexo na sociedade, impulsionado por diversas razões. Dentre os motivos principais que influenciam a presença do trabalho infantil, é possível destacar: pobreza, má qualidade da educação e questões culturais (CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 20--).

Nas famílias de baixa renda e com muitos filhos, é mais provável que as crianças e adolescentes ajudem a aumentar o faturamento dos pais. À medida que as crianças crescem, o seu próprio consumo passa a desempenhar um papel mais importante em sua vida, uma vez que a família não consegue proporcionar acesso a atividades de lazer, a título de exemplo, o que faz com que recorram ao trabalho (CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 20--).

Quando a criança está trabalhando, seus estudos sofrem interferências ou, até mesmo, ocorre a evasão escolar. Muitas vezes isso acontece, devido ao fato da família de baixa instrução entender que a escola não contribui ou não proporciona oportunidades satisfatórias à criança, assim a chance de abandono escolar cresce e o jovem ingressa cedo no mercado de trabalho (CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 20--).

Depois de mais de 2 anos de pandemia do coronavírus, o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) traz a alerta de que é crucial dar prioridade à educação. Um levantamento inédito, feito pelo instituto de Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica (IPEC) em parceria com o UNICEF, apontou que 2 milhões de jovens entre 11 e 19 anos, que ainda não concluíram a educação

básica, abandonaram os estudos no Brasil (UNICEF, 2022).

Em relação à estatística exposta, cabe destacar que dentre aqueles que não estão frequentando a escola, a metade (48%) menciona que parou de estudar por necessidade de se dedicar ao trabalho (UNICEF, 2022).

Segundo o psicólogo André Carneiro, é possível que a criança demonstre problemas físicos, irritabilidade, fadiga extrema advinda da alta carga em suas atividades laborais, dificuldades cognitivas e emocionais (ESTADO DE MINAS, 2023).

Ademais, esses efeitos acompanham o indivíduo durante toda a fase adulta, uma vez que diversos jovens e adolescentes não voltam a frequentar as escolas em momento algum de sua vida, o que dificulta a ascensão social através da educação (ESTADO DE MINAS, 2023).

“Erradicar a prática do trabalho infantil, dando destaque para as formas mais severas de exploração, é a promessa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) aos países-membros, através da Convenção n° 182 da OIT. Esta convenção foi estabelecida no ano 2000 e, todos os anos, as nações-membros são convidadas a ratificarem ”.

O enfrentamento das piores formas de trabalho infantil

As causas motivadoras para o surgimento do trabalho infantil servem como estimulantes para a propagação das piores formas de trabalho infantil e para compreender todas essas formas, é preciso analisar o disposto na Convenção nº 182 da OIT.

Assim sendo, a Convenção define as piores formas de trabalho infantil como todas as maneiras de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como a comercialização e tráfico de menores, submissão por dívida, servidão, trabalho compulsório ou forçado, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de menores para participação em confrontos armados; utilização, procura e disponibilidade de menores para exploração sexual, produção de material pornográfico ou atuações de teor sexual; utilização, aliciamento e oferta de menor de idade para práticas ilegais, especialmente relacionadas com a produção e comércio de drogas; atividades que, devido à sua natureza ou às condições em que são realizadas, podem prejudicar a saúde, o bem-estar e a integridade das crianças (OIT, 1999).

Erradicar a prática do trabalho infantil, dando destaque para as formas mais severas de exploração, é a promessa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) aos países-membros, através da Convenção n° 182 da OIT. Esta convenção foi estabelecida no ano 2000 e, todos os anos, as nações-membros são convidadas a ratificarem (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2020).

As piores formas de trabalho infantil do Brasil, estão presentes, sobretudo, na Lista TIP, que é a nomenclatura dada à Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, documento instituído pelo Decreto 6.481/2008, que regulamenta a Convenção n° 182 da OIT. Essa lista traz as 93 piores formas de trabalho com envolvimento de crianças no país, sendo alguns deles: comércio ambulante;

manuseio e aplicação de agrotóxico; produção de carvão vegetal, extração e corte de madeira; cuidador de idosos ou enfermos (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2020).

É importante destacar que, tais práticas de exploração também ocorrem devido ao fato de impulsionarem segmentos econômicos como indústria, agropecuária, construção civil, varejo, serviços domésticos, entre outros, o que deixa evidente a ausência de proteção pública e social em prol das crianças, tendo em vista a busca pelo benefício próprio através do trabalho delas, que movimentam esses setores e, consequentemente, a economia do país (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2020).

Panorama geral dos dados estatísticos do trabalho infantil

De modo sucinto, ao analisar o cenário internacional estatístico sobre o trabalho infantil, observou-se que, no ano de 2020, aproximadamente 160 milhões de crianças com idade entre 5 e 17 anos foram exploradas através do trabalho infantil em nível global, sendo 97 milhões do sexo masculino e 63 milhões do sexo feminino. Desta forma pode-se afirmar que, cerca de 1 em cada 10 crianças estavam sujeitas a essa prática ao redor do mundo (UNICEF, 2021).

Já no cenário nacional, no ano de 2022, o Brasil contava com 1,9 milhões de crianças e adolescentes com idade entre 5 e 17 anos em situação de trabalho infantil (NERY; CABRAL, 2023).

No período de 2019 a 2022, houve uma redução de 1,4% na população entre 5 e 17 anos no território brasileiro, porém houve um aumento de 7,0% na quantidade desses jovens em situação de trabalho infantil (NERY; CABRAL, 2023).

No ano de 2022, um total de 756 mil crianças estavam envolvidas em atividades consideradas como as mais graves formas de trabalho infantil e foi registrado que 23,9% tinham entre 5 e 13 anos de idade, outros 23,6% estavam na faixa etária de 14 e 15 anos, enquanto 52,5% tinham entre 16 e 17 anos de idade (NERY; CABRAL, 2023).

Dentro do grupo de jovens entre 16 e 17 anos que estão inseridos no trabalho infantil, 32,4% dedicavam-se a jornadas de 40 horas semanais ou mais (NERY; CABRAL, 2023).

As crianças que trabalham em situações de trabalho infantil eram em sua maioria do sexo masculino (65,1%), em comparação com as do sexo feminino (34,9%) (NERY; CABRAL, 2023).

Ainda, no que se refere ao trabalho infantil, a taxa de crianças negras ou pardas trabalhando (66,3%) era maior do que a representatividade desse grupo na população total de crianças e adolescentes do Brasil (58,8%). Por outro lado, a porcentagem de crianças brancas envolvidas em trabalho infantil (33,0%) era menor do que a sua proporção (40,3%) no total de crianças e adolescentes (NERY; CABRAL, 2023).

As graves consequências do trabalho infantil

Comprova-se as graves consequências do trabalho infantil, especialmente, através de tocantes decisões da Justiça do Trabalho, em que o assunto está em pauta e, comumente, geram responsabilidade civil.

No entendimento a seguir do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), verifica-se que o trabalho doméstico infantil está entre uma das piores formas de trabalho infantil e traz o direito à reparação por dano moral, especialmente, por ter se perpetuado durante 7 anos no caso da vítima em questão, prejudicando o seu desenvolvimento perante a sociedade. Veja o exposto:

Trabalho doméstico infantil. Indenização por danos morais. O trabalho doméstico infantil

e feminino traveste resquício de uma sociedade colonial e implica a perpetuação de um nefasto círculo vicioso: ceifada em sua tenra idade de formação educacional adequada, por consequência, na idade mais avançada, a mulher adulta não consegue se inserir no mercado de trabalho formal nos melhores e mais bem remunerados postos de trabalho. Perpetua-se, assim, um ciclo de pobreza e dependência. A se considerar que o trabalho doméstico se cuida de uma das piores forma de trabalho infantil (Decreto 6.481/08), que tal ilícito, in casu, perpetuou-se por 7 anos, mas repercute na vida da autora até os dias atuais, tenho pela razoabilidade do quantum indenizatório fixado na origem (30 vezes a maior remuneração, o que equivale a R$34.996,50). Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento (BRASIL, 2021).

Ainda, as consequências do trabalho infantil, podem ser ainda mais graves, como a consolidação da morte da vítima diante de negligência do tomador de serviços, de acordo com o discutido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), em caso de acidente de trabalho que resultou no falecimento de um jovem de 16 anos, trabalhador da construção civil, sendo devida a indenização por danos morais e materiais à genitora do menor. Confira a jurisprudência:

> ACIDENTE DE TRABALHO. CONSTRUÇÃO CIVIL. MORTE POR ELETROPRESSÃO. MENOR LABORANDO SEM SUPERVISÃO DIRETA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO TOMADOR DE SERVIÇOS. Diante do evento danoso com resultado morte, do nexo de causalidade e da negligência demonstrada pelo tomador de serviços, impõe-se o reconhecimento de sua responsabilidade civil. Nesse cenário é devida a indenização por danos materiais e morais postulada pela genitora do menor falecido aos 16 (dezesseis) anos de idade, na esteira de jurisprudência consagrada pelo col. TST, no sentido de competir ao gestor do ambiente empresarial criar, organizar, manter e administrar o meio ambiente para reduzir os riscos no local de trabalho, nos moldes do art. 7º, XXII, da CF, e zelar pela segurança dos trabalhadores que nele se encontram, sejam eles empregados ou não (BRASIL, 2020).

Nos últimos 10 anos, cerca de 466 jovens perderam a vida em decorrência de acidentes de trabalho no país, conforme apontado por pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), publicada pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (UOL, 2023).

Dados alarmantes demonstram que, durante o período de 2011 a 2020, o país contabilizou um total de 24.909 ocorrências de acidentes de trabalho com indivíduos menores de 18 anos. Em média, foram registrados 2,5 mil acidentes e 47 óbitos por ano (UOL, 2023).

A ausência de proteção pública e social infantil eficaz

O enfrentamento do trabalho infantil e suas graves consequências para menores de idade são

responsabilidades prioritárias do Ministério Público do Trabalho (MPT), que se dedica à prevenção, orientação, conscientização, formação e punição do trabalho infantil (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2020).

Entretanto, é evidente que a falta de amparo social é uma realidade no Brasil. O trabalho infantil é um grave problema que prejudica as crianças, porém é muitas vezes minimizado e aceito na sociedade, e em alguns casos, até mesmo incentivado (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2020).

Diante disso, é crucial lembrar que estamos tratando de um direito fundamental garantido pela Constituição, e sua violação abre caminho para uma série de outras violações (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS, 2020).

Diversas crises têm levado a um aumento no número de crianças em condições de vulnerabilidade financeira, o que gerou a urgente necessidade de se aumentar o que entendemos por proteção social (OIT; UNICEF, 2023).

Proteção social pode ser definida como aquela que oferece uma série de serviços, projetos, benefícios e programas direcionados para indivíduos, grupos familiares e comunidades em condições de vulnerabilidade social. Isso pode ser causado por problemas nos laços familiares, sociais, discriminação por idade, etnia, gênero, deficiências, falta de renda e acesso limitado aos serviços públicos, dentre outras dificuldades relacionadas à desproteção social (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 20--).

Conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), lançado no dia 1 de março de 2023, o número de menores desprotegidos socialmente tem crescido anualmente, colocando-os em situações de vulnerabilidade diante da fome, discriminação e pobreza (OIT; UNICEF, 2023).

O relatório retrata que houve um aumento de 50 milhões no total de crianças de 0 a 15 anos sem acesso mínimo à proteção social, como benefícios financeiros ou fiscais, entre 2016 e 2020. Dessa forma, o número total de crianças nessa condição chegou a 1,46 bilhões em nível mundial (OIT; UNICEF, 2023).

No Brasil, mesmo com leis tecnicamente avançadas para proteção da infância e adolescência, quase metade destes jovens (49,7%) não desfrutam de pelo menos um dos direitos fundamentais: proteção contra o trabalho infantil, educação, informação, moradia adequada, água potável e saneamento básico. Ademais, mais de 34% das crianças e adolescentes de até 17 anos vivem em lares onde a renda *per capita* não é suficiente para adquirir uma cesta básica, ou menos de 350 reais, conforme relatório do UNICEF, chamado “Pobreza na infância e na adolescência” (MODELLI, 2018).

Uma pesquisa de 2017, também realizada pelo UNICEF, apontou o Brasil como o 5º país, onde não há conflito armado, com maior índice de homicídios de crianças e adolescentes, estando atrás somente da Venezuela, Colômbia, El Salvador e Honduras (MODELLI, 2018).

Uma parte da situação pode ser atribuída à redução de verbas destinadas às políticas públicas e aos programas sociais, o que resultou na fragilização dos órgãos responsáveis pela formulação e fiscalização das ações voltadas para crianças e adolescentes, como o Conanda (Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente), o PPCAAM (Programa de Proteção de Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte) e o PETI (Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) (MODELLI, 2018).

Esses cortes orçamentários e a negligência em relação ao respeito do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), têm contribuído para o aumento das disparidades sociais e originado uma maior situação de vulnerabilidade para as crianças e adolescentes (MODELLI, 2018).

Não sendo o suficiente, cabe relatar que a tradição brasileira, principalmente em regiões

rurais, de que determinados tipos de trabalho ajudam na formação das crianças e adolescentes, é um dos aspectos que dificulta a erradicação do trabalho infantil no país (TERRA, 2018).

Além disso, há influências sociais e econômicas, juntamente com a ausência de leis específicas e claras que punam de forma efetiva os donos de empresas que contratam menores de idade (TERRA, 2018).

A importância da efetividade de políticas públicas e sociais para o combate ao trabalho infantil

A proteção social combate a pobreza e a vulnerabilidade familiar, contribuindo para a redução das principais causas do trabalho de crianças e adolescentes, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

O diretor-geral da OIT, Guy Ryder, afirma que, "há muitas razões para investir na proteção social universal, mas a eliminação do trabalho infantil deve ser uma das mais convincentes, dado seu impacto pernicioso sobre os direitos e o bem-estar das crianças" (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Com o objetivo de aprimorar os sistemas de amparo social para evitar e combater a exploração de crianças no trabalho, pode-se seguir diversas sugestões do relatório da OIT e UNICEF, intitulado "O papel da proteção social na eliminação do trabalho infantil: revisão de evidências e implicações políticas", para alcançar esse fim (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Fazem parte das recomendações: dar prioridade aos benefícios das crianças e ampliar a proteção social para os dois bilhões de trabalhadores informais, auxiliando-os na transição do setor informal para o formal; desenvolver sistemas integrados de amparo social que ofereçam auxílios apropriados ao longo de todas as fases da vida; Desenvolver benefícios para jovens e famílias que alcancem todas as residências com crianças, principalmente aquelas mais vulneráveis; simplificar o acesso aos benefícios de assistência social para aqueles que prestam serviços de cuidado infantil (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Ainda, é importante ampliar os programas de amparo social, por meio de um aumento significativo no investimento em educação universal, primária e de excelência, além de outros serviços sociais essenciais para o bem-estar infantil (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Diversos países contam com a capacidade de utilizar recursos próprios para promover, de maneira gradual, o fortalecimento de seus sistemas de proteção social voltados às crianças (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2022).

Tendo em vista o cenário brasileiro, as políticas educacionais precisam estar integradas com outras políticas setoriais para combater o trabalho infantil e garantir a permanência dos estudantes nas escolas (ABE, 2023).

O trabalho infantil só será combatido efetivamente por meio de ações interdisciplinares, como a sensibilização e capacitação de profissionais que trabalham diretamente em diferentes setores, como saúde, fiscalização do trabalho e até mesmo educação (ABE, 2023).

Segundo o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Lelio Bentes Corrêa, combater o trabalho infantil vai além de ações pontuais. É imprescindível investir em educação de alta qualidade, garantir a permanência dos jovens na escola e proporcionar a eles o acesso à formação profissional, como é estabelecido na Constituição Federal (CF) (OIT, 2016).

Ainda, afirma o ministro que o aspecto econômico tem maior impacto do que o fator cultural. É imprescindível garantir oportunidades de trabalho e geração de renda para que as famílias possam

promover a sua própria inclusão na sociedade (OIT, 2016).

Ademais, a visão do trabalho de crianças na agricultura familiar traz a importância de políticas públicas que equiparem as condições rurais às condições urbanas. As instituições de ensino nas áreas urbanas devem incluir em suas pautas o tema da agricultura familiar, promovendo sua importância e criando uma conexão entre a zona rural e urbana, afastando a ideia da mera exploração infantil (OIT, 2016).

É ineficaz procurar por medidas que priorizem a proteção das crianças, caso não haja certeza de que a estrutura familiar será fortalecida e terá acesso às políticas públicas e sociais (ABE, 2023).

Considerações finais

Em face de todo o exposto na presente obra, pode-se afirmar que a faixa etária mínima, de 16 anos de idade, para exercer uma atividade laboral no Brasil, salvo as poucas exceções legais, é desrespeitada constantemente e isso não advém da falta de legislações que assegurem isso.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal (CF) atuam conjuntamente quando o assunto é respeitar a instituição que é o trabalho, contudo a exploração infantil através do trabalho, surge ferindo vários direitos tratados nessas leis, que deveriam protegê-la, assim como vai contra o disposto pelo Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), que trata especificamente dos direitos dos menores de idade.

Contudo, foi possível compreender que isso ocorre em virtude das causas motivadoras para o surgimento do trabalho infantil, como a baixa renda, educação insuficiente e problemáticas relacionadas à cultura.

Em meio ao desespero de se mudar essa cruel realidade, as crianças muitas vezes se viram submetidas a trabalhar desde cedo, mesmo que isso prejudique o seu desenvolvimento perante a sociedade, além dos danos físicos e psicológicos que isso provoca à eles.

Ademais, essas causas motivadoras estimulam a propagação das piores formas de trabalho infantil, o que deixa o cenário do trabalho infantil ainda mais preocupante, tendo em vista que só no Brasil há a previsão de 93 tipos deste trabalho até então e os dados estatísticos tratam de milhões de crianças nessas condições.

Ainda, essa obra nos fez refletir sobre as graves consequências do trabalho infantil, pelo viés da jurisprudência, em que ações trabalhistas buscam a reparação pelo dano moral e material causado à esses menores, em decorrência de anos de dedicação à essa prática laboral ilegal ou, até mesmo, em razão de acidentes fatais ocasionados por ela.

A ausência de proteção pública e social infantil ocorre porque diversas vezes o trabalho infantil é minorado ou aprovado pela sociedade, que não quer aceitar essa realidade ou contribui com ela, como, por exemplo, quando há a “normalização” de crianças ambulantes pelas ruas ou praias.

Ainda, essas crianças estão desprotegidas, porque os benefícios financeiros ou fiscais não alcançam todas elas, além de não possuírem o básico que os direitos fundamentais proporcionam, como moradia, água potável e acesso à informação, de maneira adequada, sem mencionar que, a redução de verbas destinadas às políticas públicas e aos programas sociais só agravam a situação.

É de supra relevância entender que políticas públicas e sociais, quando eficazes, combatem, substancialmente, a esfera da exploração infantil laboral, por reduzirem ou eliminarem as principais causas motivadoras desta ilegalidade, entretanto, para serem consideradas eficazes de fato, precisam de investimento por meio de verbas, oferecer benefícios diretamente às crianças, deter o trabalho

informal, alcançar e proteger os mais vulneráveis, atuar evitando a evasão escolar e proporcionar um ensino de qualidade, entre diversos outros fatores e estratégias a serem implementadas.

Por fim, ressalta-se que não é eficaz criar inúmeros programas de amparo aos menores que na prática não funcionam, é preciso executar e fiscalizar com aptidão, agindo em prol do bem-estar e desenvolvimento da criança, especialmente, em razão de várias nações possuírem a plena capacidade de fortalecer seus sistemas de proteção infantil gradativamente.

Referências

ABE, Stephanie Kim. Por que é difícil – e fundamental – combater o trabalho infantil. São Paulo. **Cenpec**, 2023. Disponível em: https://www.cenpec.org.br/noticias/por-que-e-dificil-combater-o-trabalho-infantil. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 03 maio 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região** (3 Turma). Processo n. 00003074120195100015. Acidente de trabalho. Construção civil. Morte por eletropressão. Menor Laborando sem supervisão direta. Responsabilidade civil do tomador de serviços. Relator: Desembargador Ricardo Alencar Machado. JusBrasil, Data de Julgamento: 22 jul.2020, Data de Publicação: 25 jul. 2020. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1137136872. Acesso em: 20 de fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (11. Turma). Recurso Ordinário.. 10009741920205020008 SP, Relator: Flavio Villani Macedo, Trabalho doméstico infantil. Indenização por danos morais. JusBrasil. Data de Publicação: 30 ago.2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1272481120. Acesso em: 20 de fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 122940-23.2004.5.05.0014. Coisa julgada. Quitação. Arbitragem. Dissídio individual. Invalidade. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 15 maio 2021. Disponível em: https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon. Acesso em: 31 jan. 2024.

CONSELHO DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL E ESTÍMULO A APRENDIZAGEM (CETI). **Trabalho infantil:** 50 perguntas e respostas sobre trabalho infantil, proteção ao trabalho decente do adolescente e aprendizagem. Brasília, TST, 2016. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/2237892/21583082/Cartilha+50+perguntas+e+respostas+sobre+o+trabalho+infantil. Acesso em: 20 fev. 2024.

CRIANÇA LIVRE DO TRABALHO INFANTIL**. Causas do Trabalho Infantil**. Criança Livre de Trabalho Infantil. 20--. Disponível em: https://livredetrabalhoinfantil.org.br/trabalho-infantil/causas/. Acesso em 20 fev. 2024.

ESTADO DE MINAS. Dia mundial contra o trabalho infantil: causas e consequências. Belo Horizonte, **Estado de Minas**, 2023. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/saude-e-bem-viver/2023/06/12/interna_bem_viver,1505804/dia-mundial-contra-o-trabalho-infantil-causas-e-consequencias.shtml. Acesso em: 20 fev. 2024.

FACHINI, Tiago. **Direito do Trabalho**: características, divisões e princípios. São Paulo. Projuris, 10 jun. 2020. Disponível em: https://www.projuris.com.br/blog/direito-do-trabalho/. Acesso em: 20 fev. 2024.

FUNDO INTERNACIONAL DE EMERGÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. Dois milhões de crianças e adolescentes de 11 a 19 anos não estão frequentando a escola no Brasil, alerta UNICEF. São Paulo, **UNICEF**, 2022. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/dois-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-de-11-a-19-anos-nao-estao-frequentando-a-escola-no-brasil. Acesso em 20 fev. 2024.

FUNDO INTERNACIONAL DE EMERGÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. Trabalho infantil aumenta pela primeira vez em duas décadas e atinge um total de 160 milhões de crianças e adolescentes no mundo. São Paulo, **UNICEF,** 2021. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/trabalho-infantil-aumenta-pela-primeira-vez-em-duas-decadas-e-atinge-um-total-de-160-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-no-mundo. Acesso em 20 fev. 2024.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Proteção Social Básica. São Paulo**, Governo do Estado de São Paulo**. 20-- Disponível em: https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/assistencia-social/protecao-social-basica/. Acesso em: 23 fev. 2024.

MODELLI, Laís. **Como o Brasil falha em proteger suas crianças e adolescentes.** São Paulo, **Carta Capital,** 2018. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/sociedade/como-o-brasil-falha-em-proteger-suas-criancas-e-adolescentes/. Acesso em: 25 fev. 2024.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlância. De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. São Paulo**, Agência IBGE Notícias**, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais. Acesso em: 20 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182 da OIT**. Trata das piores formas de trabalho infantil. Genebra, 1999. . Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_182.html. Acesso em: 25 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A Convenção n.° 138 da OIT em resumo**. Genebra, OIT, 2018. Disponível em: https://webapps.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=30615#:~:text=%C2%B0%20138%20exige%20que%20a,tenham%20conclu%C3%ADdo%20o%20ensino%20b%C3%A1sico. Acesso em: 20 fev. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho infantil no Brasil persiste e requer atuação articulada e políticas públicas**. OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/trabalho-infantil-no-brasil-persiste-e-requer-atuacao-articulada-e. Acesso em: 25 fev. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. Relatório revela que a proteção social ajuda a reduzir o trabalho infantil. **Nações Unidas Brasil**, 19 maio 2022. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/182568-relat%C3%B3rio-revela-que-prote%C3%A7%C3%A3o-social-ajuda-reduzir-o-trabalho-infantil. Acesso em: 25 fev. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual de perguntas e respostas sobre trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador**. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/Manualdecombateaotrabalhoinfantiledeproteoaoadolescentetrabalhador.pdf. Acesso em 20 fev. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE MINAS GERAIS. Na lista das piores formas de trabalho infantil no Brasil estão 93 atividades. Belo Horizonte, **MPT,** 2020. Disponível em: https://www.prt3.mpt.mp.br/procuradorias/22-prt-belo-horizonte/1536-na-lista-das-piores-formas-de-trabalho-infantil-no-brasil-estao-93-atividades. Acesso em: 20 fev. 2024.

OIT; UNICEF. Número de crianças sem acesso a proteção social mínima aumenta globalmente. São Paulo. **Unicef,** 2023. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/numero-de-criancas-e-adolescentes-sem-protecao-social-critica-aumenta. Acesso em: 23 fev. 2024.

TERRA. Por que o Brasil não consegue erradicar o trabalho infantil. São Paulo, **Terra**, 12 jun2018. Disponível em: https://www.terra.com.br/noticias/brasil/por-que-o-brasil-ainda-nao-conseguiu-erradicar-o-trabalho-infantil,352c54e26f3d048765b423348fdd563bvri5enld.html#:~:text=Mas%20definitivamente%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20o,somente%20na%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de%20aprendiz. Acesso em: 25 fev. 2024.

UOL, Trabalho infantil: Mais de 400 jovens morreram em acidentes na última década no Brasil. São Paulo, **UOL**, 13 out. 2023. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/61924_trabalho-infantil-466-criancas-e-adolescentes-morreram-em-acidentes-na-ultima-decada-no-brasil.html. Acesso em: 20 fev. 2024.

Foto de capa: Suvajit por Pixabay

Foto 2: Freepik

O CUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DE APRENDIZAGEM COMO MECANISMO DE GARANTIA DE DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS

Brenno Augusto Freire Menezes[1]

RESUMO

A presente pesquisa se propõe a avaliar o papel do cumprimento da cota legal de aprendizagem na implementação dos direitos humanos pelas empresas, dada a sua importância para a erradicação da exploração do trabalho infantil no Brasil e o cumprimento da Meta 8.7 da ODS - 8 da Agenda 2030. Para tanto propõe-se a partir dos dados teóricos obtidos através das pesquisas bibliográfica e documental realizadas, utilizando-se da metodologia qualitativa e do método hipotético-dedutivo realizar apontamentos ao contrato de aprendizagem e a sua importância na garantia da dignidade humana. Em seguida, será feita uma análise a respeito da relação entre Empresas e Direitos Humanos, examinando brevemente o conceito e aplicação da cidadania empresarial e, por fim, será demonstrado como o fomento da aprendizagem em observância aos ditames legais pode funcionar como importante instrumento na efetivação dos direitos humanos pelas empresas.

Palavras-chave: Empresas. Direitos humanos. Aprendizagem legal. Trabalho infantil. Agenda 2030

Introdução

Não restam dúvidas que se encontra ultrapassada a ideia de que cabe as empresas apenas o

1 Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Analista Processual no Ministério Público do Trabalho da 20ª Região – Procuradoria do Trabalho do Município de Itabaiana/SE. Endereço eletrônico: brennofreire19@live.com

desenvolvimento de atividades econômicas e o auferimento de lucros desmedidamente. As empresas hoje figuram como importantes sujeitos quando o assunto é a garantia de direitos humanos a toda sociedade em suas três dimensões/gerações.

Toda essa evolução se deu principalmente pelos esforços empreendidos pelos Entes Internacionais, em especial a Organização das Nações Unidas, que há décadas vem buscando orientar e de certa maneira impor a todos os que desenvolvem a atividade empresarial a consciência de que acima de qualquer resultado deve prevalecer a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, a ONU editou e publicou em 2011 um dos principais documentos relacionados à temática empresa e direitos humanos, quais sejam, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, os quais subdividem-se em três pilares: proteger, respeitar e reparar (CONECTAS, 2012, p. 2).

Referidos princípios, lançados há pouco mais de uma década, já apresentam importantes reflexos no Brasil, moldando o país ao exercício da cidadania empresarial, a qual orienta o empresário, dentre outros, a respeitar e fazer cumprir normativas relativas ao direito do consumidor, direito do trabalho, com destaque especial à erradicação do trabalho infantil objeto do presente estudo.

Além de não se beneficiar sob qualquer hipótese da exploração indevida do labor infantil, as empresas detêm em suas mãos importante ferramenta à erradicação dessa mazela que ainda assola nosso País, qual seja, o fomento e a concessão da aprendizagem em observância a cota e demais parâmetros fixados em lei. É sobre referido mecanismo que versará o presente texto.

O presente estudo, será organizado em quatro seções, além dessa introdução. Na seção 2 serão traçados breves apontamentos históricos sobre o contrato de aprendizagem e o cumprimento da cota legal como ferramenta à erradicação da exploração do labor infantil. Na seção 3, será realizada uma abordagem sobre a interrelação entre empresas e direitos humanos. Na seção 4 será abordada a importância do cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas enquanto garantidoras de direitos humanos. Já na derradeira seção, serão tecidas as considerações finais.

Salienta-se que para o desenvolvimento da presente pesquisa de cunho qualitativo foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, dentre elas: doutrinas e artigos científicos nacionais e internacionais que tratam da temática a seguir abordada.

Apontamentos sobre o contrato de aprendizagem e o cumprimento da cota legal

A problemática da exploração do trabalho infantil e o contrato de aprendizagem como solução para a sua erradicação

O combate à exploração do trabalho infantil ainda é um grande desafio para o Brasil que se torna ainda maior em razão do País ter firmado em 2015 perante a Organização das Nações Unidas o compromisso de reduzir desigualdades sociais e da pobreza, a proteção ambiental e inclusão social em estrita observância à Agenda 2030 que dentre os seus 17 objetivos e suas 169 metas recomenda a erradicação do trabalho infantil em todas as suas formas até o ano de 2025.

Embora ainda não tenha alcançado a erradicação desta problemática, resta incontroverso que o Brasil possui poderoso arcabouço legal no tocante a proteção e garantia do trabalho decente às crianças e adolescentes, uma vez que o País é signatário das Convenções n° 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho as quais tratam a respeito da idade mínima para a admissão ao emprego e proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, respectivamente.

A Carta Maior é solar ao determinar em seu art. 7°, inciso XXXIII a proibição do trabalho noturno perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos. Referida determinação é fortalecida em âmbito infraconstitucional pela Consolidação das Leis Trabalhistas que no seu artigo 403, parágrafo único, ao assinalar que o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que interfiram na sua frequência à escola.

Todavia, referida proteção atualmente existente é resultado de uma evolução constante do arcabouço protecionista das crianças e adolescentes. Nesse sentido histórico e no tocante ao trabalho infantil (Santos, 2022, p.73) destaca que nos primórdios da história, o trabalho dos menores era utilizado constantemente junto às famílias e às tribos, sem que se distinguisse do trabalho adulto, ou seja, as relações socio laborais baseavam-se nos laços de parentesco, nos usos e costumes e na cooperação entre os membros do grupo.

As primeiras prescrições relacionadas ao labor infantil só surgiram na região do Crescente Fértil, onde inclusive fazia-se grande uso da mão de obra escrava oriunda de povos vencidos em guerras.

Passados vários séculos, durante o período da Idade Média, crianças e adolescentes trabalhavam no seio de corporações denominadas *guilden*, em conjunto com os adultos ou realizavam tarefas domésticas com as mulheres (Grusnpun, 2000, p.13) num rígido sistema hierárquico, dividido em aprendizes, companheiros e mestres, recebendo remuneração segundo Minharro (2003), apenas quando atingiam a condição de companheiros.

Outras normativas surgiram com o passar do tempo, todavia, só após a Primeira Guerra Mundial criou-se uma Organização Internacional, a qual deu o toque organizadamente para a discussão e aprovação de diversas normas internacionais de observância obrigatória protetivas do trabalho da criança e do adolescente.

A partir da ratificação pelo Brasil das Convenções relacionadas ao labor infantil, o País vem moldando e aperfeiçoando a sua legislação, de modo a desenvolver mecanismos hábeis a erradicar a problemática ora analisada, conforme já se observou nos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais anteriormente mencionados além de outras normativas como a Lei 10.097/2000 que introduziu na CLT o contrato de aprendizagem instrumento eficaz ao acesso ao trabalho decente a todos e jovens e adolescentes brasileiros.

A Lei 10.097/2000 e a garantia do direito ao trabalho decente a todos os adolescentes

A aprendizagem profissional, concebida pela Lei nº 10.097/00 como mecanismo essencial à erradicação da exploração do labor infantil, apresenta-se como política pública de dupla finalidade a qual garante a aquisição de competências e habilidades adequadas pelos seus beneficiários, permitindo, por outro lado, que as empresas se beneficiem de mão de obra qualificada.

Referida política pública possui relevada importância quando o assunto é a inserção de adolescentes no mercado do trabalho. Segundo dados da OIT, o desemprego atinge um quarto dos jovens brasileiros e 23,3% da população entre 15 e 24 anos (CHADE, 2022). Analisados os dados, não restam dúvidas da curial importância da efetivação da aprendizagem em nosso País.

O objetivo do contrato de aprendizagem é assegurar uma formação profissional moderna e adequada às necessidades do mundo do trabalho, tendo amplo potencial para ser fator de desenvolvimento do País, guardando como fundamento constitucional o atendimento a função social da propriedade por meio da oferta benefícios sociais e econômicos a jovens e adolescentes

brasileiros (SANTOS, 2008, p.54).

Ou seja, é importante deixar claro, conforme ensina Fuller e Unwin (2011), a aprendizagem profissional deve ser compreendida como educação formativa do adolescente e não como mera educação para o trabalho ou para suprir demanda de mão de obra.

A respeito do contrato de aprendizagem importa pontuar que se trata modalidade contratual laboral especial, o qual se diferencia dos demais, por certas peculiaridades claramente pontuadas na obra de Rezende (2021), quais sejam: I) garantia de salário-mínimo-hora salvo se houver disposição mais favorável; II) jornada de trabalho não deve exceder a seis horas diárias salvo exceções legais; III) são vedadas as prorrogações e a compensação de jornada de trabalho; IV) ao final do contrato e se houver aproveitamento o aprendiz receberá um certificado de qualificação profissional.

A Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/00) foi promulgada dois anos após o advento da Emenda Constitucional nº 20/98, que elevou a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos, permitindo aos maiores de 14 e menores de 16 anos apenas o trabalho na condição de aprendiz (BRASIL, 2000).

Conforme bem pontuado por Ramos e Nogueira (2022), a lei de aprendizagem foi fruto da preocupação do Estado brasileiro com milhares de adolescentes com idade entre 14 e 16 anos que ficariam de fora do mercado formal laboral, portanto, vulneráveis a trabalhos precários e perigosos em razão sua condição socioeconômica, pois precisavam trabalhar para sobreviver impactando também no aumento da escolarização já que o adolescente para ser contratado como aprendiz deveria estar necessariamente matriculado e permanecer frequentando a escola.

“(...) a lei de aprendizagem foi fruto da preocupação do Estado brasileiro com milhares de adolescentes com idade entre 14 e 16 anos que ficariam de fora do mercado formal laboral, portanto, vulneráveis a trabalhos precários e perigosos em razão sua condição socioeconômica, pois precisavam trabalhar para sobreviver impactando também no aumento da escolarização já que o adolescente para ser contratado como aprendiz deveria estar necessariamente matriculado e permanecer frequentando a escola ”.

Quando bem-sucedida, ou seja, quando observada a lei ora discutida, é criado um círculo virtuoso no qual atende a vários aspectos sociais e econômicos, inserindo adequadamente os infantes em situação de vulnerabilidades no mercado de trabalho, mantendo-os a salvo de qualquer exploração.

Cumpre mencionar que a referida lei foi promulgada visando promover alterações significativas na Consolidação das Leis Trabalhistas, fazendo surgir o capítulo da proteção do trabalho do menor, enumerando requisitos no decorrer dos artigos 402 a 441 da Consolidação que quando devidamente cumpridos torna efetiva a aprendizagem.

Muito embora todo o capítulo anteriormente mencionado carregue demasiada importância, merece destaque o disposto no artigo 429 da referida Consolidação, o qual determina a todos os

estabelecimentos de qualquer natureza, leia-se de médio e grande porte, de empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Referido percentual ora pontuado é conhecido popularmente no Brasil como cota de aprendizagem, a qual permite a inserção protegida e qualificada de jovens e adolescentes via emprego formal, com Carteira de Trabalho assinada e direitos trabalhistas e previdenciários (GONÇALVES, 2014, p.194).

Os demais artigos do capítulo ora analisado dissertam a respeito dos requisitos materiais e formais que devem ser atendidos no momento de oferta da aprendizagem profissional, requisitos estes essenciais para a tutela do jovem aprendiz, permitindo que este concilie o tempo de estudo com o trabalho exercido, conforme apontado por (ZAPOLLA; CORREIA, 2019, p.35).

Todo o exposto, conclui-se que a observância da cota de aprendizagem na forma da lei garante as pessoas em condição de desenvolvimento o acesso ao trabalho digno, direito humano de segunda dimensão superimportante a preservação da dignidade da pessoa humana.

Direitos humanos e empresas

Direitos Humanos. Conceito e dimensões

Os Direitos Humanos podem ser conceituados como normas que reconhecem e protegem a dignidade de todos os seres humanos, regendo o modo como os seres humanos individualmente vivem em sociedade e entre si, bem como sua relação com o Estado e as obrigações que o Estado tem em relação a eles.

Segundo Arendt (1979, p.74) direitos humanos não são apenas um dado, mas um construído, uma invenção humana que nasceram em determinado momento e se encontram em constante processo de construção e reconstrução.

Ou seja, conforme bem pontuado por Bobbio (1992) os direitos humanos não nascem todos de uma vez, nem de uma vez por todas, constroem-se com o avançar do tempo e as necessidades insurgentes.

Referidos direitos são importantes na construção de narrativas alternativas elaboradas por movimentos sociais (Whelan; Orlitzky , 2009, p.376), devendo, segundo Alves (2000) serem a todo tempo afirmados em contraposição à Soberania dos Estados sobre os indivíduos.

Pela sua peculiaridade e importância identificam-se dentre outras as seguintes características jurídicas deste ramo do direito: I) Histórico – uma vez que os reconhecer é o mesmo que reafirmar a sua própria história; II) Essencial – visto que os direitos humanos identificam os fundamentos necessários e relevantes do ser humano; III) Universal – uma vez que tem como destinatário todos os humanos; IV) Inalienável – não é possível dispor, vender ou trocar esses direitos; V) Efetivo – para serem devidamente cumpridos e obedecidos e VI) Preferencial – por guardar como característica a superioridade normativa, uma vez que, são recepcionados por tratados internacionais que ingressam nos países em posição privilegiada (DURÃO, 2022, p.35).

A evolução histórica dos direitos humanos desdobra-se em três gerações/dimensões. A primeira balizada pelo lema da liberdade e o Estado negativo, resultando nos direitos civis e políticos. A segunda dimensão insculpida no lema da igualdade e os denominados direitos sociais, econômicos e coletivos são os também conhecidos por direitos de crédito, direitos prestacionais, portanto, o direito de se exigir que o Estado faça alguma coisa para auxiliar nas suas vidas, citam-

se como exemplo o direito a educação, a saúde e ao trabalho digno. E por fim, a terceira dimensão estruturada nos direitos de fraternidade social, como, por exemplo, o direito a um meio ambiente equilibrado e sadio para todos.

As Organizações Internacionais que buscam incansavelmente a garantia destes direitos a toda humanidade são uníssonas ao afirmar que não apenas o Estado é detentor da obrigatoriedade de efetivar essas garantias, devendo haver uma parceria global entre governos, sociedade civil, academia, cidadãos, setor privado e empresarial.

Isso mesmo as empresas no contorno histórico que vem atravessando se tornaram importantes sujeitos garantidores de direitos humanos a todos, como melhor se demonstrará a seguir.

A empresa como garantidora de Direitos Humanos

Se engana quem acredita que as empresas não são responsáveis na garantia de direitos humanos. Resta ultrapassada a ideia de que a atividade empresarial só deve visar o lucro, com o passar do tempo, como se demonstrará a seguir, as empresas se tornaram importantes sujeitos garantidores de direitos humanos.

Conforme acertadamente pontuado por (Durão; Guimarães; Cerqueira , 2022, p.20) as empresas devem desenvolver paralelamente à sua função econômica uma função social, guardando o compromisso de reduzir desigualdades existentes no Brasil, mantendo um equilíbrio entre o lucro e a garantia constitucional da dignidade da pessoa humana.

É possível notar a obrigatoriedade da empresa de assegurar direitos humanos nas três gerações/dimensões existentes. De primeira dimensão citamos como exemplo a função social da propriedade ou da empresa, já na segunda dimensão as empresas figuram como principais garantidoras do direito humano ao trabalho digno, por fim no tocante aos direitos humanos de terceira geração cita-se a obrigatoriedade das empresas de proteger, respeitar e conservar o meio ambiente.

Importante ressaltar que é recente no cenário brasileiro a imputação às empresas de garantir direitos humanos a toda sociedade. A evolução histórica demonstra que durante séculos à atividade empresarial cabia apenas a obtenção de lucros e movimentação da economia como no todo.

Para as empresas alcançarem essa condição de garantidora de direitos humanos houve um longo caminho percorrido pelas organizações internacionais, em especial a Organização das Nações Unidas. Várias foram as movimentações realizadas nas últimas décadas para que isso acontecesse, dentre elas (Durão, 2022, p.142) destaca: I) As Diretrizes para Empresas Multinacionais Declaração da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (1976); II) A Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (1977); III) O Pacto Global da ONU (2000) e IV) Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (2011). Sobre estes últimos cumpre pontuar as seguintes considerações.

Resultado de seis anos de trabalho da Secretária-geral das Nações Unidas, os trinta e um princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU tendo como base três pilares, quais sejam: I) proteger; II) respeitar e III) reparar.

Referidos princípios orientadores são baseados no reconhecimento de: I) obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e liberdades fundamentais; II) o papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos e III) a necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Cumpre salientar que tais princípios se aplicam a todos os Estados e a todas as empresas, sejam elas transnacionais ou de outro tipo, independentemente de sua dimensão, setor, localização, proprietários e estrutura.

O primeiro bloco de princípios compreendido entre os de número 01 a 10 apontam deveres do Estado de proteger os direitos humanos por meio de medidas a serem tomadas diretamente com todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição, dois desses princípios possuem caráter de fundamentalidade e os oito demais de operacionalidade.

Conforme bem pontuado por Piovesan e Gonzaga (2019) o pilar proteger aponta à responsabilidade dos Estados em proteger direitos humanos evitando abusos e violações por diversos atores não estatais como as empresas, devendo adotar medidas de modo a prevenir, investigar, punir e reparar os abusos que cometer.

O segundo bloco de princípios orientadores é direcionado a frisar a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, merecendo destaque o Princípio 11 que assim preceitua: as empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento (CONECTAS, 2012).

Analisados os 14 princípios que compõe o eixo respeitar, chega-se à conclusão de que cabe às empresas adotarem um compromisso político quanto à obrigação de observar, respeitar e fazer cumprir os direitos humanos por meio de um constante trabalho de diligências no referido ramo do direito, o qual permita a identificação, prevenção e mitigação das consequências em relação a esses direitos (PIOVESAN; GONZAGA 2019, p.19).

Por fim, no tocante ao pilar remediar, a carta principiológica reservou oito princípios, os quais indicam formas de acesso a mecanismos de reparação por aqueles que sofrerem violações de direitos humanos em decorrência de atividades empresariais.

São apontados nos princípios 24 a 31 a premente necessidade de estabelecer mecanismos apropriados e eficazes de reparação, compreendendo medidas judiciais, administrativas, legislativas em caso de violações cometidas pelas empresas.

Além dos 31 princípios orientadores, é possível observar no plano interno brasileiro orientações essenciais ao binômio empresas e direitos humanos constantes dos Decretos n° 7037/09 (Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências) e 9571/2018 (Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos) instrumentos

que se apresentam de suma importância ao fortalecimento da observância, respeito e cumprimento de direitos humanos por parte das empresas.

O cumprimento da cota de aprendizagem como mecanismo de garania de Direitos Humanos prelas empresas

Conforme bem explanado nos tópicos anteriores, as empresas figuram entre os principais sujeitos garantidores de direitos humanos à coletividade, perfeitamente visível nas três gerações/dimensões de direitos humanos, seja no seu dever de observância a função social da propriedade/empresa, na sua obrigação de conceder a todos os seus colaboradores um trabalho digno, seja a coletividade de modo geral, no seu dever de proteger e preservar o meio ambiente.

No bojo da sua obra (Durão, 2022, p. 39–44) traz importantes considerações a respeito da cidadania empresarial. Segundo o autor, ao utilizar o referido termo nota-se a unificação de dois conteúdos peculiares: aquele alusivo a liberdade da atividade lucrativa de uma empresa conjugada, a busca da riqueza pela atividade organizada, conquistada com observância à dignidade da pessoa daqueles que trabalham em sua empresa, além dos destinatários dos seus bens e serviços lucrativos.

Segundo lições de Martinelli (1997) a empresa-cidadã age na transformação do ambiente social sem se ater apenas a resultados financeiros, buscando também avaliar a sua contribuição à sociedade, se posicionando proativamente nas suas contribuições para os problemas sociais. Assim, conclui-se que a empresa que exerce cidadania empresarial possuirá objetivos e instrumentos sociais, os quais não devem jamais serem confundidos com práticas comerciais e objetivos econômicos.

Dessa forma, a empresa-cidadã agrega uma nova faceta ao seu papel de agente econômico: a de sujeito social, disponibilizando com as necessárias adaptações os mesmos recursos aplicados em sua atividade empresarial em benefício da transformação social e do desenvolvimento do bem comum.

Há várias maneiras da empresa efetivar a cidadania empresarial, dentre elas, a contribuição para a erradicação do trabalho infantil. Dessa maneira podemos concluir que não cabe apenas ao Estado e a família a proteção dos direitos das crianças e adolescentes, cabendo também a comunidade, incluindo as empresas, cumprirem importante papel na proteção desses direitos.

No plano nacional, podemos citar como um dos principais instrumentos que permite às empresas atuarem como garantidoras de direitos humanos a concessão na forma da lei da aprendizagem, cumprindo corretamente a cota legal. O trabalho aprendiz permite ao adolescente sujeito em período de transação biopsicossocial um labor leve e desprendido sem a exigência e opressões constantes do meio ambiente de trabalho, considerando a suscetibilidade própria da idade (SÉLLOS-KNOERR, 2011, p.9-10).

A responsabilidade ora discutida encontra fundamentação supranacional e nacional. O princípio 12 constante dos parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar é solar ao orientar as empresas da sua responsabilidade em respeitar direitos humanos relacionados ao trabalho, que inclui no mínimo os previstos na Carta Internacional de Direitos Humanos e os estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho.

O artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos aponta de forma genérica que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (ONU, 1948).

Mais direcionado ao labor infantil, podemos citar duas importantes Convenções ratificadas pelo Brasil e constantes no rol de princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, são elas: I) a Convenção n° 138 que trata da idade mínima para admissão e II) a Convenção n° 182 que aponta as piores formas de trabalho infantil. Referidos tratados apresentam-se essenciais na formação da legislação brasileira protecionista da exploração do labor infantil.

Apontando para o plano nacional e de forma mais específica ao objeto do presente estudo, cumpre traçar importantes considerações a respeito do Decreto nº 7037/2009, o qual aprovou o Programa Nacional de Direitos Humanos, que pode perfeitamente servir como orientador às empresas no seu exercício de promoção de direitos humanos (BRASIL, 2009).

Referido Decreto visa ser implementado de acordo com diversos eixos, dentre eles, a universalização de direitos em um contexto de desigualdades, buscando, dentre outros, promover os direitos de crianças e adolescentes para o seu desenvolvimento integral de forma não discriminatória, assegurando seu direito de opinião e participação.

Seguindo a análise do Decreto observar-se que a Diretriz 08 no seu objetivo estratégico VI traz de forma bem enfática como umas das ações programáticas para a erradicação do trabalho infantil em todo o território nacional o fomento a implantação da Lei de Aprendizagem (Lei no 10.097/2000) mobilizando empregadores organizações de trabalhadores empresas, inspetores de trabalho, Poder Judiciário, organismos internacionais e organizações não governamentais, de modo que seja efetivada a cota legal imposta pela referida lei.

Todavia, embora todos os esforços que vêm sendo empreendidos durante décadas, tanto no plano internacional, quanto no nacional, observa-se que no Estado brasileiro há uma dificuldade no comprimento efetivo da cota de aprendizagem, visto que, dados colhidos da ferramenta SMARTLAB demonstram que o índice de cumprimento da cota mínima (5%) corresponde apenas a 50,3% do total. Ou seja, das pelo menos 916.300 vagas que deveriam estar preenchidas em obediência à previsão legal, apenas 461.100 encontram-se ocupadas (SMARTLAB, 202-).

Referido insucesso se dá por diversos fatores: I) Edição de Medidas Provisórias em 2022, como exemplo, cita-se a MP n° 1.116/2022 a qual contava com diversos dispositivos que desconstruíam a aprendizagem profissional; II) Ausência de entidades formadoras que atendam suas expectativas de qualificação de acordo com sua área de atividade; III) Ausência de políticas públicas fomentadas pelos governos em todos os níveis federativos; e IV) O mero descumprimento por parte das empresas, sem qualquer justificativa plausível, acontecendo geralmente, que só se manifestam ao cumprimento da cota, após fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, com posterior investigação do Ministério Público do Trabalho que impõe as empresas o cumprimento da cota legal administrativamente por meio de Termo de Ajustamento de Conduta ou acionando o Poder Judiciário por meio do ajuizamento da Ação Civil Pública.

Embora as dificuldades enfrentadas para o cumprimento efetivo da cota de aprendizagem, é importante considerar que inúmeras médias e grandes empresas já tomaram consciência do seu importante papel de garantidoras de direitos humanos e já apresentam os bons frutos do investimento do incentivo a aprendizagem, inclusive para efeitos de renovação de seus quadros com trabalhadores que adquiriram valores internos da organização uma vez que a empresa é responsável e participa ativamente na formação ofertada aos seus aprendizes.

Assim devemos nos manter esperançosos que com o passar do tempo esse cenário de parcial inefetividade será superado, seja por meio de políticas públicas, seja por meio da atuação dos órgãos fiscalizadores e investigatórios, seja principalmente pela conscientização das próprias empresas que possuem em suas mãos um instrumento essencial à erradicação da exploração do labor infantil e a consequente garantia da dignidade da pessoa humana a inúmeros adolescentes brasileiros.

Considerações finais

O presente trabalho analisou as ferramentas que podem ser utilizadas pelas empresas de modo que possam ser garantidos direitos humanos a sociedade, tangenciando um estudo voltado a demonstrar que o cumprimento da cota legal de aprendizagem se apresenta como importante mecanismo garantidor desses direitos.

É constante a mobilização de Organizações Internacionais na busca pela erradicação da exploração do trabalho infantil em todo o planeta, tanto que as Organizações das Nações Unidas

contemplam a referida erradicação dentre as metas da ODS-8 - AGENDA 2030, objetivo de desenvolvimento sustentável que ofertará a todos, sem distinção o trabalho decente e o crescimento econômico.

Todavia, tais Organizações buscam deixar claro que não cabem apenas aos Estados a busca da garantia plena de direitos humanos, cabendo a outros sujeitos, dentre as eles as empresas, o cumprimento desse importante papel.

Conforme se observou no desenvolvimento da presente pesquisa às empresas não cabe mais apenas o mero levantamento de lucro, apresentando-se como importante figura garantidora de direitos humanos.

Referida ideia se desenvolveu em razão de grandes esforços em âmbito internacional, em especial com a Publicação dos 31 Princípios sobre Direitos Humanos e Empresas da ONU, que se estruturam em três pilares, quais sejam: proteger, respeitar e remediar, descrevendo ações que devem ser empreendidas e os caminhos para o alcance efetivo de inúmeros direitos internacionalmente reconhecidos.

Tais princípios lançados há cerca de 12 anos já apresentam importantes reflexos positivos no Brasil, por exemplo, podemos citar o Decreto n° 9.571/2018 que estabelece as diretrizes nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, importante objeto na construção da cidadania empresarial.

Assim, buscou-se com a presente pesquisa explanar que a atuação empresarial na pós-modernidade deve voltar suas atenções não apenas ao ganho de lucros mas também ao respeito, observância e não violação de direitos humanos e quando voltamos os olhos ao direito humano ao trabalho digno no Brasil enxergamos com facilidade que o cumprimento da cota legal de aprendizagem funciona como importante mecanismo imprimindo celeridade e inclusão social ao processo de desenvolvimento social dos adolescentes brasileiros.

Referências

ALVES, José Augusto Lindgren. The declaration of human rights in postmodernity. **Human Rights Quarterly**, v. 22, n. 2, p. 478-500, 2000.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Brasília, **Diário Oficial da União**, 19 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 01 de maio 2024.

_____. Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 e dá outras providências. Brasília, **Diário Oficial da União**, 21 dez. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm. Acesso em: 28 abr. 2024.

CONECTAS. Empresas e direitos humanos - parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: relatório final de John Ruggie. São Paulo, **Conectas**, 2012. Disponível em: https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2017/12/2012_Empresas_-Direitos_Humanos_Par%C3%A2metros_-ONU.pdf. Acesso em: 01 maio 2024.

CHADE, Jamil. Um em cada quatro jovens brasileiros não trabalha nem estuda, diz OIT. São Paulo, **UOL**, 2022. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2022/08/11/

um-a-cada-quarto-jovens-brasileiros-nao-trabalha-e-nem-estuda-diz-oit.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em: 30 abr. 2024.

DURÃO, Pedro. **Empresa & Human Rigths**: valores supranacionais e cidadania empresarial. 2. ed. Aracaju: DireitoMais, 2022. v. 1.

DURÃO, Pedro; GUIMARÃES, Marluany Sales; CERQUEIRA, Nadson Costa. Philosophical bases of company law: paradoxes of values, reason, and ethics. **Scientific Journal of Applied Social and Clinical Science**, v. 2, p. 2-23, 2022.

FULLER, Alison; UNWIN, Lorna. **Contemporary Apprenticeship**. Internacional Perspectives on an Evolving Model of Learning. New York: Routledge, 2013.

GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Revista Estudos Avançados**, v. 28, p. 191-200, 2014.

GRUNSPUN, Haim. **Trabalho das crianças e adolescentes**. São Paulo: LTr, 2000.

GONZAGA, Victoriana; PIOVESAN, Flávia Cristina. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas à Luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. *In*: SOARES, Inês Virgínia Prado; PIOVESAN, Flávia Cristina ; TORELLY, Marcelo . (Org.). **Empresas e Direitos Humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, v. 1.

MARTINELLI, Antônio Carlos. **Empresa-cidadã**: uma visão inovadora para uma ação transformadora. In: IOSCHPE, Evelyn B. Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado. São Paulo: Ed Paz e Terra, 2000.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. **A criança e o adolescente no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

RAMOS, Ana Maria Villa Real Ferreira; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves A desconstrução da aprendizagem profissional: Estado brasileiro renuncia ao desenvolvimento social e econômico e enfraquece uma das principais políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 21, p. 144-160, 2022.

REZENDE, Simone Beatriz Assis. **Aprendizagem profissional para adolescentes em cumprimento de medida socioeducativa**: desenvolvimento humano e reintegração social. Brasília: ESMPU, 2021.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**: Acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 6. ed. São Paulo: LTr, 2022.

SANTOS, Roseniura. **Os parâmetros para fixação da cota legal de aprendizes**. LTr. Suplemento Trabalhista, v. 11, 2008.

SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho de. A responsabilidade social empresarial e a efetivação dos programas nacionais visando a erradicação da exploração do trabalho infantil como questão de dignidade humana. **Anima**: Revista Eletrônica do Curso de Direito da Opet, v. 6, p. 4, 2011.

SMARTLAB. **Trabalho infantil** : Dimensão aprendizagem nacional. Brasília, SMARTLAB, 202. Disponível em: https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/0?dimensao=aprendizagem. Acesso em: 28 maio. 2023.

WHELAN, G.; MOON, J.; ORLITZKY, M. Human rights, transnational corporations and

embedded liberalism: what chance consensus? **Journal of Business Ethics**, v. 87, p. 367-383, 2009.

ZAPOLLA, Letícia Ferrão; CORREIA, Henrique. Cota social na aprendizagem e o papel dos órgãos de proteção ao trabalhador na fiscalização de seu cumprimento. **Revista LTr:** , São Paulo, v. 83, n. 4, p. 441-450, abr. 2019.

Foto de capa: Christina Morillo

Foto 2: Fauxels

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA IMPRESCRITIBILIDADE DAS AÇÕES SOBRE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Bruno Petermann Choueiri Bugalho[1]

RESUMO

O artigo analisa os fundamentos jurídicos que respaldam o reconhecimento da imprescritibilidade das ações trabalhistas envolvendo o trabalho escravo contemporâneo. Destaca que a prescrição pressupõe a inércia do titular, situação inaplicável diante da impossibilidade de a vítima buscar a tutela de seus direitos violados quando submetida a condições degradantes. Ressalta também o caráter difuso do dano, a indisponibilidade do direito material tutelado e a natureza coletiva da demanda. Argumenta que a Constituição Federal não veda a instituição de novas hipóteses de imprescritibilidade, especialmente nos casos de violações graves de direitos fundamentais. Evidencia o respaldo do Estatuto de Roma, da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos e o recente entendimento do C. TST. Conclui ser juridicamente insustentável a aplicação da prescrição a processos trabalhistas envolvendo a redução de pessoas à condição análoga à de escravo, como forma de assegurar a máxima efetividade às normas de proteção da dignidade humana..

Palavras-chave: Escravidão contemporânea. Imprescritibilidade. Acesso à justiça.

Introdução

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório é uma das raízes

1 Chefe da Assessoria Jurídica do 5° Ofício Geral da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho (2017) e mestrando em Direito pela Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (2023), na área de Direito do Trabalho e Seguridade Social.

fundantes da Organização Internacional do Trabalho, exsurgindo a todos os Estados Membros o dever de respeitar, promover e tornar-se de boa-fé a realidade desse compromisso, ainda que não sejam signatários das Convenções n° 29 (Trabalho Forçado ou Obrigatório) e 105 (Abolição do Trabalho Forçado) – *Core Obligations* (OIT, 2010) .

Em 1994 o Brasil formalizou um acordo com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) reconhecendo a existência do trabalho escravo no país e assumindo compromissos perante o órgão. Isso resultou em importantes avanços, incluindo aprimoramento na legislação sobre a temática (V.G: Leis n° 9.777/98 e n° 10.803/02, que alteraram o Código Penal), a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, o estabelecimento da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo em 2003 e a celebração do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo em 2005.

Da mesma forma, o país firmou compromisso na Agenda 2030 da Nações Unidas, o qual enfatiza a obrigação dos Estados em instituir mecanismos que efetivem o princípio constitucional do amplo acesso à Justiça para alcançar tais propósitos. O Objetivo 8.7 estabelece a pactuação "para adoção de medidas imediatas e eficazes visando erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e combater o tráfico de pessoas" .

"A Justiça do Trabalho, a despeito de não ter competência criminal (ADI 3684/DF), é competente para reconhecer que o trabalho é exercido sob condições análogas à escravidão, impor as obrigações de fazer e não fazer para inibição do ilícito, condenar ao pagamento dos direitos trabalhistas e à reparação civil, bem como para determinar as medidas que considerar adequadas para resguardar e efetivar a tutela jurisdicional – inteligência do artigo 114, I e IX da CRFB/1988."

Desde a criação do Grupo Especial de Fiscalização do Trabalho Escravo (GEFT) em maio de 1995, mais de 61.711 trabalhadores foram resgatados dessas condições (SIT, 202-; SAKAMOTO, 2023) . No ano de 2023 o número de vítimas ultrapassou a marca de 1.400 trabalhadores, constando 471 empregadores na Lista Suja do Trabalho Escravo (atualizada em outubro de 2023) .

Apesar dos avanços sobre a temática, o Estado brasileiro foi o primeiro condenado perante a Corte Interamericana dos Direitos Humanos por violação dos direitos dos indivíduos de não serem submetidos a qualquer forma de escravidão, servidão ou tráfico de pessoas (Caso Fazenda Brasil Verde). A Corte reconheceu que persiste no Brasil a discriminação estrutural histórica com base em condições econômicas e destacou a falta de ações efetivas por parte do país para a sua eliminação, como a remoção de obstáculos de acesso à justiça, duração razoável do processo e garantia de proteção judicial adequada (art. 25 da Convenção Americana dos Direitos Humanos) (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2016).

A Justiça do Trabalho, a despeito de não ter competência criminal (ADI 3684/DF), é competente para reconhecer que o trabalho é exercido sob condições análogas à escravidão, impor as obrigações de fazer e não fazer para inibição do ilícito, condenar ao pagamento dos direitos trabalhistas e à reparação civil, bem como para determinar as medidas que considerar adequadas para resguardar e efetivar a tutela jurisdicional – inteligência do artigo 114, I e IX da CRFB/1988.

Por sua vez, a presença de um direito material notadamente aprimorado para fins de

repressão e definição do trabalho em condições análogas à de escravo sem que se detenha meios efetivos para o instrumentalizar e o concretizar, torna-o inócuo. Assim, o processo deve ser estudado tendo como norte os objetivos subjacentes do direito material, como um verdadeiro instrumento. Institutos como a prescrição devem ser reinterpretados ao tratar sobre a matéria.

Nesses termos, em referência à obra "Acesso à Justiça" de Mauro Cappelletti e Bryant Garth, bem assevera Enoque Ribeiro dos Santos (2015):

> Aduzem ainda os autores que o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido como de importância capital entre os direitos individuais e sociais, uma vez que a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para sua efetiva reivindicação. O acesso à justiça pode, portanto, ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar, o direito de todos.

A remoção de obstáculos de acesso à Justiça e garantia de proteção judicial efetiva, não é tão somente estabelecida pela condenação do país perante a Corte IDH e dos compromissos firmados internacionalmente, mas, sobretudo, para aperfeiçoar a proeminente missão constitucional do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho, na medida em que:

> Do Ministério Público e da Magistratura, como instituições estatais, esperam-se providências energéticas que possibilitem o amplo acesso à Justiça dos trabalhadores em condições de escravidão, uma vez que a situação de indigência social desses trabalhadores (...) revela que eles não têm condições materiais ou morais de demandarem individualmente em face do tomador de serviços (LEITE, 2005).

Por outro lado, a prescrição é uma norma de ordem pública que visa proporcionar estabilidade social e segurança jurídica. Com esse propósito, ela sanciona com a perda da pretensão o titular que permanece inerte frente ao seu direito violado por determinado lapso temporal. Importante ressaltar que o instituto não tem o condão de beneficiar o devedor.

No âmbito do Direito e Processo Individual do Trabalho, observam-se as prescrições bienal e quinquenal, conforme estabelecido nos artigos 7°, XXIX, CRFB/88, e 11° da CLT. A primeira é contada a partir da extinção do contrato de trabalho, enquanto a segunda retroage do ajuizamento da ação (BRASIL, 1988; BRASIL 1943).

Nas demandas individuais, nas quais o próprio interessado, como regra geral, detém capacidade para reivindicar o direito violado, a imprescritibilidade assume caráter excepcional, como ocorre nas graves violações de direitos humanos.

Já no Microssistema da Tutela Coletiva, no qual o legitimado para a ação não se confunde com o titular do direito, o instituto da prescrição constitui exceção, prevalecendo em regra a imprescritibilidade dos direitos transindividuais.

As regras de hermenêutica orientam que normas com caráter sancionatório ou limitador devem ser interpretadas de forma restritiva. Sob essa perspectiva, a prescrição se enquadra - uma vez que impõe limites à pretensão (COLNAGO, 2022). Vale ressaltar que a imprescritibilidade, por outro lado, se revela como uma característica inerente aos direitos fundamentais, destacando a necessidade de assegurar a perenidade desses direitos frente ao decurso do tempo, especialmente quando se constata graves violações dos direitos humanos.

Não se parece crível sustentar a ideia de que proteger aqueles que submetem trabalhadores a condições análogas à de escravo sob o manto da prescrição contribuiria para a estabilidade social e segurança jurídica. Pelo contrário, essa abordagem pode comprometer a efetividade das normas fundamentais que visam proteger a dignidade humana, promover o trabalho livre e decente, e até mesmo coibir a concorrência desleal.

Assim, a imprescritibilidade dos direitos fundamentais não apenas reforça sua perpetuidade, mas também evidencia a capacidade desses direitos de se expandirem, incorporando novos elementos e aumentando seu âmbito de incidência. Essa característica impede qualquer retrocesso ou eliminação dos direitos já adquiridos, sublinhando a natureza progressiva e inalterável desses fundamentos (efeito cliquet), que, por sua própria essência, estão sempre em constante evolução.

Desse modo, diante de situações extremas que configuram violações flagrantes aos direitos humanos, a imprescritibilidade se revela como um mecanismo fundamental de resguardo dos valores e interesses fundantes do ordenamento jurídico. A seguir, serão explicitados os fundamentos que respaldam o reconhecimento da imprescritibilidade nas pretensões envolvendo o trabalho escravo contemporâneo na Justiça do Trabalho.

Fundamentos da Imprescritibilidade

Impossibilidade da vítima buscar o direito devido à condição de extrema vulnerabilidade social e natureza sucessiva das lesões

O conceito etimológico de escravidão vai além da prestação compulsória de serviços, englobando a submissão total ou parcial dos atributos do direito de propriedade sobre um indivíduo (art. 1° da Convenção Internacional sobre Abolição da Escravatura de 1926).

O trabalho escravo contemporâneo evidencia a persistência de um viés escravagista arraigado na sociedade brasileira, que parcela expressiva ainda se recusa a admitir e enfrentar – caráter recôndito da mazela social. Trata-se da coisificação do trabalhador, reduzido à condição de propriedade amparada na ânsia pela lucratividade.

A prescrição, ligada à inércia do titular, perde sua aplicabilidade quando o trabalhador se encontra em estado de sujeição, tornando inviável o efetivo acesso à Justiça por sua parte - seja por razões de ordem física, como a restrição de locomoção, ou psicológica, como o temor de represálias.

A vulnerabilidade social extrema exclui a ideia de inércia da vítima diante da impossibilidade de buscar os direitos violados. Consideram-se fatores socioeconômicos, de regularização documental ou migratória, de inadaptabilidade social, o estado de acrasia ou de culpabilização da vítima e discursos como o do “pertencimento familiar” e “paternalismo” - esses últimos mais comum no trabalho escravo doméstico -, entre outros.

O paternalismo nas relações sociais se baseia na presunção de incapacidade do outro para tomada de decisões e gestão da vida. É uma expressão sofisticada de dominação travestida de indulgência, mas que tem como resultado a manutenção de relação de poder por meio da submissão. O “pertencimento familiar”, de viés autoritário, escravagista e ligado à ideia de propriedade, atua como álibi à desoneração da condição de vulnerabilidade generalizada e traduz a normatização tardia dos direitos para algumas categorias, como a dos trabalhadores domésticos (RAMOS, 2019).

Nessas situações de exploração, a autodeterminação da vítima é usurpada, deixando-a em um estado de submissão, incapaz de gerir a sua vida de modo efetivo – ainda que temporariamente. Incide à hipótese as normas que impedem a prescrição contra incapazes ou nos casos de relações autoritárias de poder, consoante os artigos 3°, 4°, III, 197, II, e 198, I, do CC e 440 da CLT).

A capacidade não é retomada tão logo após o término da condição ou com o resgate da vítima, uma vez que é necessária a reinserção na sociedade e re/estruturação da autodeterminação do indivíduo, levando em conta os obstáculos ao acesso à Justiça. Não se deve confundir o surgimento do fato gerador com o termo inicial da exigibilidade da pretensão (CARVALHO, 2010).

Analogicamente, é possível a aplicação dos entendimentos fixados nas Súmulas n° 230 do

STF[2], 278 do STJ[3] e enunciado n° 46 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho[4], ao considerar como termo inicial da prescrição a ciência inequívoca do grau do estado de incapacidade da vítima ou do resultado gravoso decorrente da condição de ter sido submetida em condições análogas à de escravo. A efetiva retomada da consciência da vítima e regular capacidade de autodeterminação – consolidação das lesões - seria a *actio nata* para eventual decurso do prazo prescricional.

De igual modo, a natureza sucessiva das lesões provenientes do trabalho escravo contemporâneo impede a fixação de um termo inicial para a prescrição que não seja o próprio início da submissão. Trata-se de um dano persistente, que se perpetua e se renova no tempo.

A incidência temporal sobre a exigibilidade da pretensão resultaria em égide ao gravame e aos agressores. É fundamental ressaltar que não há prescrição quando a pretensão permanece desconhecida aos seus titulares, conforme estabelecido pelo artigo 189 do Código Civil – além da vítima, a sociedade como um todo (BRASIL, 2022a).

No entanto, a par do impedimento do transcurso da prescrição às pretensões decorrentes do trabalho escravo contemporâneo com base nas condições da vítima e do agressor e na natureza sucessiva das lesões, a imprescritibilidade também decorre da dimensão coletiva e do caráter indisponível dos direitos fundamentais violados.

Indisponibilidade do interesse tutelado e natureza coletiva da ação

A partir do reconhecimento que as ações que versam sobre trabalho escravo contemporâneo assumem natureza coletiva *lato sensu*, o instituto da prescrição deve ser observado à luz do Microssistema da Tutela Coletiva.

Diante dessa perspectiva, ante a ausência de dispositivo acerca da prescrição na Lei de Ação Civil Pública (Lei n° 7/347/85) e no Título III do CDC (Lei n° 8.078/80), parte da doutrina e jurisprudência entende que se trata de um silêncio eloquente. Consciente das peculiaridades, como a titularidade das ações conferida aos legitimados coletivos em detrimento dos titulares dos direitos violados, o legislador sinalizaria para a imprescritibilidade das pretensões coletivas.

Nesses termos, elucida Ronaldo Lima dos Santos: "A doutrina predominante considera a inexistência de prazo prescricional para a propositura das ações civis públicas, baseando-se, fundamentalmente, na relevância social dos direitos difusos e coletivos; na sua indisponibilidade; no seu caráter não patrimonial; e no fato de os legitimados para a sua tutela processual não serem os seus verdadeiros titulares"(SANTOS, 2019, p. 303).

No mesmo sentido, acerca dos direitos difusos e coletivos *stricto sensu*, Enoque Ribeiro dos Santos elucida que a tese de imprescritibilidade não apenas considera "a relevância social dos direitos difusos e coletivos, como também o fato de postarem-se como direitos indisponíveis e não patrimoniais, de elevada dignidade, como o direito à vida, à saúde, ao meio ambiente equilibrado" e que os "legitimados para a propositura das ações civis públicas não são os verdadeiros titulares dos direitos postulados (SANTOS, 2015, p. 135).

2 Súmula 230 do STF – Prescrição da Ação de Acidente do Trabalho - Contagem - Exame Pericial - Comprovação da Enfermidade ou Verificação da Natureza da Incapacidade. A prescrição da ação de acidente do trabalho conta-se do exame pericial que comprovar a enfermidade ou verificar a natureza da incapacidade (BRASIL, 1963).

3 Súmula 278 do STJ – Termo Inicial - Prazo Prescricional - Ação de Indenização - Incapacidade Laboral. O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

4 Enunciado 46 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. ACIDENTE DO TRABALHO. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. O termo inicial do prazo prescricional da indenização por danos decorrentes de acidente do trabalho é a data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou do resultado gravoso para a saúde física e/ou mental (BRASIL, 2007a).

Por sua vez, mesmo que se admita que o artigo 21 da Lei de Ação Popular tenha sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e esteja inserido no Microssistema da Tutela Coletiva, o que sujeitaria a aplicação do prazo prescricional de cinco anos, é fundamental ressaltar que, diferentemente das ações civis públicas e ações civis coletivas, a legitimidade da ação popular é conferida ao próprio cidadão eleitor.

Nessa acepção, ilustra Lorena de Mello Rezende Colnago (2022, p. 204):

> Em que pese, a posição da prescritibilidade quinquenal baseada na lei da ação popular ser a dominante no Tribunal Superior do Trabalho, as ações civis públicas e coletivas trazem em seu bojo pretensões coletivas que não foram regulamentadas em termos prescricionais. O escopo da lei da ação popular é anulação ou a declaração de nulidade de atos lesivos ao patrimônio do Estado, empresa públicas e empresas privadas subsidiadas pelo Estado, a finalidade é a proteção do patrimônio público, interesse estatal e nessa ação os indivíduos são legitimados, na condição de cidadãos eleitores, para tutelar seus direitos e o direito público, objeto e escopo que abrangem uma parte, mas não todos os direitos metaindividuais. E, dessa forma, hermeneuticamente, essa não é a regra mais apropriada para colmatar a lacuna deixada pela legislação da ação civil pública e ação coletiva.

Assim, a interpretação hermenêutica do prazo prescricional da ação popular se mostra mais apropriada aos direitos individuais homogêneos, e apenas quando se demonstre que o interesse poderia ter sido postulado pelo trabalhador individualmente considerado, sem prejuízo à sua identidade. Trazer o dispositivo da ação popular de forma ampla para as ações civis públicas equivaleria a uma interpretação ampliativa para restringir direitos fundamentais, como o direito à remoção de obstáculos de acesso à Justiça e a garantia de proteção judicial adequada.

Não obstante, mesmo para aqueles que não concordam com a imprescritibilidade das ações coletivas *lato sensu*, ao tratar sobre a temática do trabalho escravo contemporâneo, a essencialidade dos direitos vindicados na ação molecular, além de outros fundamentos que serão oportunamente abordados, traria uma exceção ao instituto da prescrição.

As ações que veiculam o trabalho escravo contemporâneo são intrinsecamente voltadas à tutela coletiva e a proteção dos direitos fundamentais. Os interesses tutelados ostentam natureza transindividual e indisponível, ainda que apenas um trabalhador seja submetido a tais condições e mesmo na hipótese de consentimento da vítima, pois a esfera de repercussão dos danos atinge a coletividade como um todo.

Nesse sentido são as lições de Ronaldo Lima dos Santos (2019, p. 135):

> Escravizar um indivíduo equivale à escravização de toda a nação. Dessa simples assertiva extrai-se a natureza difusa das práticas escravizatórias. A proibição da escravidão é um direito de toda a sociedade e, quiçá, da humanidade, como expressam as declarações internacionais. Os titulares desse direito são indeterminados e espairam-se por toda a sociedade – a mera circunstância fática de se localizar no território brasileiro deixa o indivíduo protegido contra a escravidão – proteção erga omnes. Sua natureza é indivisível, o usufruto por um indivíduo não obsta o gozo por outros, e a violação em relação a uma pessoa equivale à violação total do direito. É insuscetível, por isso, de disposição coletiva ou individual, de sorte que ninguém, ainda que volitivamente, é dado submeter-se a práticas escravizatórias, pois sua esfera de repercussão atinge toda a sociedade, isto é, transcende a mera esfera individual.

A atuação do Ministério Público do Trabalho nos processos que envolvem o trabalho escravo contemporâneo na Justiça do Trabalho é mandatória, dado o relevante interesse público ou social e a natureza eminentemente coletiva da ação, nos termos dos artigos 178, I do CPC e 83, incisos I a III da LC 75/93 e 1°, IV e VI da LACP. A ausência de intimação do órgão ministerial quando não figurar como autor da ação pode acarretar a nulidade processual, conforme previsto nos artigos 5°, § 1° da LACP, 92 do CDC e 279 do CPC.

Ademais, as orientações n° 5 e 19 da CONAETE do Ministério Público do Trabalho asseveram que a exploração do trabalho em condições análogas às de escravo ofende não somente a direitos individuais do lesado, mas também e – fundamentalmente - aos interesses difusos, por se tratar de grave violação à dignidade humana e ao patrimônio ético-moral da sociedade, de modo que não incidiria prescrição das pretensões nas ações que veiculam os direitos decorrentes.

Portanto, é possível afirmar que o reconhecimento/declaração de que o trabalho era executado em condições análogas à de escravo é prejudicial ao próprio capítulo da prescrição na sentença. Esse reconhecimento, mesmo para aqueles que defendem a aplicabilidade do instituto em ações coletivas, afastaria a prescrição. Importante observar que o texto celetista é explícito ao arredar a prescrição em pedidos declaratórios (art. 11, §1° da CLT), como ocorre no pedido de declaração de que o trabalho era executado nessas condições.

Dessa forma, a prescrição das pretensões se revela inadequada diante da proteção dos direitos humanos fundamentais gravemente violados pelo trabalho escravo contemporâneo. A intrínseca natureza difusa e indisponível dessa ação destaca a incompatibilidade com um instituto temporal que, se aplicado, comprometeria a efetiva tutela de valores essenciais à dignidade humana e impactaria toda a coletividade.

Ausência de limitação constitucional para outras hipóteses de imprescritibilidade

Não se pode ignorar que, no ordenamento jurídico brasileiro, a regra geral é submeter a pretensão de reparação de danos à prescrição, sendo a imprescritibilidade admitida como exceção. A pronunciada reprovabilidade social do trabalho escravo contemporâneo, associada à indisponibilidade e à titularidade difusa desse interesse, fundamenta a exceção da imprescritibilidade.

A Constituição Federal não veda que a legislação ordinária institua outras hipóteses de imprescritibilidade além das já previstas em seu texto, especialmente em casos de grave violação de direitos fundamentais – nesse sentido é a jurisprudência do E. STF[5].

Nesse acepção, são os ensinamentos de André de Carvalho Ramos:

> A CF/88 não estabeleceu a vedação expressa da imprescritibilidade criminal, mas tão somente impôs a imprescritibilidade para, pelo menos, dois tipos de ação delituosa (a prática do racismo e a ação de grupos armados contra a ordem constitucional e o Estado Democrático). Assim, até mesmo por lei ordinária podem ser criadas novas hipóteses de imprescritibilidade (...) Com isso, pode obviamente um tratado internacional que trata de proteger direitos humanos (de hierarquia interna supralegal, na visão majoritária do STF) impor a imprescritibilidade para tais graves condutas (RAMOS, 2021, p. 673).

O direito fundamental à dignidade da pessoa humana, consagrado como cláusula pétrea, representa um pilar inabalável no ordenamento jurídico brasileiro. Sendo um dos fundamentos essenciais da ordem republicana, a proteção à dignidade humana não deve conhecer limitações temporais, perdurando enquanto o Estado subsistir. A ausência de prazo prescricional estipulado pela Constituição para o exercício desse direito, cuja inalienabilidade o protege contra disposições ou renúncias, reforça a sua perenidade[6].

5 "(...) a CF se limita, no art. 5º, XLII e XLIV, a excluir os crimes que enumera da incidência material das regras da prescrição, sem proibir, em tese, que a legislação ordinária criasse outras hipóteses" (STF, RE 460.971/RS, rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 1322007, Primeira Turma, DJ de 3032007) (BRASIL, 2007b).

6 (...) À luz das cláusulas pétreas constitucionais, é juridicamente sustentável assentar que a proteção da dignidade da pessoa humana perdura enquanto subsiste a República Federativa, posto seu fundamento. Consectariamente, não há falar em prescrição da ação que visa implementar um dos pilares da República, máxime porque a Constituição não estipulou lapso prescricional ao direito de agir, correspondente ao direito inalienável à dignidade. (...) A Constituição federal funda-se na premissa de que a dignidade da pessoa humana é inarredável de qualquer sistema de direito que afirme a existência, no seu corpo de normas, dos denominados direitos fundamentais e os efetive em nome da promessa da inafastabilidade da jurisdição, marcando a relação umbilical entre os direitos humanos e o direito processual (STJ. 1ª Turma. REsp 1165986/SP, Rel. Min. Luiz Fux, julgado em 16/11/2010) (BRASIL, 2011).

Além disso, o direito ao trabalho livre e decente e a vedação à submissão de alguém à condição análoga à de escravo são garantias fundamentais expressas na Constituição Federal, nos incisos III e XIII do art. 5°, de efeitos imediatos[7] Esses direitos fundamentais, intrinsecamente vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana, encontram-se fora do alcance da prescrição, não podendo ser mitigados ou eliminados por essa limitação temporal.

O Poder Constituinte Originário estabeleceu uma função norteadora dos direitos fundamentais, irradiando efeitos nos âmbitos material e processual. Esse axioma reforça a promessa da inafastabilidade da jurisdição em defesa da dignidade em casos de grave violação dos direitos humanos, demandando o reconhecimento de pretensões imprescritíveis.

Nesse contexto, o Egrégio Supremo Tribunal Federal já reconheceu que são imprescritíveis a pretensão de reparação civil de dano ambiental (Tema 999) e que o crime de injúria racial seria equiparado ao de racismo - considerado imprescritível pelo mandamento constitucional do artigo 5°, XLII, CRFB/88 -, o que veio posteriormente a ser disposto na Lei n° 14.532/2023.

No mesmo norte, o Colendo Superior Tribunal de Justiça, por meio do enunciado da Súmula n° 647, afirmou a imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais ocorridos durante o regime militar (BRASIL, 2021) .

Outrossim, em abril de 2023, a Procuradoria-Geral da República apresentou ao Supremo Tribunal Federal a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n° 1053, com o propósito de se reconhecer a imprescritibilidade do crime de redução a condição análoga à escravidão.

Destacou-se que em 2022 foram resgatadas 2.575 pessoas em situação análoga à escravidão, com um aumento de 124% no primeiro trimestre de 2023 em comparação ao mesmo período do ano anterior. Evidenciou-se ainda a baixa efetividade nas condenações para os acusados do crime, representando apenas 4,2% dos réus entre 2008-2019, indicando a necessidade de medidas que fortaleçam a responsabilização dos agressores.

Adicionalmente, a PGR evidenciou a jurisprudência das Cortes Superiores que já reconheceram a imprescritibilidade em outros casos de grave violação dos direitos humanos e em conformidade com padrões mínimos internacionais.

Ao reconhecer a característica da imprescritibilidade intrínseca aos direitos fundamentais, considerando a gravidade da escravidão contemporânea e a titularidade difusa do interesse tutelado, assim como ao conceber a máxima eficácia à Constituição Federal, conclui-se que o texto constitucional permite a interpretação conforme no sentido de que a pretensão contra a redução à condição análoga à de escravo seria imprescritível.

Imprescritibilidade expressa no Estatuto de Roma (Decreto 4.338/2002)

O respaldo legal internacional para a imprescritibilidade das ações contra o trabalho escravo encontra-se expresso nos artigos 7°, 1, "c" e 29 do Estatuto de Roma, internalizado no ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto 4.338/2002. Referidos dispositivos preveem a imprescritibilidade como medida de combate a crimes contra a humanidade, dentre os quais se inclui a escravidão.

7 Vale dizer, cabe aos Poderes Públicos conferir eficácia máxima e imediata a todo e qualquer preceito definidor de direito e garantia fundamental. Tal princípio intenta assegurar a força dirigente e vinculante dos direitos e garantias de cunho fundamentais, ou seja, objetiva tornar tais direitos prerrogativas diretamente aplicáveis pelos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário. No entender de Canotilho, o sentido fundamental da aplicabilidade direta está em reafirmar que "os direitos, liberdades e garantias são regras e princípios jurídicos, imediatamente eficazes e actuais, por via direta da Constituição e não através da auctoritas interpositio do legislador. Não são simples *norma normarum* mas n*orma normata*, isto é, não são meras normas para a produção de outras normas, mas sim normas diretamente reguladoras de relações jurídico- materiais (PIOVESAN, 2013, p. 98)

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5°, §4° (incluído pela EC 45/2004), submete o Brasil à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão, bem como prevê que os direitos e garantias fundamentais por ela previstos não excluem outros decorrentes dos tratados internacionais em que o país faça parte (art. 5°, § 2° da CRFB/88).

Nesse contexto, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são pilares fundamentais da República Federativa, ao passo que a prevalência dos direitos humanos guia as relações internacionais do país. Logo, a regra do Estatuto de Roma (Decreto 4.338/2002) sobre a imprescritibilidade nos casos de escravidão fortalece o entendimento de que nas ações relacionadas à submissão de pessoas a condições análogas à escravidão não há prescrição.

Jurisprudência da Corte Interamericana dos Direitos Humanos

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, especialmente nos casos Gomes Lund[8] e Fazenda Brasil Verde contra o Brasil, reforça os fundamentos jurídicos para a aplicação da imprescritibilidade às graves violações de direitos humanos, como um regime jurídico especial de amplo acesso à Justiça[9]. Tratando o último caso em específico sobre o trabalho escravo contemporâneo.

No caso Fazenda Brasil Verde, marco histórico por ser a primeira condenação do Brasil perante a Corte IDH por violação dos direitos individuais de não submissão das pessoas a condições análogas à escravidão (art. 6° da Convenção Americana), foram reconhecidas tanto a discriminação estrutural e histórica por motivos socioeconômicos quanto a omissão estatal em adotar medidas efetivas para sua eliminação. Dentre essas medidas inclui-se a remoção dos obstáculos de acesso à justiça pelas vítimas, razoável duração do processo e garantia de proteção judicial adequada (art. 25 da CADH).

Nesse precedente, a Corte IDH reconheceu a imprescritibilidade das ações que versam sobre a trabalho escravo, diante da extrema vulnerabilidade social dos trabalhadores submetidos a essa condição, da continuidade e permanência da relação de sujeição e dominação e da impossibilidade de exercício pleno de seus direitos, sobretudo do efetivo acesso à Justiça[10].

8 É preciso ultrapassar o positivismo exacerbado, pois só assim se entrará em um novo período de respeito aos direitos da pessoa, contribuindo para acabar com o círculo de impunidade no Brasil. É preciso mostrar que a Justiça age de forma igualitária na punição de quem quer que pratique graves crimes contra a humanidade, de modo que a imperatividade do Direito e da Justiça sirvam sempre para mostrar que práticas tão cruéis e desumanas jamais podem se repetir, jamais serão esquecidas e a qualquer tempo serão punidas. (Corte Interamericana de Direitos Humanos – Caso Gomes Lund Verde Vs. Brasil; Sentença de 24 de novembro de 2010, conclusão) (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2010).

9 Em seguida, esse regime jurídico especial impregnou também a outras subcategorias que se referem a violações de direitos humanos na leitura dos órgãos internacionais de direitos humanos. Entre eles, destaca-se a Corte Interamericana de Direitos Humanos, que reconhece quatro categorias de violações de direitos humanos e que possuem um regime especial que assegura a persecução e julgamento dos violadores. (...) O regime especial reconhecido pela Corte é composto pela prevalência do direito de acesso à Justiça e pela compressão de outros direitos, como o direito à igualdade, devido processo legal, liberdade (legalidade estrita), entre outros. (...) Até o momento, o direito de acesso à Justiça qualificado tem encontrado resistência no Brasil, mesmo em face de regimes jurídicos já consolidados no direito internacional dos direitos humanos, como se vê na falta de aplicação interna da normatividade referente aos "crimes contra a humanidade" (RAMOS, 2021, p. 1116- 1117).

10 A Corte já estabeleceu que: i) a escravidão e suas formas análogas constituem um delito de Direito Internacional, ii) cuja proibição pelo Direito Internacional é uma norma de jus cogens (par. 249 supra). Portanto, a Corte considera que a prescrição dos delitos de submissão à condição de escravo e suas formas análogas é incompatível com a obrigação do Estado brasileiro de adaptar sua normativa interna de acordo aos padrões internacionais. No presente caso a aplicação da prescrição constituiu um obstáculo para a investigação dos fatos, para a determinação e punição dos responsáveis e para a reparação das vítimas, apesar do caráter de delito de Direito Internacional que os fatos denunciados representavam. (...) A decisão da Corte possui, obviamente, o efeito de declarar que a escravidão e suas formas análogas são imprescritíveis, independentemente de estas corresponderem a um ou mais tipos penais de acordo com o ordenamento interno brasileiro. Portanto, cabe a este Tribunal ordenar ao Estado que, dentro de um prazo razoável a partir da notificação da presente Sentença, adote as medidas legislativas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada à redução de pessoas à escravidão e a suas formas análogas, no sentido disposto nos parágrafos 269 a 314 da presente Sentença.

Some-se a isso a Recomendação n° 123/2022 do CNJ, que orienta os órgãos do Poder Judiciário a observar os tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil, de exercer o controle de convencionalidade das leis internas e o dever de respeitar e utilizar a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) (BRASIL, 2022b).

Dessarte, a sólida construção jurisprudencial internacional sobre o tema reforça o entendimento de que, em nome da dignidade humana e dos direitos fundamentais visceralmente afetados, não deve haver prescrição às pretensões de reparação e responsabilização decorrentes da escravidão contemporânea. O não reconhecimento dessa imprescritibilidade pode resultar em nova condenação do Brasil pela perpetuação do gravame no país, em desacordo com a jurisprudência consolidada da Corte IDH.

"Dessarte, a sólida construção jurisprudencial internacional sobre o tema reforça o entendimento de que, em nome da dignidade humana e dos direitos fundamentais visceralmente afetados, não deve haver prescrição às pretensões de reparação e responsabilização decorrentes da escravidão contemporânea"

Jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho

Em outubro de 2023, no julgamento do RR-1000612-76.2020.5.02.0053, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho firmou importante entendimento no sentido de reconhecer a imprescritibilidade das ações envolvendo a submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo[11]

(...) O Estado deve, dentro de um prazo razoável a partir da notificação da presente Sentença, adotar as medidas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada ao delito de Direito Internacional de escravidão e suas formas análogas, no sentido disposto nos parágrafos 454 e 455 da presente Sentença. (Corte Interamericana de Direitos Humanos – Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil; Sentença de 20 de outubro de 2016 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas, págs. 103, 112 e 123) (CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2016).

11 RECURSO DE REVISTA DO MPT. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA – TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO – DESMISTIFICAÇÃO DO ARGUMENTO "COMO SE FOSSE DA FAMÍLIA" – GRAVE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS – RECONHECIMENTO DA IMPRESCRITIBILIDADE DO DIREITO ABSOLUTO A NÃO ESCRAVIZAÇÃO. (aponta violação aos artigos 1º, III, IV, 5º, caput, V, X, 7º, XXII, XXIX, 225, da CF/88, 11, § 1º, da CLT, e 197 a 200, do Código Civil). Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo MPT, juntamente com a DPU, para tutelar direitos individuais de trabalhadora doméstica reduzida, por mais de 20 anos – de 1998 a 2020 -, à condição análoga à de escravo, além de tutelar o direito coletivo da sociedade. Ao analisar o caso, o TRT rejeitou o argumento do Órgão Ministerial segundo o qual é imprescritível a pretensão deduzida em ação trabalhista envolvendo a prática da submissão de trabalhadora doméstica à condição análoga à escravidão. Decidiu a Corte Regional aplicar a prescrição quinquenal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. Todavia, nos casos envolvendo crime contra a humanidade e grave violação aos direitos fundamentais, a norma geral sobre a prescrição trabalhista deve ser interpretada sistematicamente. Com efeito, extrai-se do conjunto de princípios e garantias constitucionais, bem como de regras explícitas em diplomas nacionais e internacionais, que, na excepcional hipótese de submissão de trabalhador à condição análoga à de escravo, não há como se admitir a consumação de direitos pelo decurso do tempo, pois, nessa circunstância, a restrição da liberdade moral, e até mesmo física, não permite ao ofendido a busca pela reparação de seus direitos. A situação se agrava ainda mais quando ocorre em ambiente doméstico, no qual o trabalhador é mantido em situação de dependência e exploração, e, não raro, ludibriado pela justificativa falaciosa do empregador de que o indivíduo explorado seria "como se fosse da família". Nesta relação, o indivíduo figura como agregado a quem, no início da relação de submissão, é oferecida a ilusão de alcançar melhoria na condição de vida por estar inserido naquele ambiente familiar. Não obstante, na verdade, referidos trabalhadores são submetidos à realidade para a qual foram arregimentados: trabalhar ininterruptas horas, sem direito a salários, descanso remunerado, férias, etc., recebendo, quase sempre, pequenos agrados ou pequenas quantias em dinheiro, apenas para sobrevivência, sofrendo restrição alimentar e todo tipo de humilhação e de violência moral e física. Ressalte-se que esse tipo de exploração criminosa é demasiada-

Na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, o Tribunal de origem (TRT da 2ª Região) pronunciou a prescrição quinquenal nos termos do artigo 7°, XXIX, CRFB/88, ao argumento de que o texto celetista apenas excepciona a prescrição quanto aos pedidos declaratórios (art. 11, § 1° da CLT). O caso concreto envolvia submissão de trabalhadora doméstica à situação análoga à de escravo por mais de duas décadas, sem o pagamento de direitos trabalhistas básicos.

No recurso de revista, o órgão ministerial asseverou que a prescrição é incompatível com a natureza da ação civil pública, a qual se destina à proteção de interesses metaindividuais, com base na fundamentabilidade e indisponibilidade desses direitos. Ademais, ressaltou que essa incompatibilidade deriva da própria essência da prescrição, cujo reconhecimento decorre da inércia do titular, sendo, no caso em questão, a própria coletividade, que não teria legitimidade para pleitear a tutela jurisdicional.

Dentre os fundamentos para dar provimento ao recurso, o E. TST ressaltou que nos casos

> mente mais difícil de ser constatada por ocorrer no íntimo de uma residência familiar, longe dos olhos da sociedade e dos órgãos de fiscalização do trabalho, favorecendo a continuidade delitiva por longos anos, atribuindo à pessoa o vergonhoso status de patrimônio familiar, chegando, comumente, a ser transmitido pelas gerações de parentes da família empregadora. O reconhecimento da prescrição no caso dos autos projeta uma anuência a essa violação ao direito fundamental a não ser escravizado – que encontra seu análogo na proibição ao tratamento desumano ou degradante, inscrito no artigo 5º, inciso III, da Constituição da República. Além disso, a liberdade do indivíduo é direito fundamental que só pode sofrer restrição por parte do Estado através de um devido processo legal (art. 5º, inciso LIV, CF). Não há autorização constitucional para restrição de liberdade em uma relação privada, o que inclui um vínculo de emprego. A pujança da tese que defende a imprescritibilidade das ações envolvendo a conduta de redução análoga à escravidão é de tal importância que o Ministério Público da União ajuizou, recentemente, a ADPF 1.053. Nela, o PGR postula seja declarada a não recepção, sem redução de texto, dos artigos do Código Penal relativos à prescrição, em especial os artigos 107, inciso IV, e 109 a 112 do CP, quanto ao tipo penal de redução à condição análoga à de escravo, previsto no art. 149 do Código Penal, a fim de torná-lo imprescritível. É certo que as esferas penal e trabalhista não se confundem e, a rigor, não se comunicam. Porém, na hipótese específica do ilícito em comento, não há como admitir que o Estado compactue com a ausência de punição por decurso temporal em detrimento do direito da vítima à reparação integral e da responsabilização, inclusive pecuniária, do algoz por todas as consequências advindas daquela prática. Isso implicaria não só em um salvo conduto ao explorador, como também em um estímulo à repetição e perpetuação do ilícito na nossa sociedade. Além disso, é amplamente reconhecido, na jurisprudência e na doutrina constitucionalista, que os direitos e garantias fundamentais listados no art. 5º da Constituição de 1988 possuem características essenciais, dentre elas a imprescritibilidade. Portanto, fica claro que o direito à liberdade e à impossibilidade de submissão à condição análoga à escravidão constitui garantia fundamental, com previsão no inciso XIII do artigo 5º da CF/88, não podendo ser alcançado pela prescrição. Trata-se de interpretação sistemática, que busca assegurar a máxima efetividade das liberdades civis dos cidadãos. Invoca-se aqui o lúcido ensinamento de Noberto Bobbio, na clássica obra "A era dos direitos", segundo o qual as únicas exceções à máxima da ausência de direitos absolutos são os direitos absolutos a não ser escravizado e de não ser torturado. Para se ter uma boa compreensão da gravidade do crime contra a humanidade que é submeter um trabalhador a condição análoga à de escravo, sua tipificação em âmbito internacional está prevista no Estatuto de Roma com a característica da imprescritibilidade (artigos 7º e 29), tendo a competência para seu julgamento designada ao Tribunal Penal Internacional (cuja jurisdição o Brasil se submete, nos termos do § 4º, do artigo 5º, da Constituição da República). No Brasil, o Estatuto de Roma ingressou no ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto nº 4.338/02. Por isso, é fundamental aplicar de forma analógica o entendimento firmado na Súmula nº 647 do STJ, que reconhece a imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais ocorridos durante o regime militar, aos casos de trabalho em condição análoga à de escravo. Além disso, no período anterior a 2015 (atingido supostamente pela prescrição quinquenal trabalhista do artigo 7º, XXIX, da Constituição da República), a vítima era considerada, pelo ordenamento jurídico brasileiro como absolutamente incapaz, conforme as regras vigentes à época. Assim, contra ela não poderia correr a prescrição, nos termos do artigo 198, inciso I, do Código Civil. Além desta incapacidade provisória, a prescrição relativa às pretensões envolvendo o período em que a vítima foi submetida à condição análoga à escravidão não poderia correr considerando que a presente ação tem como objeto fato que deve ser apurado no juízo criminal, nos termos do artigo 200 do Código Civil. Não se pode, assim, entender plausível a limitação do direito absoluto a não se submeter à servidão pela eventual incidência do instituto da prescrição, mormente porque o Estado Brasileiro, também signatário da Convenção nº 29 da OIT, que versa sobre o trabalho forçado ou obrigatório, e da Convenção nº 105 da OIT, que trata da abolição do trabalho forçado e proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, comprometeu-se a combater e reprimir, sem qualquer restrição, as práticas de escravidão moderna. Dessa forma, há que se prover o recurso a fim de se reconhecer imprescritível a pretensão da parte reduzida a trabalho análogo à de escravo, sendo devidos todos os direitos trabalhistas desde o início da prestação de serviço, nos idos de 1998. (...) Recurso de revista conhecido e provido (RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 27/10/2023) (BRASIL, 2023).

envolvendo crime contra a humanidade e grave violação aos direitos fundamentais, a norma geral sobre a prescrição trabalhista deve ser interpretada sistematicamente com base nos princípios e garantias. Assim, levando em consideração a imprescritibilidade como uma de suas características, não teria como admitir a consumação desses direitos pelo decurso do tempo, pois a restrição da liberdade (moral e/ou física) não permitiria o ofendido buscar reparação, sobretudo ao reconhecer que a vítima estaria em estado de submissão, equiparado à incapacidade absoluta (art. 198, I, CC).

Por conseguinte, que não há autorização constitucional para restrição de liberdade em uma relação privada, assim como que o direito fundamental e absoluto de não ser submetido à escravidão é equiparável à proibição de tratamento desumano e degradante.

Ainda, que submeter um trabalhador a condição análoga à de escravo é crime contra a humanidade, cuja tipificação está prevista no Estatuto de Roma (Decreto nº 4.338/02), com a característica da imprescritibilidade (artigos 7º e 29), tendo a competência para seu julgamento designada ao Tribunal Penal Internacional, cuja jurisdição o Brasil se submete, nos termos do § 4º, do artigo 5º, da Constituição da República.

Outro ponto relevante foi a impossibilidade de o Estado compactuar com a ausência de punição por decurso temporal, prejudicando o direito da vítima à reparação integral e à responsabilização do algoz, inclusive pecuniária, por todas as consequências decorrentes desse gravame. Tal atitude seria não apenas um salvo conduto ao explorador, mas estímulo à repetição e perpetuação do ilícito na sociedade.

Ademais, destacou a jurisprudência sumulada do Superior Tribunal de Justiça (Súmula n° 647, STJ) ao tratar da a imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais ocorridos durante o regime militar, fazendo analogia aos casos de trabalho em condição análoga à de escravo.

Finalmente, que não se poderia entender razoável a limitação do direito absoluto a não se submeter à servidão pela incidência do instituto da prescrição, mormente porque o Estado Brasileiro, também signatário das Convenções nº 29 e 105 da OIT (*Core Obligations*), comprometeu-se a combater e reprimir, sem qualquer restrição, as práticas de escravidão moderna.

O entendimento sufragado pelo E. TST representa um avanço histórico na proteção das vítimas de trabalho escravo contemporâneo, garantindo instrumentos mais efetivos de reparação e responsabilização pelos agressores, confirmando uma tendência global jurisprudencial de reconhecimento da imprescritibilidade nos casos extremos de violação à dignidade humana.

Considerações finais

A escravidão contemporânea subsiste como uma das mais graves afrontas à dignidade humana. A persistência dessa mazela social no Brasil, mesmo decorridos mais de cem anos desde a abolição formal, ressalta a urgência de medidas judiciais eficazes para coibir e responsabilizar aqueles que se beneficiam da exploração do trabalho escravo.

O artigo buscou demonstrar que as pretensões relacionados a condições análogas à escravidão são dotadas de imprescritibilidade. Tal prerrogativa encontra fundamento na salvaguarda de direitos fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição do tratamento degradante e o trabalho livre e decente.

A condição de extrema vulnerabilidade das vítimas e a natureza indisponível e difusa dos direitos tutelados excluem a incidência da prescrição – cuja titularidade do interesse é de toda a coletividade. A prescrição, ligada à inércia do titular, perde sua aplicabilidade quando o trabalhador se encontra em estado de sujeição, tornando inviável o efetivo acesso à Justiça por sua parte.

A jurisprudência recente do E. Tribunal Superior do Trabalho fortalece tal entendimento,

alinhando-se à tendência das demais Cortes Superiores e de organismos internacionais que buscam ampliar o reconhecimento da imprescritibilidade nos casos de graves violações dos direitos humanos - a exemplo da escravidão contemporânea.

Conclui-se, portanto, ser juridicamente inadequado a aplicação da prescrição às pretensões que envolvam a sujeição de pessoas a trabalhos em condições análogas à escravidão. Essa conclusão emerge de uma interpretação sistemática e teleológica da Constituição. Tais considerações ressaltam a imperatividade de medidas judiciais eficazes para coibir e responsabilizar aqueles envolvidos na exploração dessa chaga social, cuja titularidade e interesse é de toda a coletividade.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 08 maio 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: 10 jan. 2002a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 31 jan. 2024.

_____. Conselho Nacional de Justiça. Recomendação nº 123, de 07/01/2022. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Brasília, CNJ, 07 jan. 2022b.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 647**. Brasília : STJ, 2021.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 230**. Brasília : STF, 1963.

_____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 460971, Relator: Min. Sepúlveda Pertence, Primeira Turma, julgado em 13 fev. 2007b. **Diário de Justiça**, 30 mar; 2007.

_ _____. Supremo Tribunal Federal. Recurso Especial Resp 1165986 SP 2008/0279634-1, Relator: Min. Luiz Fux, Primeira Turma, julgado em 16 nov 2010. **Diário de Justiça**, 04 fev. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Enunciados da 1ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho. **Enunciado nº 46** .Brasília, TST, 2007a.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, 2ª Turma. RRAg nº 1000612-76.2020.5.02.0053. Relatora Ministra Liana Chaib. **Diário eletrônico da Justiça do Trabalho**, 27 out. 2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=521163&anoInt=2022. Acesso em: 03 jun. 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. A prescrição trabalhista: a possível superação da prescrição total. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 3, jul./set. 2010.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **A prescrição das pretensões coletivas: análise dos efeitos nas demandas coletivas e individuais**: estudo da legislação estrangeira. São Paulo: LTr, 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Gomes Lund Verde Vs. Brasil**;

Sentença de 24 de novembro de 2010. Costa Rica. Corte IDH, 2010. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 3 jun. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil.** Sentença de 20 de outubro de 2016. Costa Rica. Corte IDH, 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 3 jun. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A ação civil pública e a tutela dos interesses individuais dos trabalhadores em condições análogas à de escravo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 71, n. 2 maio/ ago. 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo**: o exemplo do Brasil. Brasília: ILO, v. 1, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 14. ed. Saraiva. São Paulo, 2013.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

RAMOS, Gabriel Batista Pires. **Como se fosse da família**: o trabalho doméstico na Assembleia Nacional Constituinte de 1987/1988. Dissertação. (Mestrado em Direito) Salvador, UFBA, 2019.

SAKAMOTO, Leonardo. Com 2.500 vítimas em 2022, Brasil chega a 60 mil resgatados da escravidão. São Paulo: **Repórter Brasil**, 24 jan. 2023. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/2023/01/com-2-500-vitimas-em-2022-brasil-chega-a-60-mil-resgatados-da-escravidao/. Acesso em: 03 jun. 2024.

SANTOS, Alison Carneiro. O combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil. São Paulo: LTr, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O microssistema da tutela coletiva: parceirização jurisdicional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2015,

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 5. ed. rev. e ampl.São Paulo: LTr, 2019.

S IT. **Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil**. Brasília, Portal da Inspeção do Trabalho, 20--. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em: 03 jun. 2024.

Imagem capa: Jacob no Pixabay
Foto 1: Sora Shimazaki no Pexels

A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS ADOECIDAS PELA DEGRADAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Cirlene Luiza Zimmermann[1]

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar o cenário brasileiro dos adoecimentos relacionados ao trabalho decorrentes da não observância das normas de saúde e de segurança no ambiente laboral e a consequente discriminação negativa que assola as pessoas adoecidas no trabalho, que são dispensadas, rebaixadas de função com a consequente redução da remuneração, colocadas em condição de ócio, entre outras condutas arbitrárias violadoras da dignidade da pessoa humana. O método utilizado consistiu no levantamento e na análise das normas constitucionais, internacionais, nacionais e infralegais existentes sobre a temática, além de revisão bibliográfica e exploração de doutrina e jurisprudência sobre a matéria. A aplicação conjugada de metodologia interpretativa literal, sistemática e teleológica aponta para a suficiência da regulamentação existente para rechaçar qualquer discriminação em face das pessoas adoecidas no trabalho e a necessidade de ampliação de sua proteção que, além de assegurar o direito à não discriminação, estimula a promoção das necessárias melhorias nas medidas de prevenção por meio da revisão das condições, dos processos e da organização do trabalho.

1 Procuradora do Ministério Público do Trabalho – MPT desde 2016. Atualmente, é Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – CODEMAT; Gerente dos Projetos Nacionais da CODEMAT de Promoção da Regularidade das Notificações de Acidentes e Doenças do Trabalho e Segurança e Saúde nas Escolas; Membra da Comissão Permanente de Defesa da Saúde do GNDH/CNPH e da Comissão de Saúde do CNMP; Coordenadora da Comissão Permanente do MPT de Acompanhamento do Processo de Elaboração e Revisão das Normas Regulamentadoras; Representante do Brasil no Grupo de Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores na Associação Ibero-Americana de Ministérios Públicos (AIAMP). Procuradora Federal (Advocacia-Geral da União - AGU) de 2007 a 2016. Coordenadora da Revista Juris Plenum Previdenciária (JPP) de 2013 a 2020. Professora e autora de livros e artigos jurídicos. Currículo: http://lattes.cnpq.br/8479316729680785. E-mail: cirlene.zimmermann@mpt.mp.br.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Saúde e Segurança. Prevenção. Doença relacionada ao trabalho. Discriminação.

Introdução

A Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável estabelece 17 objetivos a serem alcançados no âmbito global até 2030. Destaca-se o objetivo 8, que dispõe sobre o trabalho decente e o crescimento econômico, com o propósito de promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos (ONU, 2015). O objetivo 8.8 nos interessa especialmente, pois estabelece a imprescindibilidade da proteção dos direitos trabalhistas e da promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores. Mas o que é um ambiente de trabalho seguro e protegido? É aquele que dignifica a vida, a saúde e a integridade física e psíquica das pessoas que trabalham, que é vital na concretização dos projetos de vida, que não adoece, que não discrimina e que remunera adequadamente.

É com esse direito e propósito bem estabelecido que será analisado o cenário brasileiro do adoecimento no trabalho, que representa verdadeira afronta ao direito constitucional a ambientes de trabalho decentes, saudáveis e seguros; o direito à não discriminação no ambiente de trabalho e a sua prática recorrente que atinge a dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras adoecidos em razão do trabalho, mas também acaba sendo cortina de fumaça para manter a degradação do meio ambiente do trabalho e, por consequência, a afetação da saúde das pessoas que trabalham.

O cenário brasileiro do adoecimento no trabalho: afronta ao direito constitucional a ambientes de trabalho decentes, saudáveis e seguros

A Constituição da República de 1988 assegura a todos, em seu art. 225, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações. Nos termos do art. 200, incisos II e VIII, compete ao sistema único de saúde executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador, além de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O art. 7º, inciso XXII, por sua vez, garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

A norma constitucional assegura aos trabalhadores o risco mínimo de exposição a danos no meio ambiente do trabalho (MAT). Logo, deve haver busca constante da redução dos riscos ambientais pelos meios conhecidos como efetivos: nos casos de riscos acerca dos quais se têm segurança científica, incidirá o princípio da prevenção; ou pelos melhores meios conhecidos e disponíveis diante de riscos ainda envoltos em incertezas científicas, dando vazão ao princípio da precaução. Não se trata, logicamente, de impor um ônus desproporcional ao empregador, mas de assegurar que as medidas de prevenção e precaução científica e economicamente viáveis, estejam ou não previstas em normas regulamentadoras, sejam efetivamente implementadas, sendo inconstitucional qualquer iniciativa que incremente os riscos ou não os reduza em razão da omissão do empregador quanto ao seu dever de manter um meio ambiente do trabalho seguro e salubre.

A Sugestão Legislativa nº 12/2018 (SENADO, 2018), que propõe a instituição do Estatuto do Trabalho, define meio ambiente do trabalho como "o microssistema de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica ou psicológica que incidem sobre o homem no seu local de trabalho ou em razão de sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem".

Na nossa Constituição, o meio ambiente do trabalho está previsto no capítulo da Seguridade Social, mais especificamente, na seção da Saúde (art. 200, VIII), como atribuição do SUS, do que se deduz que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, que deve ser garantido pelo

empregador, visa manter sob controle causas determinantes e condicionantes da saúde, quais sejam, as condições, os processos e a organização do trabalho (art. 3º, Lei n. 8.080/90) (BRASIL, 1990).

Silva Junior *et. al.* (2021) explicam que:

> [...] o trabalho pode produzir saúde, bem-estar e sensação de pertencimento a um grupo social, mas, com frequência, representa um fator de risco, ocasionando o adoecimento e a morte antecipada dos trabalhadores. As doenças e os agravos à saúde relacionados ao trabalho (Dart) são danos à integridade física ou mental do indivíduo em consequência ao exercício profissional ou às condições adversas em que o trabalho foi realizado. A morbimortalidade desses quadros tem altos custos sociais, decorrentes do sofrimento individual, da perda de produtividade e de uma maior utilização dos serviços de saúde e de previdência social.

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a saúde e a segurança no trabalho e o MAT, conceitua o local de trabalho como sendo "todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador". Essa Convenção também elenca os fatores considerados determinantes para a verificação das condições no ambiente do trabalho, quais sejam, os agentes químicos, biológicos, físicos, as operações e processos, a organização do trabalho, equipamentos, ferramentas, e outros que possam causar danos à saúde do trabalhador; além de explicar que o termo saúde, em relação com o trabalho, abrange não somente a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3º, alínea e) (OIT, 1981).

Zimmermann (2015, p. 31-32) explica que a preocupação com o MAT advém da presença humana, sendo justamente essa presença que o transforma em ambiente laboral, enquanto o comportamento humano é que faz surgir os riscos labor-ambientais. Nesse sentido, diante de determinadas decisões tomadas pelo empregador ou seus prepostos, passa a existir uma perspectiva sobre os resultados maléficos e benéficos ao MAT e à saúde das pessoas que nele trabalham.

Diversas doenças, incluindo o câncer, as lesões musculoesqueléticas, os transtornos mentais, as doenças respiratórias, cardiovasculares e dermatológicas, podem ser causadas ou agravadas pelo trabalho em razão da exposição aos agentes nocivos no ambiente laboral. Podemos citar os riscos psicossociais decorrentes da forma como o trabalho é organizado; as substâncias perigosas e cancerígenas, consistentes em agentes químicos e biológicos, as radiações ionizantes e ultravioletas; os riscos físicos, como ruídos e vibrações; ou a associação de dois ou mais desses riscos, que podem trazer resultados ainda mais desastrosos para a saúde das pessoas a eles expostas.

A última revisão da lista de doenças relacionadas ao trabalho da OIT ocorreu em 2010 e incluiu, pela primeira vez, os transtornos mentais e de comportamento (OIT, 2010). Os critérios utilizados para revisão da lista são: que exista una relação causal entre o agravo à saúde e um agente, uma exposição ou um processo de trabalho específicos; que a doença ocorra em relação com o ambiente de trabalho e/ou em atividades de trabalho específicas; que o agravo ocorra entre grupos de trabalhadores afetados com uma frequência que excede à incidência média em comparação ao restante da população; e que haja evidência científica de um padrão bem definido da doença decorrente da exposição e da verossimilhança da causa.

As estimativas globais de um estudo conjunto da Organização Mundial da Saúde (OMS) e da OIT (OMS; OIT, 2021) sobre doenças e lesões no local de trabalho relativas ao período de 2000-2016 apontam que as doenças não transmissíveis foram responsáveis por 81% das mortes relacionadas ao trabalho. As maiores causas de óbitos foram doença pulmonar obstrutiva crônica (450.000 óbitos); acidente vascular cerebral (400.000 mortes) e doença isquêmica do coração (350.000 mortes). Lesões ocupacionais causaram 19% das mortes (360.000 mortes). O estudo considerou 19 fatores

de risco ocupacionais, incluindo exposição a longas jornadas de trabalho e exposição à poluição do ar no local de trabalho, asmagênicos, cancerígenos, fatores de risco ergonômicos e ruído. O principal risco foi a exposição a longas jornadas de trabalho – associadas a aproximadamente 750.000 mortes. Já a exposição no local de trabalho à poluição do ar (partículas, gases e fumos) foi responsável por 450.000 mortes.

Segundo Dembe, *apud* Silva-Junior *et. al.* (2022), o reconhecimento da relação entre o adoecimento e o trabalho é um processo social, que ultrapassa a dimensão técnica e as evidências científicas. Isso porque "as doenças são processos vividos pelos trabalhadores", enquanto os acidentes típicos são eventos únicos (FILGUEIRAS; CARVALHO, 2017, p. 82).

E é por isso que as mortes de adoecidos no trabalho estão invisibilizadas no Brasil. As pessoas que adoeceram em razão do trabalho no nosso país não aparecem nos números.

Essa afirmativa tem por base o perfil das Comunicações de Acidentes do Trabalho - CATs (lesões mais frequentes) disponível no Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho - SST (SMARTLAB, 2023a), onde verificamos que, dos 26.417 óbitos registrados em CAT no Brasil de 2012 e 2022, o número de óbitos por doença é de apenas 568[2] . Esse número representa 2,15% dos óbitos relacionados ao trabalho no período. Se fosse aplicado o percentual médio indicado no estudo da OMS/OIT (81%), teríamos 139.037 óbitos relacionados ao trabalho no período, dos quais 112.620 seriam decorrentes de doenças do trabalho, evidenciando uma subnotificação de mais de 112 mil adoecimentos de trabalhadores com resultado morte no período.

Os dados da Pesquisa Nacional de Saúde - PNS de 2019[3] ratificam as estimativas de subnotificação de doenças e acidentes relacionados ao trabalho no Brasil (IBGE, 2020).

Segundo a PNS 2019 (IBGE, 2020), 2,6 milhões de pessoas acima de 18 anos relataram ter sofrido algum acidente do trabalho nos últimos 12 meses anteriores à entrevista. Isso significa que 2,6% das pessoas que trabalhavam na semana de referência, sofreram algum acidente laboral no mesmo período. Entre as pessoas que informaram ter sofrido algum acidente do trabalho, 48% deixaram de realizar quaisquer de suas atividades habituais (cerca de 1,24 milhão) e 2,7% tiveram sequela física permanente em decorrência do acidente ocorrido (aproximadamente 70 mil pessoas).

Já os dados do Observatório de SST (SMARTLAB, 2023) apontam que foram emitidas 639.325 CATs em 2019, ou seja, a PNS apresentou casos de acidentes do trabalho superiores aos registros do INSS em índice que ultrapassa a marca de 400%.

A PNS 2019 estimou ainda que 8,1% (16,9 milhões) das pessoas residentes em domicílios particulares permanentes deixaram de realizar atividades habituais por motivo de saúde nas duas últimas semanas anteriores à data da entrevista. Dessas, 12,7% deixaram de realizar suas atividades habituais por motivo de saúde relacionado ao trabalho, ou seja, mais de 2 milhões de pessoas.

Conclui-se, facilmente, que os milhões de adoecidos no trabalho não são identificados na seara da saúde ocupacional/empresarial, já que as notificações não aparecem por meio das CATs. Ambientes de trabalho continuam causando agravos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras sem que as empresas assumam essa responsabilidade, porque não notificar o agravo é o mesmo que não reconhecer a necessidade de melhorias nas medidas de prevenção. Com isso, as empresas limitam-se a transferir sua responsabilidade, não assumindo o ônus do seu negócio. Acionam o

2 Foram 83 óbitos por covid-19, 8 por dermatoses (doenças de pele), 159 por doenças contagiosas ou infecciosa, 309 por doenças relacionadas ao trabalho em geral e 9 por pneumoconiose (silicose, asbestose etc).

3 A Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) é realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo fruto de convênio com o Ministério da Saúde. Foi a campo, pela primeira vez, em 2013, com o propósito de ampliar o escopo temático dos Suplementos de Saúde da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) investigados pelo IBGE até 2008.

"exército de reserva" (milhões de desempregados), dispensando os adoecidos antes mesmo que adquiram qualquer estabilidade, entregando-os aos cuidados da sociedade, por meio do SUS, e contratando pessoas sadias disponíveis no mercado, mas que em breve também estarão doentes.

Filgueiras e Carvalho (2017, p. 80) explicam que "a subnotificação dificulta a análise, a avaliação, o planejamento e a adoção de políticas públicas eficazes" e que "os empregadores tendem a não notificar os infortúnios como estratégia de conservação do padrão de gestão predatório, ou seja, para manter a forma como gerem sua força de trabalho" (p. 81), com custos reduzidos e elevada flexibilidade da gestão do trabalho (p. 95), sendo constatado "haver uma hierarquia da ocultação proporcional às possibilidades de encobrir os agravos, ou seja, quanto menos visíveis, maior a chance de serem omitidos" (p. 81). Os autores ainda apontam que o surgimento do nexo técnico epidemiológico previdenciário - NTEP[4] convive com o recrudescimento da ocultação, especialmente das doenças. Ilustram com os casos de sinovite, tenossinovite e dorsalgia (p. 103-104).

"Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas."

A dispensa da multa imposta à empresa pela não emissão da CAT em casos de aplicação do NTEP pela Previdência (art. 22, § 5º da Lei n. 8.213/91), evidentemente, estimula a omissão empresarial, seja não reconhecendo/notificando os adoecimentos, seja não revisando as medidas de prevenção que não foram suficientes para evitar o agravo à saúde do trabalhador.

Para Filgueiras e Carvalho (2017, p. 115), "a atenuação do atual cenário de subnotificação depende de uma política que torne a ocultação mais custosa do que a divulgação do adoecimento, ou de iniciativas que efetivamente tirem das empresas o monopólio da comunicação dos acidentes e do encaminhamento dos trabalhadores ao INSS".

A saúde do trabalhador e da trabalhadora é um problema de saúde pública e deve ser encarado com seriedade, punindo exemplarmente empresas que buscam contornar o direito da sociedade de conhecer o real cenário de acidentalidade e de adoecimento imposto pelas atividades produtivas. Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.

Breve contextualização do direito à não discriminação no ambiente de trabalho

A promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação consta entre os objetivos do nosso país na Constituição da República

4 Disciplinado no art. 21-A da Lei 8.213/91, prevê que a perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento (Decreto n. 3.048/91) (BRASIL, 1991).

de 1988 (art. 3º, IV). Para concretizar esse objetivo numa sociedade assentada nos valores sociais do trabalho, na dignidade da pessoa humana e na função social da propriedade (arts. 1º, III e IV e 170, III e VIII, da CF/88), o constituinte elencou a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, entre os direitos fundamentais de todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País (art. 5º, caput), assegurando às pessoas trabalhadoras, tanto no meio ambiente do trabalho urbano quanto rural, o direito de não serem discriminadas na contratação, na manutenção e na extinção do contrato, bem como na definição do salário e das funções por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX), vedando qualquer discriminação em relação às pessoas trabalhadoras com deficiência (inciso XXXI), além de proibir qualquer distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII) (BRASIL, 1988).

Montanhana e Costa (2022, p. 89) destacam que o direito à não-discriminação "é derivado de um direito humano que perpassa intrinsecamente por todas as gerações/dimensões que já foram estudadas: o direito à igualdade".

Todas essas disposições constitucionais seguem na linha da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, que fixou que "todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação" (art. 7). E no tocante ao direito ao trabalho sem discriminação, o art. 23 dispôs que "todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego" e "sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho" (ONU, 1948).

A DUDH forma a Carta Internacional dos Direitos Humanos junto com dois Pactos e seus respectivos Protocolos Opcionais. O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966, aprovado no âmbito da Organização das Nações Unidas - ONU e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 592/1992, assegura no art. 26 que "[...] a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação" (BRASIL, 1992a).

Já o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, igualmente aprovado na ONU e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 591/1992, reforça o direito à não discriminação de qualquer natureza nas relações de trabalho, dispondo no art. 2º que os Estados Partes "comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação" e, no art. 7º, reconhecem "o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: [...] b) À segurança e a higiene no trabalho; c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; […]" (BRASIL, 1992b).

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948, instituída no âmbito da Organização dos Estados Americanos - OEA, dispõe sobre a essencialidade dos direitos nela elencados por terem como base os atributos da pessoa humana e não pelo fato da pessoa ser cidadã de determinado Estado. Tais direitos, que sempre devem ser lidos em conjunto, asseguram que "todas as pessoas são iguais perante a lei [...], sem distinção de raça, língua, crença, ou qualquer outra" (art. II) e têm "direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. [...] de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família" (art. XIV) (OEA, 1948).

Logo, as oportunidades de emprego existentes devem ser fundadas no direito à não discriminação, enquanto a definição da "capacidade de trabalho e habilidade" da pessoa trabalhadora não pode ser avaliada a partir de critérios distintivos vedados pelos ordenamentos.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica), adotada pela OEA e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 678/1992, assevera, outra vez, o direito de não ser discriminado por qualquer motivo ou condição social (arts. 1.1 e 24), além de contemplar o compromisso dos Estados-Partes de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (art. 26) (BRASIL, 1992c).

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 (Protocolo de San Salvador), adotado na XVIII Assembleia-Geral da OEA e promulgado no Brasil por meio do Decreto n. 3.321/1999, robustece o direito à não discriminação em todas as circunstâncias (art. 3), inclusive no meio ambiente do trabalho, que deve ser digno (arts. 6 e 7), somente podendo estabelecer restrições e limitações na medida em que não contrariem o propósito e a razão dos direitos estabelecidos (art. 5).

Verifica-se, pois, que o meio ambiente do trabalho saudável, seguro e equilibrado e os direitos sociais das pessoas que trabalham, neles incluídos o da não discriminação por quaisquer motivos, carregam o dever de efetividade progressiva. A investida contra esses direitos humanos fundamentais expõe o Brasil a sanções internacionais. Direitos sociais admitem a justiciabilidade em face dos Estados-Partes, conforme assentado em decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) de setembro de 2022, em que se afirmou que os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, são equivalentes, indivisíveis e interdependentes dos direitos civis e políticos contidos na Convenção Americana de Direitos Humanos e sua efetividade plena deve ser buscada progressivamente pelos Estados Partes.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, atualizada na 110ª Assembleia em 2022 (OIT, 2022), agora prevê cinco grupos de princípios e direitos, associados a dez convenções mais relevantes, na seara da proteção e da dignidade das pessoas que trabalham e que, portanto, devem ser respeitadas, promovidas e implementadas por todos os Estados-membros, fazendo pleno uso de seus recursos constitucionais, de funcionamento e orçamentários, mesmo que não tenham ratificado as aludidas convenções. São eles: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Convenção n. 111 (OIT, 1958) é uma dessas convenções fundamentais da OIT e trata da "discriminação em matéria de emprego e ocupação". Foi ratificada pelo Brasil em 1965 e dispõe que qualquer Membro "compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar

toda discriminação nessa matéria (art. 2).

Montanhana e Costa (2022, p. 92) explicam que:

> [...] a licitude da contratação de mão de obra em todas as suas fases, como exercício de um direito fundamental (liberdade de contratar), é considerado ato lícito desde que não haja violação de todos os demais direitos previstos constitucional e infraconstitucionalmente, como a igualdade de oportunidades. Ou seja, da mesma forma que se garante a segurança jurídica no âmbito contratual, é imprescindível assegurar ao trabalhador que seus direitos fundamentais serão respeitados desde a seleção até após o término do contrato.

No ordenamento jurídico interno, o art. 1º da Lei n. 9.029/1995 veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros (BRASIL, 1995).

Verifica-se, pois, que tanto o ordenamento jurídico nacional, quanto o supranacional, consagram o direito à igualdade de condições entre os trabalhadores em todas as fases do contrato: pré-contratual, contratual e pós-contratual. Assim, assegurar um ambiente de trabalho seguro, salubre, equilibrado, decente e inclusivo a todas as pessoas, independentemente da natureza do vínculo, do porte da empresa, da atividade realizada, das condições e das características pessoais do indivíduo é direito/dever que se impõe.

Daniel Sarmento e Fábio Gomes (2011, p. 96) explicam que toda e qualquer restrição a direito fundamental do trabalhador tem de ser compatível com o princípio da proporcionalidade, sob pena de caracterizar discriminação:

> [...] a restrição a um direito do empregado, para ser considerada válida, deve pelo menos contribuir para a promoção de interesse legítimo do empregador (adequação); deve ser o meio mais suave para a pro¬moção, com a mesma intensidade, daquele interesse (necessidade); e, numa relação de custos e benefícios, pautada não pela lógica econômica, mas por parâmetros extraídos da Constituição, a promoção do objetivo visado pelo empregador não pode implicar em sacrifício superior ao direito do emprega¬do (proporcionalidade em sentido estrito).

As condutas discriminatórias baseadas em um "processo de categorização" que "permite que as pessoas façam deduções sobre membros de outros grupos" para "tomar decisões e se comportar em relação às demais [...] de forma imediata", de modo a "ordenar o mundo de forma adequada" costumam ter "consequências negativas para as pessoas que estão sendo julgadas" (MOREIRA, 2020, p. 354, 357, 359).

No mundo do trabalho, se essas consequências negativas impuserem restrições a direitos fundamentais dos trabalhadores, limitando de qualquer forma o acesso ao trabalho ou a manutenção da relação de trabalho, estar-se-á diante de conduta notoriamente discriminatória.

A discriminação em face de trabalhadores e trabalhadoras adoecidos em razão do trabalho como subterfúgio para manutenção de ambientes de trabalho degradantes

Os princípios e as normas constitucionais, convencionais e legais citados no primeiro subtítulo fundamentam a Súmula 443 do TST, que estabelece que "presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego".

Moreira (2020, p. 362-365) explica que o preconceito designa "uma opinião negativa em relação a certas classes de indivíduos" ou "um julgamento irracional e negativo sobre um membro de um determinado grupo, envolvendo um julgamento prematuro que prescinde da existência de

evidências concretas". Já os estereótipos "designam os modelos mentais que dirigem a percepção das pessoas, expressando a internalização de valores e códigos culturais construídos por aqueles que possuem poder"; são "opiniões baseadas em crenças que expressam falsas generalizações sobre membros de grupos sociais", podendo ser descritivos, quando designam supostos traços de todos os membros de um grupo, ou prescritivos, quando indicam os supostos lugares que as pessoas podem ocupar na sociedade. Em ambas as situações, as teorias formuladas naturalizam divisões sociais para manter relações hierárquicas de poder e motivam comportamentos discriminatórios pelo simples fato de a pessoa pertencer a certos grupos.

Do julgamento do Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871 pela 3ª Turma do TST, em que foi reconhecida a dispensa de trabalhadora com nanismo, três dias depois de retornar de licença previdenciária após uma cirurgia da coluna, como discriminatória, é possível extrair um provável caso de estereótipo descritivo e prescritivo, qual seja, o de que trabalhadores afastados da atividade por motivo de doença não retornam com a mesma produtividade, logo, merecem ser dispensados . Com decisão desfavorável na primeira instância, a trabalhadora havia interposto recurso ao TRT-4, para quem o fato de ela ter sido dispensada logo após o término do afastamento era um indício de ato discriminatório. O TRT ainda citou prova oral que indicava que a trabalhadora era "tratada com descaso e de forma desrespeitosa e concluiu que o empregador não tinha interesse em manter o posto de trabalho" (BRASIL, 2023a).

No caso, a 3ª Turma do TST ainda lembrou que a Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1990, determina que o empregador adote medidas adequadas de reabilitação profissional e "essas medidas não foram observadas, pois a trabalhadora foi dispensada tão logo retornou da licença médico-previdenciária", tornando a incidência do estereótipo ainda mais grave.

Esse dever é reforçado diante de inabilitação/incapacidade decorrente de acidente ou adoecimento relacionado ao trabalho, o que significa que a empresa deve adotar todas as ações necessárias à efetiva reintegração do trabalhador à atividade produtiva, sendo certo que a demissão logo após o retorno de licença-saúde ou afastamento previdenciário não supre esse dever, pelo contrário, torna inconteste a conduta discriminatória.

No julgamento do RR-1000934-94.2017.5.02.0702, também pela 3ª Turma do TST, o ministro Mauricio Godinho Delgado referiu que, de acordo com a Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, tornando inviável a preservação de seus efeitos jurídicos, quando não houver motivo justificável, diante de circunstancial debilidade física do empregado. Segundo ele, o fato de a doença não ser classificada como grave ou que suscite estigma ou preconceito não impede, por si só, a caracterização da dispensa como discriminatória, quando as provas do processo indicarem a prática ilícita (BRASIL, 2023b).

Entendimento semelhante foi adotado pela juíza substituta Lorena de Mello Rezende Colnago, da 17ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao decidir a reclamatória trabalhista n. 1000376-38.2020.5.02.0017, declarando a nulidade da dispensa de uma trabalhadora por ser discriminatória, eis que, apesar de estar capaz para o trabalho na data da dispensa, estava doente (depressão grave) e em tratamento médico, tendo o INSS reconhecido o nexo das moléstias que acometeram a trabalhadora com as atividades desenvolvidas na empresa em afastamentos anteriores (BRASIL, 2022).

Em outro caso, contudo, a 1ª Turma do TRT-4 não reconheceu a despedida discriminatória de empregada de frigorífico que sofria de síndrome do manguito rotador, degeneração que causa perda de força e mobilidade no ombro, mesmo que precedida de doenças comprovadamente relacionadas ao trabalho, conforme reconhecido em ação judicial anterior, quais sejam, a doença do ombro e a síndrome do túnel do carpo no punho direito. No caso concreto, a trabalhadora atuou durante seis anos em setor de desossa de frangos, atividade que exigia a desossa de, aproximadamente, 15 sobrecoxas por minuto, demandando cerca de 100 movimentos repetitivos nesse intervalo de tempo. O juiz do Trabalho que havia prolatado a sentença, Evandro Luís Urnau, da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, apontara que "não sendo a autora portadora de doença estigmatizante, era seu ônus comprovar que a dispensa se deu em decorrência de alguma discriminação por parte do empregador, uma vez que a empregadora a dispensou sem justa causa". Na mesma linha, o

relator do acórdão, juiz convocado Edson Pecis Lerrer, destacou que não se tratando de doença que, por si só, cause discriminação e estigma, a situação não se enquadra na previsão da Súmula 443 do TST.

A decisão do Tribunal gaúcho, nas palavras de Dutra (2017, p. 241), "acaba por tolerar formas de gestão do trabalho conducentes ao adoecimento". A autora explica:

> Ainda que focado na perspectiva reparatória, quando demandado por meio de ações indenizatórias individuais, a forma como se desenvolve essa atuação regulatória do Judiciário, seja com relação ao reconhecimento do dever de indenizar, seja com relação ao valor fixado para as condenações, tem o potencial de figurar como estímulo positivo ou negativo a que as empresas revejam, em suas dinâmicas produtivas, as causas do adoecimento. Assim, as decisões judiciais também contribuem, em grande medida, para que a supressão de fatores de risco nos ambientes de trabalho torne-se ou não conveniente às empresas (DUTRA, 2017, p. 240).

Montanhana e Costa (2022, p. 91 e 94) esclarecem que a intenção e o propósito do agente não são elementos necessários para a configuração da prática discriminatória, ou seja, "o ato de diferenciação entre pessoas/grupo de pessoas que resulta na discriminação pode ou não ser intencional", sendo sempre necessário aferir os efeitos do ato, havendo discriminação quando dificultam ou impossibilitam o exercício de direitos fundamentais por adoção de critérios que marcam diferenças socioeconômicas, políticas e históricas. E prosseguem:

> A solidariedade, para os fins de combate às práticas discriminatórias, impõe a adoção de meios de prevenção e de eventual reparação. Nas relações de trabalho, ser solidário é ser capaz de promover a garantia de um convívio harmônico e empático entre os envolvidos no processo produtivo, em um meio ambiente de trabalho, que, por si só, já os expõe a vários riscos ocupacionais, entre eles os psicossociais. Evitar os riscos ou minimizar ao máximo os efeitos daqueles que não podem ser evitados, em um contexto solidário, passa a ser o papel de todos os que trabalham para a consecução de uma atividade econômica para determinada empresa: desde trabalhadores, gerentes, diretores até prestadores de serviço. (MONTANHANA; COSTA, 2022, p. 93).

Nos termos da Súmula 443 do TST, é possível presumir que a dispensa de trabalhador que seja portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, como discriminatória, com a consequente inversão do ônus da prova. Entretanto, num cenário em que as pessoas acometidas de doenças decorrentes de condições inseguras ou insalubres de trabalho são categorizadas pelas empresas com estereótipos que as classificam como ameaças à produtividade (continuidade regular das atividades, ainda que em um meio ambiente do trabalho adoecedor) e riscos à estabilidade financeira dos negócios (custos com licenças, tratamentos e outros), havendo um "exército de reserva" à disposição, é possível e necessário ir além na presunção já estabelecida pela Súmula. Entendimento diverso do Judiciário demonstra o fechamento dos olhos para a cruel realidade que se apresenta de forma escancarada, ainda mais quando a Lei n. 9.029/95 proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de deficiência, reabilitação profissional, idade ou outros.

Ademais, o que é uma doença estigmatizante aos olhos da sociedade? O rol seria o mesmo aos olhos do empregador? Ou do trabalhador? O fato de um trabalhador não requerer a tramitação da ação sob segredo de justiça poderia permitir ao Magistrado deduzir que não se trata de doença estigmatizante, como já alegado em caso concreto (TST-RR-1000934-94.2017.5.02.0702)? Ou o estigma pode ser atenuado ou agravado de acordo com o caso concreto e seus reflexos no meio ambiente de trabalho? De todo modo, a doença estigmatizante é apenas uma possibilidade de discriminação no trabalho, sendo certo que a Lei n. 9.029/95 permite caracterizar a discriminação em quaisquer práticas limitativas de manutenção do emprego, como ocorre nas dispensas, imposições de ócio, rebaixamentos de função etc. decorrentes do fato da pessoa estar acometida de doença causado pelo trabalho e/ou da necessidade de reabilitação profissional.

Filgueiras e Carvalho (2017 p. 114-115 apud Valente 2011,) referem que "tem crescido a

prática empresarial de, ao invés de encaminhar o trabalhador adoecido à previdência, evitar o afastamento ou mesmo dispensar o empregado " e que essa última hipótese "pode ser um dos fatores que contribuíram para o incremento da rotatividade nas últimas décadas. No teleatendimento, a rotatividade e descarte dos adoecidos é evidente (FILGUEIRAS; DUTRA, 2014)". Apontam, ainda, que "são comuns os casos em que os atestados médicos são deliberadamente emitidos para menos de 15 dias ou que, ao invés de afastar o trabalhador, a empresa o obriga a comparecer ao estabelecimento, mesmo sem condições de trabalho".

A conduta discriminatória da empresa com relação aos adoecidos no trabalho pode ser demonstrada a partir de um simples levantamento de dados de benefícios previdenciários e da Guia de Recolhimento de FGTS e de Informações à Previdência Social - GFIP, em geral acessíveis por meio de convênios institucionais mantidos pelo MPT e pelo Judiciário com o INSS. Nesse contexto, é importante que o MPT atue como fiscal da ordem jurídica nessas reclamatórias trabalhistas individuais, produzindo provas que demonstrem a discriminação pela ótica da coletividade, da conduta reiterada da empresa em tais casos no sentido de violar os direitos dos trabalhadores acometidos de doenças cujas CIDs possuam NTEP com as atividades empresariais, como, por exemplo, as doenças osteomusculares nos frigoríficos (caso supracitado julgado pelo TRT-4).

Para Dutra (2017, p. 260), "a questão do adoecimento enfrenta no Poder Judiciário um desafio de compreensão do caráter coletivo do problema e de sua processualidade em relação às dinâmicas de trabalho". Em aprofundado estudo sobre as decisões do TST em ações que envolviam trabalhadores adoecidos no setor de teleatendimento (infecções urinárias e problemas renais pelo excessivo controle da necessidade de urinar são comuns entre os teleoperadores – SILVA, 2010 apud DUTRA, 2017, p. 258), a autora concluiu que a Corte Superior não considera o adoecimento massivo dessa categoria em seus julgamentos, "inexistindo entendimento consolidado a respeito da produção sistemática de trabalhadores doentes e inválidos pelo modelo de organização produtiva desse setor" (p. 262). Destaca que o reiterado uso da Súmula n. 126 para deixar de enfrentar a questão do nexo causal "informa uma preconcepção do TST de que a doença não é, em regra, fator decorrente de condições gerais de trabalho, que podem ser consideradas a partir de dados estatísticos e científicos" (p. 264) e que podem ser ponderadas pelo magistrado em seu julgamento com base em regras da experiência. Esclarece que essa logística individualista do Poder Judiciário, inclusive, vai de encontro com o instrumento do NTEP, sendo que, na ótica da autora, a "desconexão entre o caso individual de adoecimento e o quadro geral de lesões que uma determinada atividade vem potencialmente causando aos seus empregados contribui sobremaneira para a deficiência da regulação judicial do trabalho e para a isenção de responsabilidades" (p. 265). E conclui afirmando que a linguagem que o capital compreende é a expressa em números: as empresas poderão rever ou não práticas de gestão prejudiciais à saúde dos trabalhadores a depender de quão pífias ou vultosas, inexpressivas ou expressivas forem as condenações impostas, independentemente de "quão duros ou quão progressistas sejam os discursos jurídicos em torno da proteção ao meio ambiente do trabalho" (p. 279).

Em 02/06/2023, foi publicado o acórdão do RRAg-AIRR-11692-89.2017.5.03.0034, em que a 3ª Turma do TST, em voto de lavra do ministro Mauricio Godinho Delgado, sinalizou para uma guinada nessa perspectiva individualista. Verificando que a atividade econômica da empregadora possuía relação com a patologia que acometeu o obreiro, a Turma afastou a decisão da regional, que entendia, em síntese, que "o fato de haver uma 'chance em potencial do amianto ser o fator causador' não autoriza o acolhimento da pretensão do autor". Nas palavras do relator:

> [...] conquanto referidos **preceitos [do NTEP] sejam voltados a nortear a atuação do INSS na realização de perícias**, pode-se extrair que a mencionada decisão do STF [ADI nº 3931/DF] também adquire impacto nos julgamentos realizados pela Justiça do Trabalho em sede de controvérsias afetas à infortunística do trabalho, **como uma diretriz a ser sopesada em cada caso concreto** - o que, inclusive, deve ser observado na hipótese vertente. Não se desconhece que o NTEP possui presunção relativa (*juris tantum*), elidível pela produção de outras provas em sentido contrário (art. 21-A, § 1º, da Lei 8.213/1991), entretanto, entende-se que, no presente caso, o NTEP restou confirmado, considerando-se as premissas constantes do acórdão regional [...] (grifos nossos) (BRASIL, 2023c).

Assim, é imperioso que o MPT atue para fortalecer esse posicionamento, para que a questão da saúde ocupacional deixe de ser tratada pelo Judiciário pela perspectiva da individualização, transferindo aos trabalhadores os ônus probatórios do adoecimento notoriamente coletivo.

A comprovação de adoecimento supostamente relacionado ao trabalho, especialmente nos casos em que há previsão de NTEP no Decreto n. 3.048/99 (exceto quando afastado, de forma fundamentada e específica, pela perícia médica federal), ou na Lista de Doenças e Agravos Relacionados ao Trabalho – LDART do Ministério da Saúde, permite presumir a conduta discriminatória da empresa, notoriamente quando a dispensa ocorre logo após o fim do período de afastamento (com mais ou menos de 15 dias) e o retorno à atividade, sinalizando que a empresa "quis se livrar do problema" de uma vez por todas.

Nesse cenário, inclusive, se mostra necessária alteração legislativa e a consequente revisão da Súmula 378, item II do TST[5] , para assegurar que o segurado que tenha se afastado da atividade por qualquer período por motivo de incapacidade de natureza acidentária, assim considerados os adoecimentos em que constatada a ocorrência de NTEP entre o trabalho e o agravo, tenha garantida a estabilidade, exceto nos casos em que a empresa comprove de forma cabal a ausência de relação do adoecimento com o trabalho por meio de investigação do nexo tempestivamente realizada por médico do Trabalho e devidamente registrada no prontuário de saúde do trabalhador.

"(...) a identificação da ocorrência de agravos que possuam CID com NTEP com o CNAE da empresa acaba gerando, em muitas situações, dispensas discriminatórias de trabalhadores antes mesmo que venham a ser encaminhados ao INSS, tornando o revolucionário instrumento do NTEP inefetivo, mantendo a omissão da empresa quanto ao dever de melhorar as condições de segurança e as medidas de prevenção e frustrando o direito do empregado à aquisição da estabilidade acidentária".

Isso porque os adoecimentos que geram incapacidade e que são presumidamente relacionados ao trabalho, assim considerados aqueles que possuam NTEP entre a atividade da empresa (CNAE) e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), assim como quaisquer outras doenças, costumam apresentar sinais de limitação ou incapacidade que, inicialmente, levam a afastamentos do trabalho de curta duração. O empregador é conhecedor dos agravos à saúde dos empregados que possuem NTEP com sua atividade, especificados na Lista C do Anexo II do Decreto n. 3.048/99. Por outro lado, também toma conhecimento dos motivos dos afastamentos de até 15 dias por meio dos atestados médicos que o empregado deve apresentar, obrigatoriamente, para ter as faltas abonadas (art. 60, § 3º da Lei n. 8.213/91), os quais podem e devem ser submetidos ao médico do Trabalho da empresa para efetivo controle da saúde dos trabalhadores (vigilância ativa e passiva da saúde ocupacional prevista no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO da Norma Regulamentadora 7 e na Convenção 161 da OIT).

E, na prática, a identificação da ocorrência de agravos que possuam CID com NTEP com o CNAE da empresa acaba gerando, em muitas situações, dispensas discriminatórias de trabalhadores

5 I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.[...] (BRASIL, 2012)

antes mesmo que venham a ser encaminhados ao INSS, tornando o revolucionário instrumento do NTEP inefetivo, mantendo a omissão da empresa quanto ao dever de melhorar as condições de segurança e as medidas de prevenção e frustrando o direito do empregado à aquisição da estabilidade acidentária.

Moreira (2020, p. 374) explica que quando o empregador trata um membro de uma minoria (pode ser integrante de qualquer grupo exposto, em razão de características próprias, ao risco de sofrer discriminação, como ocorre com os trabalhadores adoecidos no trabalho) com impolidez "provoca reações emocionais negativas" na pessoa, que podem provocar um baixo desempenho, que acaba por confirmar preconceitos que o empregador já possuía. No mesmo sentido, esclarece que "tratamento desfavorável sistemático também afeta a vida mental das vítimas porque estimula processos de internalização das atitudes negativas dirigidas a elas" e os comportamentos decorrentes acabam por legitimar as práticas discriminatórias dos grupos dominantes (MOREIRA p. 378).

Com esse cenário em mente, verifica-se facilmente que, quando a chefia trata o trabalhador adoecido com rispidez ou indiferença em relação aos demais trabalhadores do setor, esse trabalhador tende a ficar abalado com a situação e sua produtividade, que já pode ter sido afetada pela doença, poderá ser ainda mais impactada negativamente, a ponto de o trabalhador assumir uma condição de incapacidade para execução adequada das atividades. Logo, a forma como ocorre o retorno de um trabalhador adoecido ao ambiente de trabalho pode ser indutora da dispensa por baixa produtividade. Um critério aparentemente objetivo, mas que é provocado pelo tratamento hostil da chefia, sem a oferta de uma reabilitação e recolocação profissional digna.

Em sentença prolatada em 11/06/2023 pela Juíza do Trabalho Adriana Paula Domingues Teixeira, nos autos da ACP n. 0100832-24.2019.5.01.0066, ajuizada pelo MPT em face do Banco Bradesco S.A., a instituição foi condenada a abster-se de "prática discriminatória com relação a empregados que retornarem de afastamentos laborais por motivo de saúde ou em decorrência de reintegração ao trabalho por decisão judicial, garantindo que o empregado retorne ao mesmo posto de trabalho, ou em posto de igual complexidade e responsabilidade". Isso porque, no curso da investigação ministerial e da instrução judicial, foi constatada uma "modalidade de assédio, praticada em face de empregados afastados para tratamento de saúde, consistente na realocação desses trabalhadores em setores onde acabam ficando ociosos ou com poucas responsabilidades."(BRASIL, 2023).

A instituição financeira não notificava os adoecimentos dos empregados, não reconhecia a ocorrência do NTEP, nada fazia para melhorar as condições psicossociais do ambiente de trabalho e trocava os empregados adoecidos de função quando do retorno ao trabalho após o afastamento ao argumento da mera aplicação do poder diretivo do empregador que autoriza o jus variandi. Tudo isso "para o fim de mascarar autêntica discriminação", motivo pelo qual a prática foi classificada pela Magistrada, como "desleal e abusiva".

O banco ainda tentou minimizar os números expressivos de afastamentos por transtornos mentais ou vinculá-los a causas externas ao trabalho. Contudo, como bem explicou a Magistrada:

> A existência de Nexo Técnico Epidemiológico entre os transtornos e doenças em questão e a atividade e ambiente laborais do bancário, como o próprio nome já permite saber, é um método que utiliza como base dados epidemiológicos, a partir do cruzamento complexo de informações técnicas pertinentes à doença/lesão e a atividade/ambiente laboral, através do qual é possível identificar um nexo, relação de causa e efeito. Não se trata de uma análise individualizada, mas sim um dado epidemiológico, realidade que parece negar a reclamada. A relação entre a doença/lesão e a atividade laboral do bancário, neste caso, é estatística e não pontual, como faz parecer a ré quando diz "(...) problema familiar (...) pode ser, sem dificuldades, imputado às condições de trabalho".

Nas ações indenizatórias individuais movidas por trabalhadores, a questão costuma limitar-se em valorar a perda da capacidade laboral, como se a pessoa trabalhadora se limitasse ao valor do produto do trabalho que pode produzir, desprezando todas as demais dimensões da vida que são afetadas pelo adoecimento, como se fosse possível compartimentar o ser humano dessa forma.

Nesse contexto, o trabalhador só tem valor enquanto está apto a produzir. Quando perde essa capacidade, mesmo que por total responsabilidade da organização e dos processos de trabalho, é assediado, humilhado e dispensado com assustadora naturalidade. A aceitação desse *iter* pela sociedade convalida a inaceitável omissão da gestão predatória empresarial com a saúde das pessoas. As externalidades negativas da atividade produtiva, como é o caso do adoecimento do trabalhador, deveriam ser internalizadas pelas empresas, mas a primeira e única atitude é enxotar o adoecido, deixando o encargo social do adoecimento para a sociedade.

A discriminação negativa contra as pessoas adoecidas em razão do trabalho também pode caracterizar dano existencial ou dano à existência da pessoa.

Amaro Alves de Almeida Neto (2005, p. 68) explica que o dano existencial:

> [...] consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2013) esclarecem que:

> [...] decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade [...]; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

Verifica-se que a doutrina costuma associar o conceito de dano à existência a dois elementos: a) o projeto de vida; e b) a vida de relações. No que se refere à frustração do projeto de vida, Júlio César Bebber (2009, p. 28) explica que o ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades, o que o leva, permanentemente, a projetar o futuro e realizar escolhas visando à realização do projeto de vida. Logo, qualquer fato injusto que frustre esse destino, impedindo a sua plena realização e obrigando a pessoa a resignar-se com o seu futuro, deve ser considerado um dano existencial.

Almeida Neto (2005) reforça ainda que "o ser humano tem o direito de programar o transcorrer da sua vida da melhor forma que lhe pareça, sem a interferência nociva de ninguém", o que, evidentemente, é prejudicado diante de um adoecimento causado pelo trabalho e agravado pela discriminação decorrente da fragilidade e da incapacidade provocadas pela doença.

Assim, o adoecimento do trabalhador não gera apenas danos materiais e morais, mas principalmente danos existenciais. Não há projeto de vida que se sustente diante de uma doença que limita ou incapacita para as atividades cotidianas.

Exemplificativamente, Flaviana Rampazzo Soares (2009, p. 76) destaca os graves danos à saúde física e mental do trabalhador causados pela lesão por esforços repetitivos (LER), cujos sintomas o impedem de manter a rotina de atividades profissionais e pessoais existente no período anterior à lesão: "Uma alteração prejudicial nos hábitos de vida, transitória ou permanente: eis o dano existencial".

Importante observar que os estigmas que são impostos sobre as pessoas adoecidas no trabalho visam caracterizá-las como pessoas que não foram fortes ou não estavam suficientemente preparadas para as "dificuldades" inerentes ao trabalho. Logo, conforme explica Moreira (2020, p. 378), são vistas como "pessoas diferentes e não merecedoras do mesmo apreço social destinado às outras", mesmo que os elementos qualificadores, como ocorre no caso da doença, não estejam sob o controle do indivíduo, que não consegue atuar para mudar a omissão do mantenedor do ambiente de trabalho sobre a vigilância da saúde do trabalhador.

Dutra (2017, p. 249-250) reporta que há uma "censura social quanto à doença", que acaba constrangendo e desencorajando os trabalhadores a relatarem seu sofrimento e suas dores ocasionadas pelo trabalho e, quando discriminados pelas empresas pelas mais diversas formas, de deduzir perante o Poder Judiciário pretensões reparatórias por adoecimento. Essa negação, segundo Dejours *apud* Dutra, é vista como a demonstração da coragem dos "vencedores", tão cara à ideologia individualista do sucesso pelo empenho, e reflete em mecanismo de neutralização de qualquer mobilização coletiva contra o sofrimento.

Esses estigmas, continua Moreira (2020, p. 379), "impõem danos consideráveis às pessoas porque limitam oportunidades individuais, limitam a possibilidade dos indivíduos escolherem e buscarem projetos de vida", comprometendo a sua imagem pessoal. Contudo, o dano não se resume a aspectos psicológicos, já que os "estigmas comprometem as chances de as pessoas conseguirem acesso a oportunidades materiais para sobreviver socialmente, motivo pelo qual eles impõem um dano duplo às suas vítimas" (MOREIRA, 2020, p. 380).

Logo, os danos existenciais visam indenizar os impactos que o trabalhador sofre para além da impossibilidade de continuar exercendo o seu trabalho e da discriminação que possa ter sofrido em razão do adoecimento, seja por meio de assédio, imposição de ócio, rebaixamento de função, redução de renda ou dispensa, mas também pela inviabilização do usufruto de outras formas de relações ou atividades pessoais ou sociais.

Considerações finais

O Projeto Regularidade das Notificações de Acidentes e Doenças do Trabalho, que vem sendo implementado pela Codemat/MPT desde outubro de 2021, buscar atuar para mudar a realidade dos acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho, objetivando obter um retrato fiel do cenário degradante dos ambientes de trabalho e seus impactos sobre a saúde e a integridade dos trabalhadores e das trabalhadoras, com o consequente reconhecimento da situação pelas empresas e a assunção do dever de promover a implementação de medidas corretivas para aumentar a eficiência das ações de prevenção e assegurar a saúde e a segurança das pessoas que trabalham, aumentando o compromisso com a proteção da dignidade das pessoas eventualmente adoecidas no trabalho.

Conhecer a realidade da acidentalidade e dos adoecimentos relacionados ao trabalho permitirá direcionar adequadamente a definição e a implementação de políticas públicas relacionadas à vigilância da saúde do trabalhador e à inspeção do trabalho, além de efetivar o dever de publicação de estatísticas relacionadas às lesões e às enfermidades provocadas pelo trabalho, assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção n. 160 da OIT.

O adoecimento é um processo de sofrimento para o trabalhador: se ocultar, trabalha com dor para não perder o emprego; se publicizar, é estigmatizado, discriminado, dispensado e, muitas vezes, descartado definitivamente do mercado de trabalho por passar a integrar "listas sujas".

É necessário mudar esse cenário: os acidentes e os adoecimentos relacionados ao trabalho precisam parar de ser naturalizados, como se efeitos colaterais do progresso fossem. Estamos falando de vidas sendo ceifadas (de forma literal e figurada, no caso dos danos existenciais). A aceitação desse *iter* pela sociedade convalida a inaceitável omissão da gestão predatória empresarial com a saúde das pessoas. As externalidades negativas da atividade produtiva, como é o caso do adoecimento de trabalhadores, precisam ser internalizadas pelas empresas, especialmente para conduzir a uma mudança nas políticas de produtividade e de sustentabilidade da nossa economia.

Referências

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, out/dez 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 2, abr/jun 2013. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/apKmxRg. Acesso em: 19 jun. 2023.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 31 jan .2024.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, 06 nov. 1992. . Disponível em: https://link.mpt.mp.br/0uJ1Xye. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Lei 9.029/1995, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 13 abr. 1995 Disponível em: https://link.mpt.mp.br/2MUjdJQ. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, 6 jul. 1992b. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/Pu6bYUx. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. **Diário Oficial da União,** 6 jul. 1992a. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/O6Iay29. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial da União**, 06 nov. 1992c. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/0uJ1Xye. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-Ag-AIRR-20244-56.2019.5.04.0871. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 8 fev. 2023a. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=238126&dtaPublicacaoStr=17/02/2023%2007:00:00&nia=8035896. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST--RR-1000934-94.2017.5.02.0702. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 29 mar. 2023b. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=97453&dtaPublicacaoStr=31/03/2023%2007:00:00&nia=8088303. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RRAg-AIRR 0011692-89.2017.5.03.0034 Relator: Maurício Godinho Delgado. **JusBrasil**: 31 maio. 2023c. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1853354705. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 378 do TST. **Pesquisa de Jurisprudência**: 27 set. 2012. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void. Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº ACPCiv 0100832-24.2019.5.01.0066. Relatora: Ana Paula Domingues Teixeira. **Consulta Processual TRT 1**: 11 jun. 2023. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100832-

24.2019.5.01.0066/1#009fe5c Acesso em: 21 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº ATOrd 1000376-38.2020.5.02.0017. Relatora: Lorena de Mello Rezende Colnago. **Consulta Processual TRT 2**: 23 nov. 2022. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000376-38.2020.5.02.0017/1?timeline=false#bcc044f. Acesso em: 21 maio 2024.

DUTRA, Renata Queiroz. A atuação da Justiça do Trabalho em relação ao adoecimento profissional: proteção ou banalização? *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.) **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CARVALHO, Sarah de Araújo. A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. *In*: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**: acidentes, violências, doenças transmissíveis, atividade sexual, características do trabalho e apoio social. Rio de Janeiro: IBGE, 2020 . Disponível em: https://www.pns.icict.fiocruz.br/volumes-ibge/. Acesso em: 16 jan. 2023.

MONTANHANA, Beatriz C.; COSTA, Sandra Morais de B. Os motivos e efeitos da discriminação nas relações de trabalho sob a ótica de uma teoria de direitos humanos. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. Ano 6 ,jan./dez. 2022, Brasília, ENIT, 2022.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Bogotá. OEA, 1948. . Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. C**onvenção nº 111. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra, OIT, 1958. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1958%20Convenção%20sobre%20a%20Discriminação%20em%20Matéria%20de%20Emprego%20e%20Profissão%20(Convenção%20OIT%20%20%20n%20º%20111).pdf. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010)**. Suíça, OIT, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/es/media/335641/download. Acesso em: 04 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CIT acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília, **OIT,** 2022. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/0QEecBS. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho. Genebra, **OMS**, 16 set. 2021. Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/16-9-2021-omsoit-quase-2-milhoes-pessoas-morrem-por-causas-relacionadas-ao-trabalho-cada#:~:text=Em%20maio%20de%202021%2C%20a,de%20doen%C3%A7as%20relacionadas%20ao%20trabalho.. Acesso em: 16 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Genebra, 1948. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/ejOS01l. Acesso em: 27 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Genebra, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8. Acesso em: 27 jun. 2023.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.

SENADO FEDERAL. **Sugestão Legislativa 12/2018**. Institui o Estatuto do Trabalho e regulamenta os Arts. 7º a 11 da Constituição Federal. Brasília, 2018. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/wsrnqud. Acesso em: 15 mai. 2023.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre; *et. al*. Atualização 2020 da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho no Brasil. *In*: **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n. 47. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/wWbJYu5. Acesso em: 04 jun. 2023.

SMARTLAB. **Frequência de Notificações - CAT**. SMARTLAB, 2023. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/SZTGFws. Acesso em: 16 jan. 2023.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **A ação regressiva acidentária como instrumento de tutela do meio ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

Imagem capa: Lukas no prexels
Imagem 1: Darko Stojanovic por pixabay

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E TRABALHO DA MULHER EM TEMPOS DE GUERRA: A VULNERABILIDADE DAS MULHERES DA UCRÂNIA

Claudinei da Silva Campos[1]
Marcelo Freire Gonçalves[2]

RESUMO

A vulnerabilidade das mulheres em conflitos armados é um tema crucial que merece atenção. Na Guerra na Ucrânia, essa vulnerabilidade se tornou ainda mais evidente. Mais de 10 milhões de pessoas foram forçadas a deixar suas casas desde o início do conflito em busca de refúgio e a maior parte delas teve como destino a Europa (mais de 7,2 milhões de pessoas). Surpreendentemente, mulheres e meninas representam 90% dos deslocados. Isso equivale a quase 25% da população ucraniana. Essas mulheres enfrentam riscos específicos relacionados ao gênero, como tráfico humano, violência sexual e acesso limitado a serviços e bens essenciais. Organizações não governamentais (ONGs) e especialistas estão trabalhando para fornecer apoio, incluindo assistência legal, saúde mental e ajuda para as Ucranianas refugiadas. Além disso, a ONU Mulheres está coletando dados sobre as dinâmicas de gênero durante a guerra e seus impactos nos civis, incluindo casos de abuso e violência sexual. As mulheres que permaneceram em território Ucraniano trabalham bravamente na defesa do território e na assistência aos necessitados. É imperativo que a comunidade internacional se mobilize para proteger essas mulheres vulneráveis e garantir sua segurança e bem-estar.

1 CAMPOS, C. S. Doutorando em Regulação e Empresa Transnacional da Universidade Nove de Julho/SP (UNINOVE) e Juiz do Trabalho Substituto. Currículo Lattes. Brasília, atualizado em 25 fev. 2022. Disponível em:http://lattes.cnpq.br/5136051413074576. Acesso em: 02 mai. 2024

2 GONÇALVES, M.F. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2012) e Desembargador Federal do Trabalho. Currículo Lattes. Brasília, atualizado em 27 abr. 2022. Disponível em:http://lattes.cnpq.br/7082051387248069. Acesso em 02 mai. 2024.

Palavras-chave: Trabalho da mulher. Violência contra mulher. Guerra. Ucrânia.

Introdução

A Violência contra a mulher se se intensifica em tempos de guerra, devido ao colapso da ordem social e moral. Exemplos históricos incluem estupros durante as duas guerras mundiais e a escravidão sexual imposta pelo Império do Japão.

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU reconhece o impacto desproporcional dos conflitos armados sobre as mulheres e enfatiza sua participação na resolução de conflitos e construção da paz. No entanto, critica-se que essa resolução reafirma estereótipos de gênero, associando mulheres à paz e homens à guerra.

Essa vulnerabilidade da mulher se mostra mais evidente nos dias atuais, diante da Guerra na Ucrânia, que levou milhões de Ucranianas a buscarem refúgio em outros países, especialmente Europa, passando a enfrentar privações, preconceitos e xenofobia, além de condições precárias em campos de refugiados. Apesar disso, as mulheres Ucranianas bravamente resistem a todo esse quadro adverso na busca por trabalho e dignidade.

Violência contra mulher e trabalho em temos de guerra

É no contexto de guerra que a violência contra a mulher se recrudesce, notadamente em razão do afrouxamento dos limites do Estado ao combate à violência contra a mulher, a qual decorre do colapso na ordem social e moral que acompanha a guerra.

Apesar da violência contra a mulher durante a guerra datar de milhares de anos, esta passou a chamar mais atenção da humanidade quando passaram a se tornarem conhecidos de forma global com o advento da primeira guerra mundial como, por exemplo, estupros de mulheres francesas e belgas (TESCARI, 2005, p.40).

A cultura do estupro se seguiu no âmbito da segunda guerra mundial, como prática institucionalizada de guerra, praticada tanto pelos países aliados quanto países do Eixo. Estima-se que por ocasião da tomada de Berlim pelos Soviéticos em 1945, de 20 mil a 100 mil mulheres teriam sido violentadas (TESCARI, 2005, p. 29).

Esse quadro de barbárie também pôde ser constatado a partir da autorização do Império do Japão a obrigarem mulheres à prostituição forçada em bordéis “oficiais” do exército imperial japonês, de 1937 ao final da Segunda Guerra Mundial em 1945. Este movimento permitiu que mais de 200.000 mulheres fossem escravas sexuais naquele país (AMNESTY INTERNATIONAL, 2015).

Durante a invasão do Kuwait pelo Iraque, em 1990, calcula-se que mais de cinco mil kuwaitianas foram violentadas (KÄLIN, 1992). Na Nigéria, outras mulheres conheceram o mesmo massacre, em nome da Jihad (GUENIVET, 2001,p. 12). Na luta pela independência de Moçambique, em meados dos anos 70, mutilações, violências sexuais cometidas pelos guerrilheiros, rapto, escravização e geração de filhos, pelas mulheres violentadas, de seus algozes.

Esse quadro de violência contra a mulher fez o Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas (CS-ONU), em 2000, editar a Resolução 1325 do reconheceu o impacto desproporcional do conflito armado sobre as mulheres. Essa resolução ressaltou a participação das mulheres na resolução de conflitos e na construção da paz, destacando sua importância para a segurança internacional (CS-ONU, 2000, p. 2).

Sucede que ao distinguir a fragilidade da mulher perante o homem em um contexto de guerra, a Resolução 1325 reafirmou estereótipos de gênero, ao apontar as mulheres como construtoras da paz, trazendo implícita a ideia dos homens como senhores da guerra:

> Em um contexto de uma sociedade dominada pelos homens, a associação de homens com a guerra e mulheres com a paz também reforça hierarquias de gênero e falsas dicotomias que contribuem para a desvalorização de mulheres e da paz. A associação de mulheres à paz e ao idealismo em RI, como já afirmei, é um conceito profundamente desigual de gênero (TICKNER, 2001, p. 59 [tradução nossa]).

Essa construção linguística construída pela Resolução 1325 reforça o estereotipo de que a mulher é um ser vulnerável e frágil que necessita ser protegida pelo homem. Noutro aspecto, reforça o entendimento de que as decisões sobre a guerra e sobre os rumos militares devem ser tomadas pelo homem, visto que o papel da mulher em contexto de guerra é zelar pela paz.

Outro aspecto relativo à violência contra a mulher em contexto de guerra é a necessidade de se refugiar em outro país. Ao fugir do país, sem o cônjuge que luta na guerra, as mulheres tem que se submeter a toda sorte de privações, preconceitos e xenofobia que enfrenta um estrangeiro que detém a condição de refugiado. Em alguns campos de refugiados, as más condições sanitárias e segurança provocam situações de risco a vida e a saúde dos refugiados, em razão das condições precárias de higiene e moradia que pode, a depender do país, tornar essa indesejável situação praticamente permanente, uma vez que aparato legal da nação, por vezes, impõe procedimentos burocráticos e restritivos para a permanência de refugiados e seus territórios. Más condições em campos refugiados no Norte da Grécia foram denunciadas em 2016 por agentes de ONG´s, que existiam estupros dentro dos campos de forma corriqueira, exposição dos refugiados ao frio durante o inverno a temperaturas da ordem de -17ºC e consequentes mortes decorrentes da exposição ao frio, além de envenenamentos por monóxido de carbono de sistemas de aquecimento improvisados (HUMAN RIGHTS WATCH, 2016).

“Em alguns campos de refugiados, as más condições sanitárias e segurança provocam situações de risco a vida e a saúde dos refugiados, em razão das condições precárias de higiene e moradia que pode, a depender do país, tornar essa indesejável situação praticamente permanente, uma vez que aparato legal da nação, por vezes, impõe procedimentos burocráticos e restritivos para a permanência de refugiados e seus territórios”.

Além das consequências sobre a saúde dos refugiados, o tráfego de drogas e de pessoas para prostituição e trabalho escravo atua nos campos de refugiados sem qualquer limitação, expondo os refugiados a diversos agentes de risco, que impõem à refugiada mulher dificuldades de toda ordem

A segunda guerra mundial veio alterar de forma definitiva a visão do trabalho feminino. Em grande parte da humanidade prevalecia até então o pensamento dominante de que o homem era o mantenedor da família. Estudos, carreira, posições de poder eram privilégio dos homens. Cabia às mulheres cuidarem do lar e da família. Em alguns países, a mulher era proibida de estudar, trabalhar e até votar.

Com o advento da Guerra, mulheres foram chamadas ao trabalho no front pelos Aliados

em diversas posições, algumas tipicamente masculinas, como engenharia, motoristas de veículos militares, atiradores de elite, enfermeiras, fabricação industrial de material bélico, dentre outras, fato que se intensificou ao longo dos anos e não só abriu portas para a mulher no mercado de trabalho, mas também abriu caminho para que a mulher assumisse outros ofícios que até então eram tipicamente masculinos

Outro desafio contra a desigualdade de gênero nas guerras são as mulheres pertencentes ao Grupo LGBTQIA+. No contexto das guerras, embora não fosse muito divulgado, a comunidade LGBT foi vítima do Holocausto Nazista no âmbito da segunda guerra mundial. Assim como os judeus, seus integrantes passaram por tortura, flagelação e abusos. Antes mesmo da guerra, existia na Alemanha a Lei chamada "Parágrafo 175", que punia com dez anos de prisão homens que violentassem sexualmente outro homem, coagisse outro homem ao sexo, praticasse sexo com qualquer homem menor de vinte e um anos ou fizesse sexo com outro homem. Com ascensão de Adolf Hitler ao poder, em 1933, o regime do novo chanceler da Alemanha deu início a uma perseguição implacável contra grupos que não se enquadravam na raça pura Ariana, dentre eles os homossexuais, aplicando o Parágrafo 175 com bastante rigor. Bastava uma troca de olhares masculinos para configuração do crime. Nem mesmo os próprios homens do Terceiro Reich, a exemplo do General Ernst Rohm, declaradamente gay, foi poupado pelo regime Nazista, assassinado a mando de Hitler.

Em 1938 foi acrescentado ao Parágrafo 175 a possibilidade de transferência para os campos de concentração de homens acusados de praticarem "indecências" contra outros homens. Nos campos de concentração os homossexuais eram espancados, chutados, pisoteados e recebiam, juntos com os judeus, as piores surras (PLANT, RICHARD, 1986, p. 257). As mulheres lésbicas também foram alvo de perseguição, porém estas eram marginalizadas mais pela condição de gênero, ou seja, pelo fato de ser mulher, do que por serem lésbicas (HEGER, HAIZ, 1994, p.12). Para o regime nazista, os homens gays eram mais perigosos para o regime do que as mulheres, porque se reproduziam e poderiam contaminar a pureza da raça Ariana. Transexuais também eram alvo de perseguição enquadrados ou como homens gays ou como mulheres.

Ao longo da história, a comunidade LGBTQIA+ foi invisibilizada pelas estatísticas de violência nas guerras. Hoje, todavia, já há uma preocupação da comunidade internacional de proteger esse grupo em contexto de guerras, como manifesta relatório recente da ONU sobre a violência contra esses grupos no ano de 2023:

> As Nações Unidas alertam para um "aumento dramático" de 50% de casos de violência sexual em conflitos em 2023 em relação ao ano anterior. Os dados foram apresentados na última terça-feira no Conselho de Segurança pela representante especial do Secretário-Geral para a Violência Sexual em Conflitos.Pramila Patten destacou que as armas continuam fluindo para as mãos dos autores desses delitos e que a maioria das vítimas segue sem acesso a medidas reparação.Cerca de 95% dos casos envolveram mulheres e meninas. Em 32% das situações as vítimas foram crianças. Também foram identificados 21 casos tiveram como alvo lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer e intersexuais. (GARCIA, 2024).

Os desafios para as mulheres não encerram com o término do conflito armado. A violência de gênero pode continuar após o término do conflito. A falta de dinheiro, a perda do marido com a guerra, pode fazer com que mulheres precisem recorrer à prostituição para obter o básico e ainda sofra xenofobia e discriminação, seja por sua condição social, seja por desconhecer língua e costumes no local para o qual irá se refugiar.

A guerra da Ucrânia e o trabalho da mulher

Desde 24 de fevereiro 2022, quando se iniciou o conflito entre Rússia e Ucrânia, o conflito provocou, segundo dados da ACNUR, o deslocamento de mais de 7,2 milhões a maioria mulheres e crianças, uma vez que homens entre 18 e 60 anos foram proibidos de deixar o país, conforme se

verifica da transcrição dos dados da página oficial da ACNUR (2024):

Figura 1: Relatório da ACNUR sobre refugiados ucranianos na Europa

Para entender o drama dessas pessoas, a maioria mulheres, a UCNUR fez uma entrevista com cerca de 3.900 refugiados egressos da Ucrânia na Europa em dezembro de 2022 e janeiro de 2023 chegou as seguintes conclusões:

a) a grande maioria das pessoas refugiadas e deslocadas internas da Ucrânia – cerca de 77% e 79%, respectivamente – quer voltar para casa um dia;

b) a maioria dos refugiados se preocupa com serviços básicos, tais como eletricidade, água e saúde, bem como oportunidades de trabalho e moradia no país de origem e os nominam como impeditivos ao retorno;

c) os refugiados que pretendem retornar nos próximos três meses eram principalmente são pessoas mais velhas, que se separaram de familiares que permaneceram na Ucrânia e aqueles que enfrentavam desafios de inclusão nos países de acolhida.

d) aproximadamente 18% dos refugiados entrevistados ainda estão indecisos quanto ao retorno à Ucrânia;

e) 45% permanecem desempregados, a assistência financeira alcança 50% deles e àqueles que estão empregados, o estão em empregos pouco qualificados, cuja renda, para a maioria deles, não é suficiente para cobrir as necessidades básicas.

Entre as dificuldades encontradas para os refugiados no mercado de trabalho estão aprender uma nova língua, obter emprego, conseguir o reconhecimento do diploma (para os graduados) e manter os filhos na escola em outro país e outra língua. Reportagem da Euronews mostra que 2/3 dos Ucranianos lograram êxito em conseguir emprego na Polônia, mas retrata que, apesar disso, há muitos desafios a serem enfrentados:

> O acesso a infantários é um passo crucial para a integração das mulheres refugiadas ucranianas nos países de acolhimento.
> Aprender uma nova língua, procurar um emprego ou obter o reconhecimento de um diploma exige tempo e dinheiro.
> (...)

> Visitamos uma das 37 creches geridas pela Fundação Comenius. Desde a primavera de 2022, a instituição ajuda as famílias ucranianas que encontraram refúgio na Polónia.
> A fundação implementou um sistema de creches que responde às necessidades específicas das famílias e crianças ucranianas entre 0 aos 5 anos.
> Quando chegamos aqui, o meu filho mal falava por causa do stress. Vejo mudanças no meu filho mais novo, porque começou a falar pela primeira vez, aqui, começou a comunicar com outras crianças. Ele corre para vir para aqui todos os dias. Ele fez amigos aqui. Podemos dizer que ele é feliz", contou Maria Odinets, uma refugiada ucraniana cuja casa foi destruída na Ucrânia.
> Psicóloga infantil, Maria Odinets espera conseguir financiamento para obter o reconhecimento do seu diploma. Um processo dispendioso e que requer tempo.
> "É uma grande ajuda porque tenho tempo livre das 9h às 15 h. Durante esse tempo, posso estudar polaco ou procurar um emprego, e também ajudar os meus filhos mais velhos e ir buscá-los à escola", afirmou Maria Odinets.
> (...)
> As creches da fundação deverão continuar a ser financiadas principalmente pela UNICEF, pelo governo polaco e por fundos europeus. Os educadores que trabalham no projeto são também refugiados ucranianos e receberam formação.
> É o caso de Yuliana Rudenko que vive há dois anos na Polónia com os dois filhos, num quarto de hotel nos subúrbios de Varsóvia. Antes da guerra, trabalhava como decoradora. Teve de começar tudo do zero.
> "Foi muito difícil, muito difícil. Tudo o que me ofereciam eram turnos muito cedo, às 5 da manhã, ou tinha de trabalhar até às 22 horas. Não podia ir buscar os miúdos, por isso não podia trabalhar" contou Yuliana Rudenko.
> Hoje, graças ao seu trabalho como educadora, Yuliana Rudenko sente-se útil e sente-se melhor (GAURET, 2024).

Conforme se vê do excerto transcrito, mesmo com nível superior, barreiras linguísticas e financeiras levam as trabalhadoras ucranianas a começar do zero sua vida no país de acolhida.

A mulher Ucraniana que permaneceu no território Ucraniano no contexto da guerra é encarada pela mídia ocidental como tendo sua conduta valorizada em razão de sua bravura e determinação ante o Exército russo, um dos exércitos mais poderosos do planeta.

A luta contra o estupro como arma de guerra e os crimes de guerra cometidos está sendo denunciada por um Grupo de mais de 120 mulheres Ucranianas chamado Dattalion que exibe fotos e vídeos gravados denunciando crimes de guerra à comunidade internacional e aos órgãos do governo ucraniano em banco de dados de amplo acesso. No site Oficial Dattalion consta os seguintes objetivos:

> 1 Capacitar a mídia de todo o mundo para contar ao seu público a verdade sobre a guerra da Rússia na Ucrânia, fornecendo vídeos, fotos e depoimentos de testemunhas oculares de acesso fácil e gratuito nas linhas de frente.
> 2 Recolher e armazenar provas de crimes de guerra, crimes ambientais, crimes contra a humanidade e atos de genocídio contra ucranianos cometidos pela Rússia na Ucrânia.
> 3 Ao enviar um aviso explícito e ao partilhar provas factuais inequívocas sobre a ameaça que a Rússia representa para o sistema democrático internacional, deixamos clara ao mundo a necessidade vital de apoiar a Ucrânia para vencer esta guerra. (DATTALION, 2024, tradução nossa).

O Site ShareAmerica destaca uma intensa atuação das mulheres Ucranianas no teatro de operações de guerra da Ucrânia, seja em trabalhos de natureza assistencial, humanitário e de cuidados, seja atuando diretamente no front, seja no auxílio às Operações de Guerra, seja na linha de frente:

> As mulheres da Ucrânia desempenham um papel vital na proteção de seu país e na formação de seu futuro. Mais de 60 mil mulheres ucranianas servem nas Forças Armadas ucranianas se defendendo contra a agressão da Rússia. Dezenas de milhares fazem sua parte para ajudar seu país como jornalistas, paramédicas, professoras, políticas e artistas. "Ao longo da história, as mulheres têm desempenhado um papel fundamental na luta da Ucrânia por liberdade e soberania", disse Katrina Fotovat, embaixadora interina do Escritório do secretário de Estado para Questões Globais da Mulher, no Departamento de Estado. Isso continua sendo verdade hoje.

> "As mulheres são (...) heroínas desta guerra", disse Oksana Markarova, embaixadora da Ucrânia nos Estados Unidos, durante uma sessão de painel virtual do Departamento de Estado sobre o papel que as mulheres ucranianas desempenham na luta no combate à agressão da Rússia contra a Ucrânia e seu futuro coletivo.
> Como muitas organizações internacionais fugiram da Ucrânia no início da invasão em grande escala da Rússia, muitas mulheres líderes permaneceram, afirmou Oksana.
> "Elas arriscaram suas vidas para entregar comida a fim de ajudar outras mulheres. Elas arriscaram suas vidas para ajudar nossas corajosas Forças Armadas. Elas arriscaram suas vidas visando tentar garantir algum tipo de normalidade nesta guerra horrível", disse ela. (SHAREAMERICA, 2023).

Em que pese o contexto de guerra não diferir muito da realidade contextual fora da guerra, no que toca à reprodução de estereótipos, preconceitos de gênero e violência contra as mulheres, o conflito Russo-Ucraniano revela que as barreiras contra a desigualdade de gênero estão se reduzindo no cenário de guerra, mostrando que "herói de guerra" não é mais uma alcunha restrita aos homens.

Conclusão

A violência contra a mulher durante conflitos armados é uma realidade alarmante e revela profundas desigualdades de gênero que persistem mesmo em tempos de paz. Essa problemática não apenas afeta as mulheres diretamente, mas também reflete a falta de proteção e valorização de seus direitos humanos fundamentais. Durante conflitos armados, as mulheres são desproporcionalmente afetadas, tornando-se alvos de violência sexual, abusos e intimidação deliberada por parte das forças combatentes. A violência contra a mulher se tornou "arma de guerra", o que pode tornar as mulheres alvos de atroz violência física e mental.

A valorização da mulher passa não apenas pela conscientização de que o cenário de guerra não autoriza a violência contra a mulher. A valorização de cada mulher, individualmente, requer não apenas a conscientização sobre essas questões, mas também a rigorosa de observância de normas internacionais que permita que as mulheres civis não serem alvo da violência militar e permitam trabalhar e exercerem seus ofícios profissionais sem discriminação tanto no cenário de guerra quanto na condição de refugiadas.

Em resumo, a luta contra a violência direcionada às mulheres em conflitos armados é uma batalha contínua pela igualdade de gênero e pelo respeito aos direitos humanos. Cada mulher merece proteção, justiça e dignidade, independentemente das circunstâncias em que se encontre. Não há lugar, no cenário constitucional brasileiro, para qualquer tipo ou espécie de servidão ou escravidão, abolida formalmente no Brasil pela Lei Áurea 1888 (Lei nº 3.353/1888).

Referências

ACNUR. **Ukraine Refugee situation**. ACNUR, 2024. Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2022/06/62a1baa34.webp. Acesso em: 01 maio 2024.

AMNESTY INTERNATIONAL. **70 years on, the "comfort women" speaking out so the truth won't die**. Amnesty International, [s.l], 2 set. 2015. Disponível em: https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2015/09/70-years-on-comfort-women-speak-out-so-the-truth-wont-die/. Acesso em: 01 maio 2024.

CONSELHO DE SEGURANÇA DASNAÕES UNIDAS. **Resolução 1325(2000)**. Nova York, ONU, 2000. Disponível em https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/06/Resolucao-1325-CS-ONU.pdf. Acesso em: 01 maio 2024.

DATTALION. **Ukraine´s data battalion**. Disponível em: https://dattalion.com/. Acesso em: 02 maio 2024.

GAURET, Fanny. Mulheres ucranianas na Polónia: o desafio de encontrar creches e trabalho. **EURONEWS.** 06 mar. 2024. Disponível em: https://pt.euronews.com/business/2024/03/06/mulheres-ucranianas-na-polonia-o-desafio-de-encontrar-creches-e-trabalho. Acesso em: 01 maio 2024.

GUENIVET, Karima. **Violences sexuelles**: la nouvelle arme de guerre. Paris, Éditions Michalon, 2001.

HEGER, Heinz. **The man with the pink triangle: the true, life-and-death story of homosexuals in the nazi death camps**. 2. ed. Los Angeles: Alyson Publications Inc., P.O. Box 4371, Los Angeles, California, 1994.

HUMAN RIGHTS WATCH. Greece: refugee "hotspots" unsafe, unsanitary. **Human Rights Watch**, New York, 19 maio 2016. Disponível em https://www.hrw.org/news/2016/05/19/greece-refugee-hotspots-unsafe-unsanitary. Acesso em: 01 maio 2024.

GARCIA, Maria Fernanda. ONU: mais de 3,6 mil casos de violência sexual ocorreram durante guerras em 2023. **Observatório do terceiro setor**, São Paulo, 30 abr. 2024. Disponível em https://observatorio3setor.org.br/noticias/onu-mais-de-36-mil-casos-de-violencia-sexual-ocorreram-durante-guerras-em-2023/. Acesso em: 01 maio 2024.

PLANT, Richard. **The Pink Triangles:** The Nazi War Against Homosexuals. New York: Henry Holt and Company, Inc., 1986.

SHAREAMERICA. **Mulheres ucranianas lutam pelo futuro de seu país.** 06 mar. 2023. Disponível em: https://archive-share.america.gov/pt-br/mulheres-ucranianas-lutam-pelo-futuro-de-seu-pais. Acesso em 27 mai 2024.

TESCARI, Adriana S. **Violência sexual contra a mulher em situação de conflito armado**. Porto Alegre: Sérgio A. Fabris Editor, 2005.

TICKNER, J. Ann. **Gender in International Relations: feminist perspectives on achieving global security.** New York: Columbia University Press, 1992.

KÄLIN, Walter. **Report of the Special Rapporteur on the Situation of Human Rights in Kuwait under Iraqi Occupation**. United Nations, Geneva, 16 jan. 1992. Disponível em: https://digitallibrary.un.org/record/225886?v=pdf. Acesso em: 07 maio 2024.

Foto de capa:Ahmed akacha no pexels

TRABALHO DECENTE NO CAMPO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA REVISÃO DE ESCOPO

Cléria Nunes[1]
Ana Lúcia Francisco dos Santos Bottamedi[2]
Suelen Frainer[3]

RESUMO

Aspiração de um mundo melhor, Trabalho Decente é aquele realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Concebido pela Organização Internacional do Trabalho, em 1999, e ratificado pela Organização das Nações Unidas, na Agenda 2030, Trabalho Decente é principalmente estudado em nível macro, pelas perspectivas jurídica, econômica e social. Recentemente, a psicologia começou a pesquisar Trabalho Decente, a partir da percepção subjetiva do trabalhador sobre seu trabalho e as repercussões em sua vida como um todo. Objetivando mapear pesquisas empíricas no campo organizacional, foi realizada revisão de literatura em bases nacionais e internacionais (*Cinahl; Embase; Lilacs; PsycINFO; PubMed; SciELO; Scopus; e Web of Science*). Os resultados apontaram 269 documentos, porém foram excluídos os incompletos, teóricos ou que não se reportassem expressamente ao conceito de Trabalho Decente, conforme proposto pelas agências internacionais, restando 73 artigos para leitura. Destes, a maioria estava relacionada com pesquisas

1 Especialista em Gestão de Pessoas da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU); Mestra em Psicologia Organizacional e do Trabalho – UFSC

2 Doutoranda em Psicologia Organizacional e do Trabalho (UFSC). Mestre em Direito (UnB). Advogada e Gerente de Departamento Jurídico em Sociedade de Economia Mista Federal. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB).

3 Especialista em Avaliação Psicológica - IPOG, Mestra e Doutoranda em Psicologia Organizacional e do Trabalho – UFSC. É psicóloga e professora em Psicologia e Administração da UNIFEBE. Diretora na ABRH-Brusque e pesquisadora do NEPPOT-UFSC.

na área de orientação profissional e de carreira (n=57), seguida do campo organizacional (n=13) e, por último, de saúde no trabalho (n=3). A presente revisão demonstrou que no campo das organizações e do trabalho, o conceito tem sido correlacionado positivamente com comportamentos e emoções positivas, como engajamento, motivação, autonomia, comportamento de voz e civilidade relacional. Além disso, Trabalho Decente tem se associado às questões de qualidade de vida no trabalho. Assim, este estudo se mostra relevante ao fornecer subsídios para abordagens psicológicas ou práticas e políticas organizacionais, como ações de qualidade de vida no trabalho, baseadas nas dimensões de Trabalho Decente, potencializando ganhos tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho Decente. Psicologia. Organizações. Qualidade de Vida no Trabalho

Introdução

Na história do conhecimento, o trabalho sempre ocupou categoria central nas reflexões filosóficas, jurídicas e sociais da humanidade. No campo jurídico, por exemplo, o trabalho é visto como elemento que concretiza a identidade social do homem (DELGADO, 2015). No psicológico, o trabalho é elemento que influencia a forma como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas (BOEHS; SILVA, 2017).

Na virada do milênio, em 1999, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou uma resposta histórica na luta pela melhoria das condições de trabalho em nível global (ABRAMO, 2015). Construída ao longo de anos, a ideia de Trabalho Decente propõe que as pessoas atendam às necessidades humanas universais e as aspirações da vida por meio do trabalho (SANTOS, 2019), promotor de quatro valores principais: liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (FERRARO *et. al.*, 2017).

Em 2015, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu a agenda de desenvolvimento sustentável com metas até o ano de 2030, para erradicar a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade (FERRARO *et. al.*, 2017). No documento, Trabalho Decente foi incluído no 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS), com a previsão de quatro pilares: criação de empregos, proteção social, direitos no trabalho e diálogo social (KHAN *et. al.*, 2019).

Conforme Ferraro *et. al*. (2017), a estrutura de Trabalho Decente destaca os direitos humanos no trabalho e busca proteger empregos que oportunizem qualidade de vida no trabalho e na vida. O objetivo da agência internacional é de que o Trabalho Decente seja promovido a componente-chave das estratégias de desenvolvimento nacional (Khan *et. al*., 2019), principalmente nos países emergentes e em transição.

Por ser um conceito multidisciplinar, o Trabalho Decente é objeto de pesquisa no âmbito de múltiplas perspectivas (FERRARO *et. al.*, 2016). Os primeiros estudos sobre Trabalho Decente foram conduzidos pela ótica econômica, sociológica, filosófica e jurídica (HUANG *et. al.*, 2020). Para Ferraro et al. (2017), o arcabouço do Trabalho Decente adotado pela OIT é uma perspectiva de nível macro, com a elaboração de bancos de dados, realização de relatórios, discussão de legislações trabalhistas de proteção ao trabalho digno; ou por meio de análises de indicadores econômicos e sociais.

Porém, conforme Sehnbruch *et. al*. (2015), a perspectiva macro de Trabalho Decente é falha ao refletir a maneira pela qual as pessoas vivenciam suas vidas profissionais. Portanto, a psicologia preenche esta lacuna ao focar Trabalho Decente em nível micro, por meio da perspectiva individual e subjetiva do trabalhador (FERRARO *et. al.*, 2018a).

Pesquisas empíricas na área da psicologia demonstram que Trabalho Decente é um dos pressupostos de que, quando for alcançado, os indivíduos serão capazes de atender melhor às suas necessidades e, por sua vez, evidenciarão maior bem-estar geral (KIM *et. al.*, 2019). De acordo com

pesquisas recentes, ambientes de Trabalho Decente incorporam o bem-estar dos funcionários, além de fornecer boas condições de empregos e oportunidades de desenvolvimento de capital humano (HUANG *et. al.*, 2020).

Conforme Ribeiro (2020), três campos do conhecimento estudam o conceito de Trabalho Decente: Orientação Profissional e de Carreira (OPC), Saúde no Trabalho e Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT). No âmbito da OPC, organizações com um alto nível de Trabalho Decente oferecem aos funcionários oportunidades de realizar suas aspirações de carreira e ter um senso de esperança, pois acreditam que seu trabalho contribui para a realização pessoal e profissional (BLUSTEIN, 2011).

Pesquisas empíricas, no campo da saúde psicossocial, sugerem que pressupostos do Trabalho Decente, quando ignorados (como falta de autonomia, desequilíbrio esforço-recompensa e injustiça organizacional, por exemplo) aumentam os riscos de os trabalhadores desenvolverem doenças coronárias, além de outras relações como obesidade, diabetes e dependência de álcool (GALLO *et. al.*, 2020).

No campo de atuação da POT, Trabalho Decente significa que "as organizações fornecem recursos materiais e emocionais para satisfazer seus funcionários, com um ambiente seguro e com saúde, renda suficiente e oportunidades de desenvolvimento futuro" (SHENG; ZHOU, 2021, p. 2). Para Ferraro *et. al.* (2017), empresas com alto nível de Trabalho Decente permitem que os funcionários vivam com dignidade e independência.

Por conta desses achados científicos, Trabalho Decente ganhou um papel importante como objeto de pesquisa e bússola de intervenção (SANTOS, 2019). Neste contexto, a POT tem se debruçado, cada vez mais, na compreensão das relações do conceito aplicado às organizações.

Assim, o presente artigo busca mapear as pesquisas empíricas no campo das organizações elaboradas a partir do conceito de Trabalho Decente, conforme proposto pela OIT e ratificado pela ONU, em seu 8º ODS da Agenda 2030 (DI FABIO ; GORI, 2016). Conforme evidências científicas, Trabalho Decente é indicador positivo de bem-estar subjetivo e psicológico e qualidade de vida dentro e fora do trabalho (DI FABIO ; KENNY, 2016; FERRARO *et. al.*, 2018c).

Desta feita, a presente pesquisa pretende contribuir com a ampliação do conhecimento sobre Trabalho Decente e suas dimensões, com o objetivo de inspirar futuras práticas e políticas no campo da psicologia organizacional, bem como na área de recursos humanos e qualidade de vida no trabalho. Conforme Sheng e Zhou (2021), embora seja senso comum que o Trabalho Decente é benéfico, poucos estudos discutem como ele funciona, especialmente no que tange ao comportamento dos funcionários. Segundo eles, apesar do impacto na implementação de políticas públicas ser positivo, estudos sobre como os mecanismos de Trabalho Decente afetam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários, são limitados e fragmentados (SHENG ; ZHOU, 2021).

Ou seja, as pesquisas sobre Trabalho Decente ainda são escassas em relação à influência alcançada (BURCHELL et. al., 2013). No campo da POT, evidências empíricas podem "oferecer contribuições relevantes para a melhoria da vida dos trabalhadores nos ambientes de trabalho e para a eficácia organizacional" (FERRARO *et. al*., 2018c, p. 519).

Busca-se, portanto, contribuir com o avanço do conhecimento, ao demonstrar que, além de seus valores éticos, Trabalho Decente aprimora as relações de trabalho, beneficiando as próprias organizações, com o aumento do desempenho de seus trabalhadores. Entende-se, assim, que os ganhos são múltiplos tanto para organizações quanto para trabalhadores, acarretando "consequências positivas para a sociedade e economia" (FERRARO *et. al.*, 2018c, p. 507).

Método

Trata-se de uma revisão de escopo, espécie de síntese do conhecimento, que mapeia evidências sobre tópicos, identificando conceitos, teorias e lacunas de conhecimento (KHALIL *et. al.,* 2021). Optou-se pelo procedimento metodológico do PRISMA-ScR (Itens de Relatórios Preferenciais para Revisões Sistemáticas e Meta-Análises para Revisões de Escopo) para fornecer uma descrição detalhada e esclarecer decisões metodológicas utilizadas neste estudo (TRICCO *et. al*., 2018).

Foram selecionados critérios que guiaram a elegibilidade dos artigos recuperados nesta busca, a partir da problemática introduzida, sem limitar os resultados desde ano ou idioma. Desta forma, para decisão dos estudos incluídos, foram considerados: (a) artigos com caráter empírico, disponíveis na íntegra; e (b) artigos que contemplassem Trabalho Decente no contexto do trabalhador, ou de empresas e organizações.

A busca de dados ocorreu em novembro de 2022. Com base no conhecimento prévio dos autores, foram escolhidas oito bases de dados que indexam revistas nas quais são publicados estudos nacionais e internacionais empíricos sobre o fenômeno em questão: *1. Cinahl; 2. Embase; 3. Lilacs; 4. PsycINFO; 5. PubMed; 6. Scientific Electronic Library Online (SciELO); 7. Scopus; e 8. Web of Science*.

Para estratégia de busca nas bases indexadoras, foi empregado um conjunto de termos combinados em três idiomas: português, inglês e espanhol, além da combinação dos operadores booleanos AND e OR. Também se optou por vocabulário controlado previamente pesquisado na *APA Thesaurus: Psycology*, com o complemento de vocabulário livre, conforme conhecimento sobre palavras-chave e sinônimos de estudos já conhecidos pelos autores: *Dignity Work, Decent Work e Workplace Dignity.*

Cabe ressaltar que não foi utilizada nenhuma referência ao termo organizações, considerando que tais informações muitas vezes se encontram no corpo do texto de artigos empíricos. Sendo assim, a junção destes descritores ou palavras-chaves poderia diminuir abrangência e assertividade da busca. A verificação deste item foi realizada nas etapas de triagem e elegibilidade.

No primeiro momento, foram identificados 530 estudos. Após, foram removidos os duplicados no *Mendeley* (n=261), restando 269 documentos para a leitura independente de títulos, resumos e palavras-chaves. Nesta primeira fase de triagem, foram excluídos estudos por: (a) não serem artigos de caráter empírico, caracterizando-se como estudos teóricos, teses, capítulos de livro e editoriais de revistas (n=114); e (b) não serem artigos que contemplassem Trabalho Decente, a partir da perspectiva do trabalhador, ou no contexto de empresas e organizações, mas sim com caráter macro de pesquisa, como, por exemplo, artigos relativos a questões de políticas públicas e propositura de legislações internacionais (n=49).

Na segunda etapa da pesquisa, foi realizada a leitura independente e completa de 106 estudos. Desta forma, não foram elegíveis artigos por: (a) estarem indisponíveis na íntegra (n=4); (b) serem estudos que não contemplaram Trabalho Decente sob a perspectiva da OIT, ou do 8º ODS proposto pela ONU (n=29); e (c) serem do campo da Orientação Profissional e de Carreira (n=57) ou de Saúde Psicossocial (n=3), conforme divisão proposta por Ribeiro (2020).

Por fim, foram considerados 13 artigos para a apresentação dos resultados, organizados via programa *Microsoft Excel*. A Figura 1 mostra o fluxograma dos procedimentos metodológicos com base no PRISMA-ScR

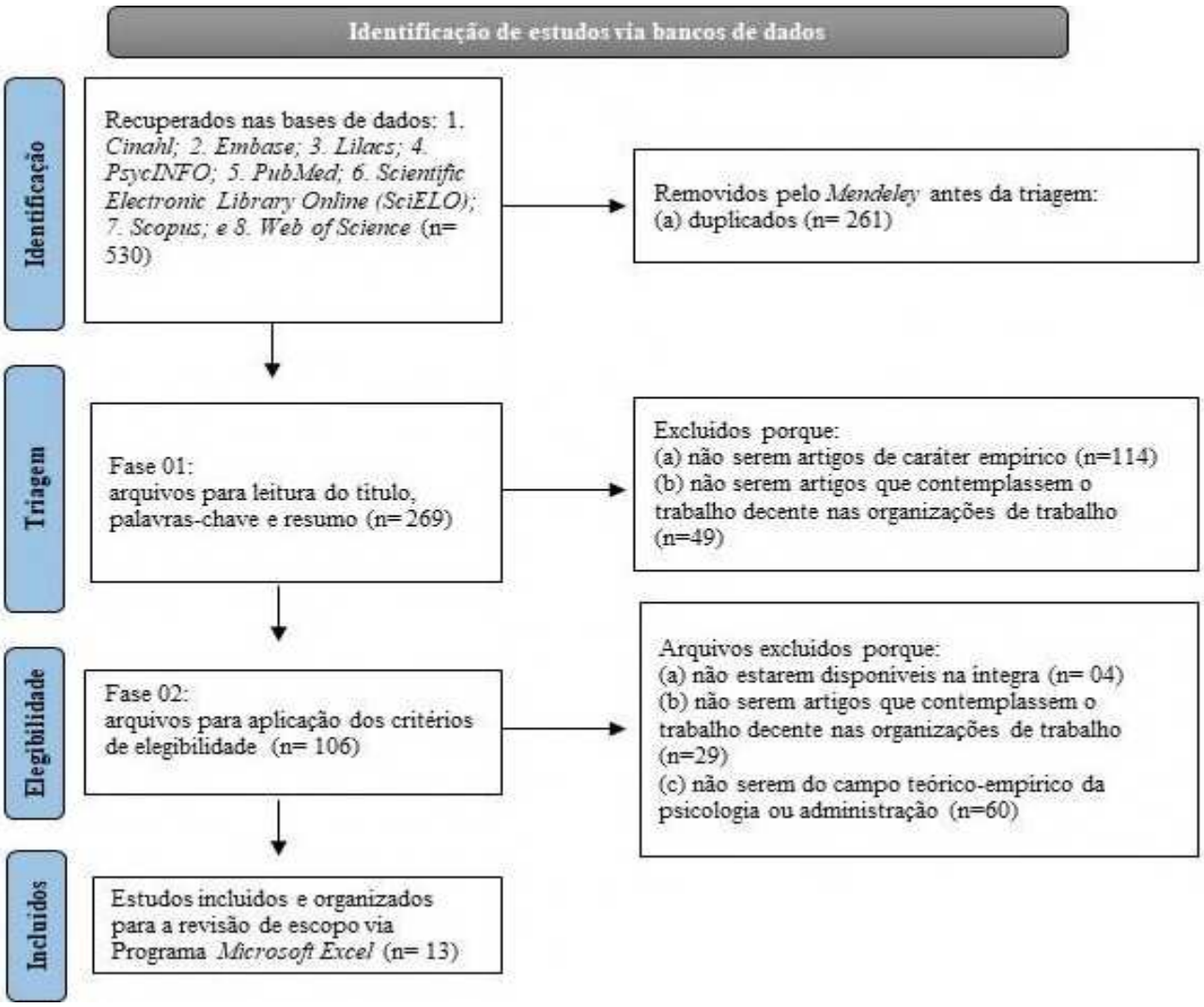


Figura 1: Fluxograma dos Procedimentos Metodológicos da Revisão de Escopo
Fonte: NUNES *et. al.* (2023)

O mapeamento dos dados foi operado pelos autores, com base no que foi traçado na pergunta da revisão. Desta forma, a tabela de extração dos dados incluiu informações sobre os autores, ano da publicação, revista, qualis, país, método e fenômeno estudado. A discussão foi construída a partir de uma Análise Temática de viés indutivo, e os resultados foram analisados por seus possíveis entrelaçamentos, aproximações e distanciamentos entre si (BRAUN ; CLARKE, 2006). Destarte, não foram incluídas estatísticas descritivas no processo de síntese, mas apenas extração de dados relevantes para o escopo deste estudo.

Resultados

Os resultados da análise apontam que em dez artigos foram adotadas a abordagem quantitativa de pesquisa, e em três, a qualitativa. Em todos os treze estudos, a coleta de dados foi transversal, não tendo sido encontrada nenhuma pesquisa de caráter longitudinal. Em relação à classificação da produção intelectual, foram encontrados artigos com estratos indicativos de qualidade utilizados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), assim subdivididos: A1 (n= 2); A2 (n=6); e B1 (n=2); sendo que algumas revistas (n=3) foram identificadas somente pelo ISSN.

Em relação aos países em que foram realizadas as pesquisas, os resultados encontraram Portugal e Brasil (n=4), China (n=3), Itália (n=2), Quirquistão (n=1), Bangladesh (n=1) e Nova Zelândia (n=1). Um dos

artigos foi realizado com uma amostra de empresários e gestores da Hungria, Japão, Reino Unido e EUA. Em relação às perspectivas adotadas sobre o Trabalho Decente, dois artigos (n=2) fizeram a relação de Trabalho Decente com o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, proposto pela ONU (TUOMI *et. al.*, 2020; YAO *et. al.,* 2017). Os demais estudos (n=11) se apropriaram do conceito de Trabalho Decente proposto pela OIT.

Mesmo utilizando o descritor "psicologia", em três idiomas, prevaleceu uma maior quantidade de trabalhos de caráter multidisciplinar nas plataformas científicas, reunindo dois ou mais pesquisadores com áreas distintas de formação. Somente quatro artigos foram escritos exclusivamente por profissionais da área da psicologia (n=4). Os demais estudos foram conduzidos, em conjunto ou separadamente, por pesquisadores de outras áreas do conhecimento, como: administração (n=4), finanças e negócios (n=3), ciências sociais (n=2), economia (n=3), turismo (n=2) e gestão de recursos humanos (2).

No campo da POT, o conceito de Trabalho Decente tem sido pesquisado em amostras mais diversificadas de trabalhadores, como profissionais do conhecimento altamente especializados (FERRARO *et. al.*, 2018b); empresários e gerentes (KHAN *et. al.*, 2019); supervisores de empresas (HUANG *et. al.*, 2020); fundadores de grandes hotéis (TUOMI *et. al.,* 2020), ou trabalhadores do setor de manufatura (YANG *et. al.*, 2019).

Em relação à diversidade dos contextos econômicos, a presente revisão encontrou pesquisas em países emergentes e em transição como Bangladesh, Brasil e Quirquistão (KHAN *et. al.*, 2019; FERRARO *et. al.,* 2017 e 2018c; GRAÇA *et. al.*, 2021; ESENALIEV ; FERGUSON, 2019). Na China – país considerado desenvolvido, porém que se industrializou recentemente –, Trabalho Decente também vem recebendo especial atenção dos pesquisadores da POT e de outras áreas que estudam as organizações (SHENG;ZHOU, 2021, HUANG *et. al.*, 2020; YANG *et. al.*, 2019). Ressalta-se, ainda, que dois artigos apontaram que os países onde ocorreram as pesquisas buscam cumprir o Plano de Trabalho Decente elaborado pela OIT: Bangladesh (KHAN *et. al.*, 2019) e China (YANG *et. al.*, 2019).

O resultado da revisão demonstrou que diversas pesquisas relacionam Trabalho Decente a construtos psicológicos positivos. Entre os exemplos, citam-se estudos envolvendo engajamento (GRAÇA *et. al.*, 2021; YANG *et. al.*, 2019), comportamento de voz (SHENG; ZHOU, 2021; HUANG et. al., 2020), satisfação no trabalho e na vida, personalidade pró-ativa (SHENG ; ZHOU, 2021), desenvolvimento humano (TUOMI *et. al.,* 2020), motivação (FERRARO *et. al.* 2017, 2018c) e civilidade relacional (DI FABIO; GORI, 2016).

Ao tornar Trabalho Decente indicador organizacional, a partir da perspectiva subjetiva do trabalhador, a POT tem buscado criar instrumentos de medição psicológica. Assim, um dos objetivos da presente revisão foi investigar pesquisas empíricas de validação de instrumentos psicológicos, criados a partir do conceito de Trabalho Decente. O principal instrumento encontrado, desenvolvido no campo da POT, foi o Questionário de Trabalho Decente (QTD), que é baseado inteiramente nos princípios propostos pela OIT (FERRARO *et. al.*, 2017). Das treze pesquisas empíricas analisadas, seis (n=6) utilizaram o respectivo instrumento de medida, que possui 31 itens, distribuídos em sete dimensões psicológicas. Entre os artigos que utilizaram o QTD, um deles foi de validação do instrumento ao contexto italiano (FERRARO *et. al*., 2021).

Tendo em vista que o Trabalho Decente promove uma abordagem positiva do trabalho (FERRARO *et. al*., 2017), observou-se, também, que pesquisas (n=2) têm utilizado o conceito com base nos pressupostos da Psicologia Positiva (DI FABIO ; GORI, 2016; SHENG ; ZHOU, 2021), subárea da psicologia que estuda o desenvolvimento do potencial humano e a construção de forças e qualidades positivas (DI FABIO ; GORI, 2016).

Discussão

No campo da POT, Trabalho Decente vem sendo utilizado como uma espécie de indicador de bem-estar no trabalho e qualidade em várias dimensões da vida do trabalhador, afinal a "satisfação com a vida aumenta à medida que melhora a qualidade do trabalho" (ESENALIEV ; FERGUSON, 2019,

p. 350). Os estudos fornecem "evidências indiretas sobre como Trabalho Decente contribui para o desenvolvimento das organizações numa perspectiva do comportamento organizacional" (HUANG *et. al.*, 2020, p. 9).

A presente revisão confirma, assim, a correlação entre Trabalho Decente e emoções, sentimentos e comportamentos positivos, abrindo "novas possibilidades de operacionalização do conceito, novas práticas de recursos humanos, novas intervenções no trabalho, além de novas formas de pensar o mercado de trabalho, formal e informal" (FERRARO *et. al.*, 2017, p. 193). Na esfera organizacional, observou-se que uma das formas de inserção do Trabalho Decente acontece pelo recorte da qualidade de vida no trabalho, devido às evidências do impacto causado no bem-estar subjetivo e psicológico dos trabalhadores (FERRARO *et. al.*, 2018c).

Assim, investigar a percepção do trabalhador sobre o que sente ou como percebe seu trabalho, nos mais variados contextos, pode trazer conhecimentos relevantes sobre questões de qualidade de vida e de melhora das configurações de trabalho em prol da satisfação das necessidades humanas (FERRARO *et. al.,* 2018c). Sob essa perspectiva, emoções positivas dos funcionários (como esperança, autoconfiança e gratidão) são despertadas (SHENG ; ZHOU, 2021), ao perceberem Trabalho Decente em suas organizações. Pesquisa de Khan *et. al.* (2019) sugere que as práticas de Trabalho Decente podem estar associadas ao aumento da produtividade do trabalho, por meio da melhoria da saúde e do bem-estar dos trabalhadores e do compromisso organizacional (KHAN *et. al*., 2019).

Graça *et. al.* (2021) concluíram que as sete dimensões psicológicas de Trabalho Decente predizem positivamente engajamento em suas três dimensões (vigor, dedicação, absorção). A relação entre as dimensões de Trabalho Decente, "oportunidades" e "engajamento", foi a mais forte. Por isso, é importante que as organizações proporcionem oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para todos os trabalhadores. Conforme os autores, um alto nível de envolvimento do trabalhador fortalece sua contribuição para o propósito organizacional: trabalhadores mais motivados e mais felizes com a vida no local de trabalho, melhoram a produtividade e o ambiente de trabalho (GRAÇA *et. al*., 2021).

Outro foco de estudo foi a motivação do trabalhador, a partir de Trabalho Decente, mediado pelo Capital Psicológico (autoeficácia, otimismo, resiliência e esperança). Segundo Ferraro et. al. (2017), a pesquisa indica que as características de Trabalho Decente são altamente motivadoras; e que um contexto positivo em relação a este construto prediz motivações de trabalho mais autônomas (FERRARO *et. al.,* 2017). "Uma das principais implicações disso é que a inclusão de Trabalho Decente como prioridade na agenda de negócios pode melhorar o bem-estar e o desempenho dos funcionários" (FERRARO *et. al.,* 2018c, p. 518).

Sheng e Zhou (2021) pesquisaram o efeito de Trabalho Decente no comportamento de voz, tendo como mediador o sucesso no trabalho (prosperidade) e como papel moderador a personalidade pró-ativa. Como as organizações não podem obrigar os funcionários a ter voz (os funcionários têm que ter a iniciativa para tal), os pesquisadores estudaram como Trabalho Decente pode induzir emoções positivas no trabalho, a fim de influenciar no comportamento de voz do trabalhador (SHENG; ZHOU, 2021).

O comportamento de voz é um tipo de comportamento de cidadania organizacional, e se subdivide em dois tipos: a voz promotora e a voz proibitiva. A primeira se concentra em melhorar o stato quo do trabalho e se relaciona com desempenho individual e organizacional; e a segunda se concentra na disfunção do trabalho. Assim, funcionários engajados em vozes proibitivas, por exemplo, tentam prevenir práticas prejudiciais no trabalho, aprimorando a capacidade de solucionar problemas (SHENG; ZHOU, 2021).

Outro estudo que abordou o comportamento de voz investigou como a satisfação das necessidades básicas se relaciona com a percepção de Trabalho Decente, tendo como papel moderador o gênero (HUANG *et. al.*, 2020). Este foi o único estudo que abordou a questão de gênero no contexto do Trabalho Decente. Conforme Huang *et. al.* (2020), comportamento de voz positivo é quando o trabalhador comunica suas ideias, oferece sugestões e externaliza preocupações que beneficiam a própria organização, principalmente em ambientes competitivos.

De acordo com a literatura apresentada, comportamento de voz positivo é bom para as organizações, pois nem sempre os funcionários se sentem confortáveis em oferecer sua opinião ou suas preocupações sobre questões sérias. Afinal, embora isso possa trazer benefícios organizacionais, podem existir potenciais riscos pessoais devido à incerteza no local de trabalho (HUANG *et. al*., 2020).

Outra forma de dar voz aos trabalhadores, estimular a comunicação e fortalecer o diálogo, conforme análise dos artigos, é por meio dos sindicatos, sugestão proposta pela OIT e pela ONU, por meio da Agenda 2030. Segundo Khan *et. al*. (2019), a pesquisa realizada com o setor têxtil de Bangladesh sugere que os sindicatos desempenham papel importante no monitoramento e aplicação da legislação do local, além de apoiar práticas seguras no local de trabalho. Conforme a pesquisa, as disputas trabalhistas são mais bem resolvidas "por meio do diálogo, negociação e mediação" (p. 10).

Outra pesquisa que trouxe os sindicatos no papel de dar voz aos trabalhadores, além de ressaltar a importância da GRH no contexto de trabalho, foi conduzida por Yang *et. al.* (2019). No estudo, os autores reforçam a "importância da qualidade dos relacionamentos entre administração, funcionários e sindicatos" na definição de resultados positivos em uma organização (p. 553). Foram encontrados dois artigos que abordavam o assunto sob a perspectiva da Psicologia Positiva. Di Fabio e Gori (2016) destacaram que, a fim de enfrentar os desafios complexos do século 21, as organizações podem promover estruturas de prevenção primária, criando ambientes saudáveis, decentes e mais felizes, por meio do desenvolvimento da autogestão e da gestão relacional eficaz.

O segundo artigo que utilizou pressupostos da PP, baseia-se na teoria do "ampliar e construir'' (SHENG ; ZHOU, 2021). Conforme fundamentação teórica apresentada, a emoção positiva dos funcionários amplia seus estados e constrói recursos de longo prazo, ou seja, emoções positivas de curta duração ampliam as perspectivas dos indivíduos e ainda auxiliam na construção de recursos mais duradouros (SHENG ; ZHOU, 2021).

O Trabalho Decente deve ser um objetivo social compartilhado por todos, de forma coletiva (FERRARO *et. al.*, 2018b), afinal "todos nós sofremos as consequências do déficit de Trabalho Decente e todos nós somos, potencialmente, gatilhos ou promotores de Trabalho Decente em nosso contexto imediato de ação" (FERRARO *et. al.*, 2017, p. 519).

Cabe pontuar que a POT tem realizado pesquisas empíricas em diversos contextos econômicos, principalmente em países emergentes e em transição (FERRARO *et. al.*, 2017; KHAN *et. al.*, 2019; KIM *et. al.*, 2019; SHENG ; ZHOU, 2021; YANG *et. al.*, 2019). Para Esenaliev e Ferguson (2019), é importante que ocorram pesquisas sobre bem-estar em países emergentes, para a criação de medidas mais adequadas em relação à qualidade do trabalho em todos os contextos de vida. Segundo os autores, por exemplo, horas trabalhadas e renda (modelo de "esforço e recompensa") são insuficientes para medir qualidade do emprego e as relações entre trabalho e bem-estar, principalmente nessas economias em desenvolvimento.

Conforme sugere a pesquisa, dimensões mais amplas, como as "condições gerais de trabalho podem ser mais importantes" que as restritas (ESENALIEV ; FERGUSON, 2019, p. 351), como renda e horas trabalhadas. Os pesquisadores ressaltam, ainda, a importância de se discutir objetivos e políticas que visem estimular mais e melhores empregos nos países em desenvolvimento e em transição.

Este foi o mesmo entendimento de Tuomi *et. al.* (2020), ao sugerirem que a percepção de Trabalho Decente pode alterar em relação a países desenvolvidos e países emergentes ou em transição. Os autores também refletiram sobre a renda do trabalhador e ressaltaram a importância de se estabelecer um salário que lhe propicie bem-estar, e não apenas garanta sua sobrevivência. Ou seja, para qualidade de vida do trabalhador é necessária uma renda decente (TUOMI *et. al.*, 2020). Sobre o assunto, pesquisa realizada no Brasil apontou que o trabalhador brasileiro prioriza a renda justa, o ambiente de trabalho seguro e estável, bem como a proteção social para si e sua família. No Reino Unido, os funcionários enfatizaram a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, progressão na carreira, desenvolvimento pessoal e a sensação de que seu trabalho contribui positivamente para algo maior (TUOMI *et. al.,* 2020).

O Trabalho Decente é também preocupação dos cientistas que investigam o impacto da automação e da inteligência artificial nas relações no mundo do trabalho. A partir da constatação de que a sociedade de hoje vive a quarta revolução industrial, trazida pelas tecnologias emergentes, Tuomi *et. al.* (2020) investigaram como a automação pode promover Trabalho Decente. Conforme os pesquisadores, estima-se que nos próximos anos, 75 milhões de empregos serão substituídos devido à automação. Por isso, em virtude das mudanças significativas no mundo do trabalho, faz-se necessária "uma nova abordagem para apoiar as transições de cargos, incluindo requalificação e retreinamento" (TUOMI *et. al.*, 2020, p.1). Objetiva-se com estas medidas que a transição para a automação seja realizada de forma responsável, inclusiva e sustentável. Para os pesquisadores, tarefas centradas na criatividade, inteligência emocional ou tomada de decisão sob condições incertas serão as mais difíceis de automatizar. A "automação resultará no deslocamento de trabalhadores", por isso as organizações devem "investir em qualificação, requalificação e educação, a fim de preparar a força de trabalho para assumir novas oportunidades apresentadas pela automação, investindo num trabalho sustentável" (p. 11).

Desta feita, o sucesso das propostas de Trabalho Decente depende de sua aplicação prática no dia a dia das pessoas e das organizações. "Todas essas iniciativas são vistas como inspiradas no conceito de responsabilidade social corporativa, mas vão além destes conceitos ao tentar fazer as pessoas e organizações acordarem para a cidadania global" (FERRARO, 2018b, p. 340).

Em relação às intervenções que podem ser promovidas pela POT sob o viés de Trabalho Decente, entre os exemplos citados está "atrair e reter talentos usando políticas não discriminatórias, reconhecer e remunerar os funcionários de formas adequadas, fornecer sistemas de avaliação de desempenho justo, treinamento e oportunidades de desenvolvimento de carreira, ou aplicação de justiça organizacional" (FERRARO *et. al.*, 2021, p. 295). Sugere-se, ainda, focar no diálogo social e nas relações no ambiente de trabalho. Cita-se, como exemplo, as políticas de "portas abertas", realização de reuniões periódicas entre gerentes e trabalhadores, disponibilização de locais para reclamações, entre outros (KHAN *et. al.*, 2019). Para apoiar o Trabalho Decente é necessário que as organizações se envolvam em práticas inovadoras, como o desenvolvimento da liderança ética, gestão inclusiva, oportunidades de desenvolvimento e capacitação para os trabalhadores e acesso à democracia organizacional (KHAN *et. al.*, 2019).

Melhorias nos contextos laborais, como oferecer ambientes de trabalho seguros, com apoios econômicos, criação de oportunidades de aprendizagens e com a criação de climas organizacionais não discriminatórios são outros exemplos levantados nos artigos. Cultivar a civilidade no local de trabalho (DI FABIO; GORI, 2016) também é uma estratégia para ampliar o Trabalho Decente no ambiente organizacional.

Considerações Finais

Em muitas economias, principalmente em países emergentes ou em transição, Trabalho Decente ainda é uma aspiração. Neste contexto, partindo do pressuposto de que a concretização de Trabalho Decente é uma responsabilidade coletiva, o artigo oferece subsídios que ressaltam a importância das organizações na garantia de empregos decentes aos seus trabalhadores.

Também se verificou a importância das agências internacionais e da própria pressão internacional para que países emergentes ou em transição cumpram os padrões de Trabalho Decente. Nesse sentido, os artigos ressaltaram a importância do mercado externo pressionar para que os países em transição se alinhem às diretrizes da OIT.

Operacionalizar o conceito de Trabalho Decente a partir de uma perspectiva micro, como a psicologia se propõe, é recente no campo dos saberes. Na POT, Trabalho Decente tem oportunizado a reflexão de novas formas de se pensar o mercado de trabalho, de se planejar políticas e práticas de gestão de recursos humanos e de se propor intervenções nas organizações, como ações de qualidade de vida no trabalho.

Foi verificado que Trabalho Decente está relacionado a comportamentos, habilidades

e emoções positivas, tais como bem-estar, engajamento, motivação, comportamento de voz, autonomia, capital psicológico, entre outros. Talvez seja por este motivo que o movimento da Psicologia Positiva vem se debruçando sobre o conceito de Trabalho Decente como objeto de estudo.

O campo da POT deve, portanto, a partir de Trabalho Decente, realizar pesquisas e propor sugestões para a construção de organizações éticas e saudáveis, que contribuam para o bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores, compreendendo o conceito de Trabalho Decente como variável de qualidade de vida, bem-estar e felicidade no trabalho, na construção de recursos relacionais e forças individuais nos contextos de trabalho. Sabendo-se, conforme as pesquisas, que os benefícios e oportunidades oferecidos pela organização tendem a ser "reembolsados" pelos trabalhadores.

Por último, entre as limitações do presente estudo, sugere-se ampliar os descritores de busca em novas pesquisas de revisão de literatura, com a inclusão de novas palavras-chaves como gestão de recursos humanos, cidadania organizacional, civilidade relacional, comportamento organizacional, responsabilidade social corporativa, justiça organizacional, entre outras. Em relação às futuras pesquisas empíricas, sugere-se a realização das de caráter longitudinais em razão da inexistência de pesquisas com esta abordagem.

Referências

ABRAMO, L. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília, Organização Internacional do Trabalho, 2015.

BLUSTEIN, David. A relational theory of working. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 1). Disponível: 10.1016/j.jvb.2010.10.004. 2011. Acesso em: 03 maio 2024.

BOEHS, S.T.M ; SILVA, N. Bem-estar, Felicidade e satisfação de vida na aposentadoria: construindo reflexões. *In*: BOEHS, Samantha T. M. ; SILVA, Narbal (orgs.). **Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho**: conceitos fundamentais e sentidos aplicados . difSão Paulo: Vetor. 2017.

BRAUN, Virginia; CLARKE, Vicitoria. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3; n.2, . 2006. Disponível em: 10.1191/1478088706qp063oa. Acesso em: 03 maio 2024.

BURCHELL, Brendan; SEHNBRUCH, Kirsten; PIASNA, Agnieszka; AGLONI, Nurjk The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. **Cambridge Journal of Economics**, v. 38, n. 2, 2013. Disponível em :10.1093/CJE/BET067. Acesso em: 03 de maio 2024.

DELGADO, Gabriela N. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr. 2015.

DI FABIO, Annamaria; GORI, Alessio. Assessing workplace relational civility (WRC) with a new multidimensional "Mirror" measure. **Frontiers in Psychology**, v. 7 n 890, 2016. Disponível em: 10.3389/fpsyg.2016.00890. Acesso em: 03 maio 2024

DI FABIO, Annamaria; KENNY, Maureen E. From decent work to decent lives: Positive Self and Relational Management (PS&RM) in the twenty-first century. **Frontiers in Psychology**, 7, 2016. p. 1–12. Disponível em: 10.3389/fpsyg.2016.00361. Acesso em: 03 maio 2024.

SANTOS, Nuno R. Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity: propositions for intervention. **Psychologica**. v. 1; n. 62, 2019. Disponível em: 10.14195/1647-8606_62-1_12. Acesso em: 03 maio 2024.

ESENALIEV, Damir; FERGUSON, Neil T. N. The impact of job quality on wellbeing: Evidence from Kyrgyzstan. **Social Indicators Research**, v. 144, n. 1, 2019. Disponível em :10.1007/s11205-018-1998-9. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia, SANTOS, Nuno R., PAIS, Leonor, & MÓNICO, Lisete. Historical landmarks of decent work. **European Journal of Applied Business Management**, v. 2; n.1, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303675107_Historical_landmarks_of_decent_work. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia, SANTOS, Nuno R., PAIS, Leonor, & MOREIRA, João Manuel. Decent Work and Work Motivation in Lawyers: An empirical research. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho,** v. 17; n. 4, 2017. Disponível em: 10.17652/rpot/2017.4.13908. Acesso em: 03 maio 2024

FERRARO, Tânia; *et. al.* Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. **Work**, v. 60; n. 2, 2018a. Disponível em:10.3233/WOR-182732. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia; *et. al*. The Decent Work Questionnaire: Development and validation in two samples of knowledge workers. **International Labour Review**, v. 157, n 2, 2018b. Disponível em: 10.1111/ilr.12039. Acesso em: 03 maio 2024

FERRARO, Tânia, *et. al*. Decent Work and Work Motivation in Knowledge Workers: the Mediating Role of Psychologica Capital. **Applied Research in Quality of Life**, v. 13; n. 2, 2018c. Disponível em:10.1007/s11482-017-9539-2. Acesso em: 03 maio 2024.

FERRARO, Tânia; SANTOS, Nuno R.; PAIS, Leonor; ZAPPALÀ, Salvatore, MOREIRA, João Manuel. The Decent Work Questionnaire: Psychometric properties of the Italian version. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 29, n 2, 2021. Disponível em: 10.1111/ijsa.12328. Acesso em: 03 maio 2024.

GALLO, Oscar; GONZALES–MIRANDA, Diego R.; ROMAN-CALDERON, Juan P.; GARCÍA, Gustavo A. Decent work and healthy employment: a qualitative case study about Colombian millennials. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 13, n.5, 2020. Disponível em: 10.1108/IJWHM-04-2019-0053. Acesso em: 03 maio 2024.

GRAÇA, Marta; PAIS, Lenor; MÓNICO, Lisete; SANTOS, Nuno R.; FERRARO, Tânia;BERGER, Rita. Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. **Applied Research in Quality of Life**, v. 16, n. 3, 2021. . Disponível em: 10.1007/s11482-019-09780-7. Acesso em: 03 maio 2024.

HUANG, Wenyuan; SHEN, Jie; YUAN, Chugin; LI, Min. Roles of gender and basic need satisfaction in decent work perception and voice behavior. **Employee Relations**, v. 43, n. 1, 2020. .Disponível em: 10.1108/ER-03-2020-0107. Acesso em: 03 maio 2024.

KHALIL, Hanan; PETERS, Micah D.; TRICCO, Andrea C.; POLLOCK, Danielle; ALEXANDER, Lyndsay; MCINERNEY, Patricia; GODFREY, Christina. M.; MUNN, Zachary. Conducting high quality scoping reviews-challenges and solutions. **Journal of Clinical Epidemiology**, 2021. v130-156. Disponível em: 10.1016/j.jclinepi.2020.10.009. Acesso em: 03 de maio 2024.

KHAN, Sardana I.; BARTRAM, Timothy; CAVANAGH, Jilllian; HOSSAIN, Md S.; AKTER, Silvia. "Decent work" in the ready-made garment sector in Bangladesh. **Personnel Review**, v. 48, n. 1, 2019. . Disponível em: 10.1108/PR-01-2018-0001. Acesso em: 03 maio 2024

KIM, Haram J.; DUFFY, Ryan D.; LEE, Seran; LEE, Jinkoo; LEE, Ki-Hak. Application of the Psychology of Working Theory With Korean Emerging Adults. **Journal of Counseling Psychology**, v. 66, n. 6, 2019. Disponível em: 10.1037/cou0000368. Acesso em: 03 maio 2024.

NUNES, C. V. F.; ZAGO, G. A. P. da S.; FRAINER, S. Trabalho Decente e Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma revisão de escopo. *In*: X congresso brasileiro de psicologia organizacional e do trabalho na modalidade de comunicação breve de pesquisa (virtual) SBPOT. 2022. **Anais.**.. Disponível

em: https://cbpot2022.sbpot.org.br/wp-content/uploads/2022/07/Programa-Virtual-30-06.pdf. Acesso em: 03 maio 2024.

RIBEIRO, Marcelo A. Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, v. 20, n. 3, 2020. Disponível em: 10.17652/rpot/2020.3.19488. Acesso em: 03 maio 2024

SEHNBRUCH, Kirsten; BURCHELL, Brendan; AGLONI, Nurjk; PIASNA, Agnieszka. Human development and decent work: why some concepts succeed and others fail to make an impact. **Development and Change**, v. 46, n. 2, 2015. Disponível em: 10.1111/DECH.12149. Acesso em: 03 maio 2024.

SHENG, Xinyi; ZHOU, Hao. The effect of decent work on voice behavior: The mediating role of thriving at work and the moderating role of proactive personality. Current Psychology. v. 41, 2022. Disponível : 10.1007/s12144-020-01173-6. Acesso em: 03 maio 2024

TRICCO, A. C.; LILLIE, E.; ZARIN, W.; O'BRIEN, K. K.; COLQUHOUN, H.; LEVAC, D.; STRAUS, S. E. PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation. **Annals of internal medicine**, 1 v. 69, n. 7, 2018.

TUOMI, Aarni;TUSSYADIAH, Iis; LING, Erin C.; MILLER, Graham; LEE, Geunhee. x=(tourism_work) y=(sdg8) while y=true: Automate(x). **Annals of Tourism Research**, v. 84. 2020. Disponível em: 10.1016/j.annals.2020.102978. Acesso em: 03 maio 2024.

YANG, Weiguo; NAWAKITPHAITOON, Kritkorn; HUANG, Wei; HARNEY, Brian, GOLLAN, Paul J.; XU, Cathy. Towards better work in China: Mapping the relationships between high-performance work systems, trade unions, and employee well-being. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 57(4), 2019. 553–576. Disponível em doi: 10.1111/1744-7941.12205. Acessado em 03 de maio 2024

YAO, Christian; PARKER, Jane; ARROWSMITH, James; CARR, Stuart. C. The living wage as an income range for decent work and life. **Employee Relations**, v. 39, n. 6, 2017.. Disponível em:/10.1108/ER-03-2017-0071. Acesso em: 03 maio 2024.

Imagem capa: Scott Graham no Unsplash

TRABALHO DE CUIDADO: UMA ANÁLISE SOBRE A CONSTRUÇÃO DE UMA POLÍTICA NACIONAL DE CUIDADOS

Danielle Ferreira Medeiro da Silva de Araújo[1]

RESUMO

Trata-se de texto que analisa as amarrações das Notas Informativas publicadas pela Secretaria nacional de Cuidados, vinculada ao Ministério do Desenvolvimento Social, Família e Combate à Fome, dentro do seu âmbito de competência de construção de uma Política nacional de Cuidados. Discute a importância da elaboração dos referidos documentos técnicos para a visibilização do trabalho de cuidado, remunerado ou não, dentro de um contexto de reconhecimento de direitos e luta pela igualdade. Utiliza enfoque qualitativo e técnica de pesquisa bibliográfica e documental. Aponta como considerações finais.

Palavras-chave: Trabalho de Cuidados. Política de Cuidados. Direito ao Cuidado

Introdução

Em 2023, com uma virada política à esquerda, foi criada a Secretaria Nacional de Cuidados e Família, vinculada ao Ministério do Desenvolvimento Social, Família e Combate à Fome (SNCF/MDS)[2] e a Secretaria Nacional de Autonomia Econômica e Políticas de Cuidados localizada no Ministério

1 Advogada. Doutora em Estado e Sociedade (PPGES/UFSB), com estágio pós-doutoral em Estudos Comparativos sobre as Américas (PPGECsA/ UnB). E-mail: dannymedeiro@hotmail.com.

2 Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/composicao/orgaos-especificos/desenvolvimento-social/SNAPI Acesso em: 3 dez. 2023.

das Mulheres (SENAEC/MMulheres)[3], com objetivo de construírem um Plano Nacional de Cuidados.

Foi instituído um Grupo de Trabalho Interministerial para a construção da Política (BRASIL, 2023a), e dentro do processo de discussões sobre a Política se estabeleceu que cuidados é entendido como a produção de bens e serviços necessários para a reprodução das sociedades, para o sustento da vida e a garantia do bem-estar das pessoas. Isso inclui as tarefas cotidianas como a preparação de alimentos, manutenção da limpeza, organização dos domicílios e o apoio a atividades diárias de pessoas com diferentes graus de autonomia ou dependência (BRASIL, 2023b).

Além disso, o cuidado se configuraria como um direito e uma necessidade de todas as pessoas, sendo que as necessidades de cuidado seriam maiores em certos momentos do ciclo da vida e certas condições, por exemplo, crianças e adolescentes (em especial a 1ª infância), pessoas idosas e pessoas com deficiência.

O cuidado na Política é entendido como um direito humano universal. Isso significa que todas as pessoas têm direito ao cuidado (a cuidar, a ser cuidado e ao autocuidado)(Brasil, 2023b), seria um bem público essencial para o funcionamento da sociedade e da economia.

"(...) o investimento no setor de cuidados dinamiza a economia, pode gerar uma grande quantidade de empregos e, dessa forma, aumentar a renda das famílias e a arrecadação de impostos (o que contribui para a redução da pobreza e a amortização do investimento realizado)"

A justificativa para essa discussão está no reconhecimento de que a atual organização social dos cuidados é desigual, e se sustenta em um modelo de cuidado familiar que se baseia principalmente no trabalho não remunerado das mulheres (HIRATA, 2022). Essa realidade somada a grande pressão que recai sobre a renda familiar, desigual acesso a serviços de qualidade e barreiras para o acesso à educação e ao trabalho – compromete a autonomia econômica das mulheres e reproduz a pobreza e a desigualdade (ARAÚJO, 2023; ARAÚJO; CARNEIRO, 2023).

As políticas de cuidados têm como objetivo a reorganização e o compartilhamento da responsabilização social pelos cuidados, por meio de um conjunto de iniciativas que visam atender as necessidades de quem demanda cuidados e de quem cuida. É por meio delas que o Estado se torna corresponsável e indutor da construção de uma nova organização social de cuidados, que envolva não apenas a família, mas também o mercado, as empresas, a comunidade e a sociedade civil, e que seja constituída pela igualdade, inclusão, justiça e democracia (ARAÚJO; CARNEIRO, 2023).

É por meio delas que o Estado se torna corresponsável e indutor da construção de uma nova organização social de cuidados, que envolva não apenas a família, mas também o mercado, as empresas, a comunidade e a sociedade civil, e que seja constituída pela igualdade, inclusão, justiça e democracia (ARAÚJO; CARNEIRO, 2023). A pobreza de tempo das mulheres acabada por impedir que as mesmas alcancem autonomia econômica e geração de renda, contribuindo para a perpetuação do ciclo da pobreza (ARAÚJO; CARNEIRO, 2023).

Além disso, o investimento no setor de cuidados dinamiza a economia, pode gerar uma grande quantidade de empregos e, dessa forma, aumentar a renda das famílias e a arrecadação de

3 Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/composicao/secretaria-nacional-de-autonomia-economica. Acesso em: 3 dez. 2023.

impostos (o que contribui para a redução da pobreza e a amortização do investimento realizado).

Reconhece-se que a atual organização social dos cuidados é desigual, e se sustenta em um modelo de cuidado familiar que se sustenta principalmente no trabalho não remunerado das mulheres. A grande pressão sobre a renda familiar, desigual acesso a serviços de qualidade e barreiras para o acesso à educação e ao trabalho – compromete a autonomia econômica das mulheres e reproduz a pobreza e a desigualdade (ARAÚJO, 2023).

O presente artigo tem como objetivo atualizar uma pesquisa de pós-doutoramento em Estudos Comparativos sobre as Américas (PPGECsA/ UnB). O foco específico do trabalho é compreender as amarrações das notas informativas publicadas pela SNCF/MDS e os entrelaçamentos com a construção de uma Política Nacional de Cuidados no Brasil. O estudo tem enfoque qualitativo e usa técnica de pesquisa documental e bibliográfica.

O texto analisa quatro notas informativas que foram publicadas em 2023 pela SNCF e tiveram como foco articular o tema de cuidados com mulheres negras e trabalhadoras domésticas, trabalho infantil e jovens.

Análise das notas informativas da secretaria nacional de cuidados e família

Nota nº 1 - As mulheres negras no trabalho de cuidado

O foco da Nota 1 é evidenciar que a organização social do cuidado gera e reproduz a pobreza, as mulheres negras possuem pouco acesso aos serviços públicos e instituições privadas de cuidado. As famílias de maior renda podem pagar pelos serviços de cuidados enquanto as de menor renda não possuem esse privilégio, assumindo então grande carga das atividades de cuidados domésticos e laborais (BRASIL, 2023c).

Apresenta que no campo do trabalho remunerado de cuidados, as mulheres negras também são maioria, 45%. Sendo que na principal categoria do setor de cuidados, o trabalho doméstico, elas são 61%. A grande questão é quem cuida das trabalhadoras domésticas e das suas famílias. As moradias precárias, a falta de segurança pública cidadã, e a pouca qualidade nos serviços de educação e saúde, por exemplo, ampliam o fosso da pobreza e miséria dessas mulheres (GUIMARÃES; PINHEIRO, 2023).

Sinaliza também que as mulheres negras estão também mais presentes em setores menos valorizados da educação, como auxiliar de professoras (50%) e como técnicas de enfermagem (55%). Essas desigualdades contribuem para a manutenção do racismo estrutural e para o seu enfrentamento torna-se fundamental se assegurar o trabalho decente e protegido e a efetividade de acesso às políticas públicas, garantindo assim os direitos sociais fundamentais às mulheres negras (GUIMARÃES; PINHEIRO).

Diante dos dados e das reflexões observa-se que as representações sociais pautadas do racismo estrutural (ALMEIDA, 2019) fortalecem a naturalização das mulheres negras em espaços de trabalho desvalorizados, tendo como poucas alternativas os serviços domésticos, que as colocam em situação de sujeição em relação as famílias de classe média brancas. “A empregada doméstica tem sofrido um processo de reforço quanto à internalização da diferença, da “inferioridade”, da subordinação” (GONZALEZ, p.35, 2020).

Logo, para se discutir cuidados no Brasil, torna-se fundamental ouvir as escrevivências (EVARISTO, 2005) das mulheres negras que saem do lugar de não-direito e não-cuidado, e constroem um ecossistema de cuidados adquirido através dos saberes de sobrevivência e reexistência, contextualizados em uma estrutura social racista.

Nota nº 2 – Trabalhadoras domésticas e políticas de cuidados

As trabalhadoras domésticas carregam o estigma escravocrata de desvalorização dos trabalhos manuais. E para que as mulheres de classe média e alta possam alcançar a emancipação econômica, elas contratam o trabalho doméstico que tem uma remuneração baixa e pouca proteção social. No perfil dessas trabalhadoras se aponta também diferenças regionais, e etárias, evidenciando o envelhecimento da categoria, o que levanta a discussão sobre a saúde dessas trabalhadoras (BRASIL, 2023d).

Às mulheres negras, em particular, foi deixada a gestão do cuidado, do trabalho doméstico e, ainda, do trabalho de rua, enquanto lavadeiras, vendeiras etc. (ALGRANTI, 1997; PEREIRA, 2011). A mulher negra tem sua trajetória marcado pelo não-direito e não-cuidado. O trabalho doméstico é uma marca da cultura do privilégio, que separa que separa quem pode e quem não pode delegar as tarefas de cuidado, refletindo assim a essência do capitalismo racial (GILMORE, 2007).

De acordo com Informativo da ONU Mulheres e CEPAL (Salvador; Cosani, 2020, p.4), "o trabalho doméstico não remunerado e remunerado é central para a "sustentabilidade da vida humana" e para o funcionamento dos lares, da economia e da sociedade como um todo".

A garantia do trabalho decente para as trabalhadoras domésticas tem destaque na Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada no Brasil em 2018 (OIT, 2011). No Brasil, a PEC das Domésticas, Emenda Constitucional nº72/2013 (BRASIL, 2013a), regulamentada pela Lei n° 150/15, ampliou direitos como auxílio-doença, pensão por morte, adicional noturno e recebimento de horas extras (BRASIL, 2015). É relevante que o Brasil ratifique a Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares n° 156 (1983) da OIT (OIT, 1983).

Para além da formalização, garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, valorização salarial e fortalecimento de organizações sindicais com formação política de suas lideranças, as trabalhadoras domésticas, em sua maioria moradoras de periferias, precisam que sejam levados em conta o fator social de que são mães ou cuidadoras de corpos marginais, ou seja, seus filhos são marcados para morrer dentro de um projeto de necropolítica do Estado (ARAÚJO, *et. al*, 2019).

A pauta de trabalho decente tem ganhado visibilidade na agenda pública com a construção da Política e do Plano Nacional de Cuidados, em 2023, o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), bem como os ministérios do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), das Mulheres (MM), do Trabalho e Emprego (MTE), da Educação (MEC) e da Igualdade Racial (MIR), assinaram o Protocolo de Intenções da FENATRAD, com objetivo de ampliar a escolaridade e qualificação das trabalhadoras domésticas, apoiar o fortalecimento das organizações representativas das trabalhadoras domésticas, garantir direitos e promover o respeito à legislação nacional e aos acordos e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente a Convenção 189 da OIT, relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico[4].

Nota nº 3 – Trabalho infantil e políticas de cuidados

Em 2019, segundo a PNAD-Contínua do IBGE, as crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil eram, em sua maioria, meninos (66%), pessoas negras (66%) e adolescentes entre 16 e 17 anos (53%).O trabalho doméstico respondia, em 2019, por 7% do total do trabalho infantil no Brasil, o que significa que era realizado por quase 86 mil pessoas de 5 a 17 anos de idade. Desse total, 85% eram meninas e 62% eram meninas negras (BRASIL, 2023e).

Devido à extrema pobreza, as meninas negras ingressam muito cedo no mercado de trabalho, sendo exploradas pela sociedade, que sabendo da sua condição financeira, oprime e humilha. Como é possível verificar nas pesquisas, para as mulheres negras o mercado reserva as posições menos qualificadas, os piores salários, a informalidade e o desrespeito (DIEESE, 2005). Soma-se a isso o histórico de desigualdades para que as mesmas pudessem ter os mesmos direitos que outros

4 O DECRETO Nº 12.009, DE 1º DE MAIO DE 2024 - Promulga os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho.

trabalhadores[5] .

A Nota chama atenção para o fato de que o trabalho infantil se encontra atrelado à pobreza e a vulnerabilidade socioeconômicas das famílias, chamando atenção para um aspecto importante, que o mesmo também está relacionado à falta ou insuficiência de serviços de cuidados - principalmente creches e escolas em período integral - que possibilitem às famílias compartilhar o trabalho de cuidado das crianças sob sua responsabilidade (BRASIL, 2023e).

É importante chamar atenção, no caso do trabalho doméstico, que não há informações consistentes para diferenciar as atividades saudáveis e educativas de colaboração dentro de casa daquelas caracterizadas por jornadas intensas e extensas, e que envolvem graves riscos à saúde de crianças e adolescentes.

Como forma de enfrentar o problema a Nota prevê enfrentar o problema, destacando-se a ampliação da oferta de serviços de educação e de cuidado de qualidade, como creches e escolas de educação integral (incluindo atividades socioeducativas de contraturno da jornada escolar).

Além disso, a Nota prevê como caminhos a ampliação dos programas de aprendizagem profissional, que consistem em ações de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho, voltados para adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, promovendo mecanismo de aprendizagem profissional inclusiva, adaptados tanto aos contextos urbanos, em especial nas periferias, quanto às particularidades do setor agropecuário e das zonas rurais, incluindo a agricultura familiar. Programa Bolsa Família (PBF) e o Benefício de Prestação Continuada (BPC) para as famílias, expansão dos serviços e equipamentos de cuidado de qualidade e acessíveis; trabalho decente para os membros adultos.

5 Mesmo com o advento da Constituição Cidadã em 1988, apenas em 2012 foi publicada a PEC das Domésticas, ampliando ainda mais os direitos dessas trabalhadoras pra uma jornada de trabalho de 8h por dia, totalizando 44 horas semanais, passando a ter direito às horas extra, para os com carteira de trabalho assinada; salário-maternidade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, idade e tempo de contribuição, auxílio-acidente de trabalho, pensão por morte, entre outros (DOMÉSTICA LEGAL, 2018). Depois dos avanços da PEC a Lei complementar 150 de 2015 foi aprovada concedendo ao trabalhador doméstico os mesmos direitos de um trabalhador celetista, com exceção do Abono Salarial (PIS), insalubridade e o seguro-desemprego (que para a categoria dos domésticos é dividido em três parcelas no valor de um salário mínimo federal). Por meio da Convenção 189 e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e avanços sociais, foi possível o entendimento de que o trabalhador doméstico necessitaria ter os mesmos direitos dos outros trabalhadores (FALCÃO, 2023).

Nota n º 4 - Estudar, trabalhar, cuidar: jovens e o trabalho de cuidado no Brasil

O Estatuto da Juventude define que são consideradas jovens todas as pessoas com idade entre 15 e 29 anos, e diferencia, no seu interior, três grupos bastante distintos: adolescentes de 15 a 17 anos, jovens de 18 a 24 anos e jovens com idade entre 25 e 29 anos (BRASIL, 2013b). Esse momento é marcado por vivências de trabalho, escolares e familiares, sendo que o equilíbrio desses eixos é marcado por desigualdades de classe, gênero e raça. Muitos deles cuidam de filhos, irmãos ou parentes que demandam de cuidados.

Tanto na Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, lançada em 2011, quanto no Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude, se prevê a conciliação entre o estudo, o trabalho e a vida familiar parte dos diretos juvenis.

De acordo com a Nota (BRASIL, 2023f), enquanto as jovens mulheres de 15 a 29 anos alocavam 18,5 horas se manais em trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, entre os homens no mesmo grupo etário esse valor era de 9,6 horas/semana. O tempo com os cuidados impacta no acesso ao universo escolar e permanência. Enquanto para aproximadamente 35% das jovens do sexo feminino entre 18 e 29 anos e 25% das adolescentes de 15 a 17 anos que não estavam frequentando ou nunca haviam frequentado a escola a razão principal para não o fazer era a necessidade de realizar trabalho doméstico ou de cuidados não remunerado, essa cifra não alcançava sequer 1% dos homens em qualquer momento das suas trajetórias na juventude. Jovens que não estudam e nem trabalham em razão das atividades de cuidados, falta de creches.

Os caminhos previstos seriam: criar mecanismos que permitam o acesso, continuidade e reinserção na escola e no mercado de trabalho para mães e pais jovens, como a expansão da cobertura das creches e das escolas de educação infantil; Expandir e garantir o cumprimento do direito às licenças maternidade e paternidade e criar licenças parentais; Criar mecanismos mais flexíveis de organização das jornadas de trabalho, incluindo a possibilidade do teletrabalho; Expandir e respeitar as licenças especiais relativas a horas de estudo para jovens estudantes de jornadas reduzidas para jovens que estudam; Melhorar os meios de transporte para facilitar a mobilidade e diminuir os tempos de deslocamento entre a casa e os lugares de estudo e trabalho remunerado.

Interligando as notas informativas da snfc à luz das interseccionalidades

Ao se refletir sobre políticas públicas torna-se fundamental compreendê-las em uma perspectiva interseccional, entendido como sistema de opressão que interliga raça, classe e gênero (AKOTIRENE, 2019; HILL COLLINS, 2015). É preciso se ater a reprodução das desigualdades que é operacionalizada pelo cruzamento e convergência de marcadores sobretudo de gênero, raça e classe, analisando conjuntamente as dominações advindas dessas categorias, evitando assim as suas reproduções no contexto social (KERGOAT, 2012).

Por exemplo, a mulher negra apresentou-se como fundamental na estruturação social e divisão hierárquica das escravizadas, foi na casa grande, esfera privada de sociabilização, que as escravizadas foram indispensáveis para a estrutura organizacional interna do sistema patriarcal e este processo que garantiu o funcionamento da casa grande (PEREIRA, 2001).

É preciso ter em mente que "não é de maneira isolada que as categorias de gênero, raça e classe existem na vida dessas mulheres, mas definindo as suas relações cotidianas mais profundamente envolvidas em estruturas anteriores aos seus próprios nascimentos" (VIEIRA, 2014, p.132). Segundo Sueli Carneiro (2011), a mulher negra continua a ser explorada pela elite branca e discriminada por sua identidade negra.

Para Lélia Gonzalez o racismo e o sexismo estão na base da sociedade brasileira, impactando na divisão sexual e racial do trabalho. Mesmo após a abolição, os requisitos de "boa educação e boa aparência" foram utilizados como instrumentos de discriminação no mercado de trabalho (GONZALEZ, 1982).

O grande desafio da interseccionalidade é evidenciar que as representações sociais pautadas no racismo fortalecem a naturalização das mulheres negras em espaços de trabalho desvalorizados, mas tem como vantagem o enfrentamento do racismo estrutural (ALMEIDA, 2019), além do sexismo presente em nossa sociedade.

Para além do que se propõe por vezes de forma fragmentada, trata-se de uma lógica que integra tanto a mãe negra (que está sua maioria nos trabalhos manuais) (CAMPOS *et. al*., 2022), como seus filhos de diferentes idades que trabalham e estão suscetíveis às múltiplas violências, dentre elas as institucionais.

Existem encruzilhadas que colocam essa mulher negra no lugar de decidir entre o trabalho duro na casa da patroa e os cuidados com seus próprios filhos (GONZALEZ, 2020). Mas, quem cuida dos seus filhos? Quem cuida da mãe negra solo? (ARAÚJO, 2023).

A própria legislação (Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990) assegura que os mesmos estão em um lugar de dependência e vulnerabilidade. A questão é que as infâncias são construídas de forma diferente, o que torna também fluido o lugar de cuidador e quem recebe cuidados, socialmente as crianças negras não são vistas como vulneráveis, mas perigosas, com corpo "tendente" a marginalidade.

Nem sempre as estratégias de cuidado utilizadas pelas classes populares são validadas pelo Estado, em razão de aspectos morais e culturais pautados na construção social de uma infância/adolescência única, descontextualizada com a visão de mundo dos diferentes grupos sociais. Todavia, o Estado também não investe em estrutura social para essas mulheres, que possuem pouca garantia trabalhista, carecem de creches e estruturas de cultura e esporte para os seus filhos (ARAÚJO, 2021).

O cuidado, para as mulheres negras, está atrelado a ideia dos filhos não se tornarem "marginais", ou seja, um corpo marcado para morrer, dentro de uma lógica estatal pautada na política de morte em territorialidades perigosas (ARAÚJO, et. al. 2019; MBEMBE, 2016). Por isso, ao falar de mulheres de favela, e do seu protagonismo enquanto mulher em condições de subalternidade, torna-se fundante falar em um outro feminismo popular dentro de uma sociedade que carece de compreensão dos significados sociais que refletem sua história de passado e presente (NUNES, 2021; NUNES, VELLETTE, 2022).

Outra forma que as mulheres negras se utilizam para cuidar de seus filhos é através da fé e da ancestralidade, que permite um elo permanente de cuidado para além da existência física. Tal vínculo de cuidado espiritual, independente de religião, não pode ser menosprezado, pois se torna de grande valia para as mulheres em diferentes contextos sociais. Trata-se de tecnologias sociais de cuidados construídas dentro de uma trajetória biográfica coletiva, que integra saberes e engenhosidades, ou seja, uma inventividade necessária para a sobrevivência ou manutenção em determinado contexto, possibilitando o gerenciamento da vida.

É através dessa herança espiritual que as mães negras[6], em geral arrimo de família ou mãe solo (MIZAEL, BARROZO HUNZIKER; 2021), encontram para sair cedo para trabalhar e voltar para casa encontrando seus filhos vivos. É preciso acreditar no transcendental, principalmente pela ausência de serviços públicos de qualidade, como saúde e educação, falta também proteção social e segurança públicas em regiões periféricas (ARAÚJO, 2023).

A mãe negra sobrevive através dessa rede ampla de parentesco, pois vive a sangria de cuidar do corpo do outro para torná-lo excelente (mantendo-o suprido na cultura do privilégio), enquanto luta para descontruir o corpo marginal dos seus próprios filhos, marcados desde o nascimento pela periferia, e pela cor. Ela tem poucos instrumentos para lutar contra esse processo "natural" de marginalização, que quando se externaliza em uma prisão ou assassinato, nem mesmo pode clamar por justiça, aliás, "o filho dela era marginal".

6 As mulheres indígenas também se fortalecem e organizam suas atividades de cuidado a partir do contato com a ancestralidade, as mesmas são guardiãs de vários conhecimentos e geração de vida, que interliga corpo, território e natureza (ONU MULHERES, 2021).

Outros caminhos, como o trabalho, serão moralmente reprovados e duramente combatido pelas leis gerais e impessoais. A mãe negra nunca chegará ao molde de uma mãe de família da classe média, sofrerá e adoecerá sozinha. O que a une a outras mulheres negras é a dor (ARAÚJO, 2022; 2023).

Observa-se uma inovação no campo principiológico da política pública de cuidado brasileira, uma vez que reconhece as desigualdades estruturais do contexto brasileiro, os princípios e diretrizes são fundamentais para a construção de uma política pública contextualizada, com reconhecimento da complexidade, territorialidade e interrelacionalidade dentro desse conjunto, compreendendo que não se trata de um fenômeno linear, mas envolve contradições, irregularidades, transformações que redirecionam as posições de quem cuida e quem é cuidado, vivências essas marcadas pela localização dos corpos no Sul Global, e em particular situados em outras territorialidades de sentidos.

Acompanhando os próximos passos

A Política Nacional de cuidados apresenta como objetivos : Garantir o direito ao cuidado a todas as pessoas que dele necessitem e o trabalho decente às trabalhadoras e trabalhadores do cuidado; Valorizar, redistribuir e reduzir o trabalho de cuidados, aliviando a carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado das mulheres e possibilitando a liberação do seu tempo e o usufruto de seus direitos em outros âmbitos da vida; Promover uma cultura de corresponsabilidade entre homens e mulheres entre a família, comunidade, Estado, mercado e empresas; Reconhecer e enfrentar as desigualdades estruturais que caracterizam a sociedade brasileira: de gênero, classe, raça, etnia, territoriais e idade.

A construção da Política em curso possui grandes oportunidades de uma atuação transformativa na realidade e aponto alguns caminhos possíveis como o processo contínuo de participação social, com a integração de trabalhadoras do cuidado, sejam remuneradas ou não, advindas de diferentes lugares sociais para que através de suas trajetórias de não-direitos possam ajudar no processo de estabelecimento de uma nova perspectiva de políticas públicas, que reconhece o cuidado como um trabalho (que deve ser valorizado) e também como um direito.

Junto a esse esforço torna-se fundamental fortalecer as estruturas de serviços públicos nas periferias (educação, saúde, profissionalização, cultura), abordar segurança cidadã, para garantir os cuidados dos filhos dessas trabalhadoras, e a não reprodução da pobreza, mas um caminho de efetividade de direitos, reconhecendo sempre as pluralidades. É reconhecer e melhorar os sistemas que já existem, mirando para inovatividades ao longo do processo.

Referências

ARAUJO, D.F.M.S. **Infâncias plurais**: um estudo sobre as interconexões globais e locais no campo de estudos do trabalho infanto-juvenil em Porto Seguro BA. São Paulo: Dialética, 2022.

ARAUJO, D.F.M.S. **Reconfigurações nas agendas de cuidados?** um estudo comparado entre Argentina e Brasil. Foz do Iguaçu: CLAEC. 2023.

ARAUJO, D.F.M.S; CARNEIRO, R. G. O processo de construção de uma política de cuidados no Brasil e na Argentina: uma perspectiva comparada. **Confluências**: Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, v. 25, n. 2, p. 160-183, 31 jul. 2023.

ARAÚJO, Danielle Ferreira Medeiro da Silva de; *et. al*. Feminismos negros: mães de corpos marginais. *In*: MELLO, Paula Balduino de Melo *et. al.* (org.) **Descolonizar o feminismo**.VII Sernegra. Brasília: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, 2019.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

ALGRANTI, Leila Mezan. Famílias e vida doméstica. *In*: SOUZA, Laura de Mello e. (Org.). **História da vida privada no Brasil**: cotidiano e vida privada na América portuguesa. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. v. 1.

ALMEIDA, Silvio Luiz. **Racismo estrutural**. Belo Horizonte: letramento. 2. ed. 2019.

BRASIL. Decreto nº 11.460, de 30 de março de 2023. Institui Grupo de Trabalho Interministerial com a finalidade de elaborar a proposta da Política Nacional de Cuidados e a proposta do Plano Nacional de Cuidados. **Diário Oficial da União**, 30 mar. 2023a. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.460-de-30-de-marco-de-2023-474117782. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. **Marco conceitual da Política Nacional de cuidados no Brasil**. Brasília, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 22 dez. 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/participamaisbrasil/marco-conceitual-da-politica-nacional-de-cuidados-do-brasil. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. **Nota Informativa nº2/2023 MDF/SNCF**. Brasília, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023c. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/ministerios-do-desenvolvimento-social-e-dos-direitos-humanos-abrem-seminario-pela-luta-contra-o-trabalho-escravo-domestico/nota-informativa-n2-publicada.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. **Nota Informativa nº1/2023 MDF/SNCF**. Brasília, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023d. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/MDS/Secretarias/SNCF/Arquivos/Nota%20Informativa%20N1%2022.03.23.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. **Nota Informativa nº3/2023 MDF/SNCF.** Brasília, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023e. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/governo-federal-lanca-compromisso-nacional-crianca-alfabetizada/SNCF_NotainformativaN3trabalhoinfantil.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Nota **Informativa nº4/2023 MDF/SNCF.** Brasília, Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2023f. Disponível em:https://mds.gov.br/webarquivos/MDS/7_Orgaos/SNCF_Secretaria_Nacional_da_Politica_de_Cuidados_e_Familia/Arquivos/Nota_Informativa/Nota_Informativa_N_4.pdf_NotainformativaN3trabalhoinfantil.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Lei complementar nº 150, de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.. **Diário Oficial da União**, 1 jun. 2015 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Diário Oficial da União,** 2 abr. 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm Acesso em: 29 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. **Diário Oficial da União**, 5 ago. 2013b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm. Acesso em: 29 maio 2024.

CAMPOS, Luiz Augusto *et. al.* **Relatório das desigualdades raciais** (2022). Rio de Janeiro: Grupo de Estudos Multidisciplinar da Ação Afirmativa, 2022. Disponível em: https://gemaa.iesp.uerj.br/relatorios/relatorio-das-desigualdades-raciais-2022/. Acesso em: 29 maio 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS. **A mulher negra no mercado de trabalho metropolitano**: inserção marcada pela dupla discriminação. São Paulo, Dieese, Estudos e pesquisas. ano II, n. 14, nov. 2005. Disponível em: http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2005/estpesq14112005_mulhernegra.pdf Acesso em: 02 out. 2018.

GONZALEZ, Lélia. **E a trabalhadora negra cumé que fica?** Jornal Mulherio, ano II, n. 7, maio-junho, 1982.

EVARISTO, Conceição. **Gênero e etnia**: uma escre(vivência) de dupla face. *In*: MOREIRA, Nadilza M de B; SCHNEIDER, Liane (Orgs.). Mulheres no mundo: etnia, marginalidade e diáspora. João Pessoa: Idéia, 2005.

FALCÃO, Gustavo.Empregada doméstica como MEI. **Revista Jus Navigandi,** Teresina, ano 28, n. 7346, 12 ago. 2023. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/105549. Acesso em: 24 jun. 2024.

GILMORE, Ruth Wilson. Geografía abolicionista y el problema de la inocencia. **Tabula Rasa,** v.28, p. 57-77. 2018. Disponível: http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n28/1794-2489-tara-28-00057.pdf Acesso em: 04 abr. 2023.

GONZALEZ, L. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GUIMARÃES, Nadya Araújo; VIEIRA, Priscila Pereira Faria. As "ajudas": o cuidado que não diz seu nome". **Revista Estudos Avançados**. v. 34, n.98, 2020. Disponível em:https://www.scielo.br/j/ea/a/LN8YgwX9J7Xgr67tZTVjf9B/#. Acesso em: 29 maio 2024.

GUIMARÃES, Nadya; PINHEIRO, Luana. O halo do cuidado: desafios para medir o trabalho remunerado de cuidados no Brasil. *In*: CAMARANO, Ana Amélia e PINHEIRO, Luana. (orgs) **Cuidar, Verbo Transitivo**: Caminhos para a provisão de cuidados no Brasil. Brasília: Ipea, 2023.

HILL COLLINS, Patricia. Em direção a uma nova visão: raça, classe e gênero como categorias de análise e conexão. *In*: MORENO, Renata (org.). **Reflexões e práticas de transformação feminista.** São Paulo: SOF, p. 13-42. 2015.

KERGOAT, D. **Se battre, disent-elles**. Paris, La Dispute (col. Le Genre du Monde) 2012.

MBEMBE, Achille. Necropolítica. **Revista Arte e Ensaio**, Rio de Janeiro, n. 32, 2016.

MIZAEL, Táhcita Medrado; BARROZO, Sarah Carolinne Vasconcelos;HUNZIKER, Maria Helena Leite. Solidão da mulher negra: uma revisão da literatura. **Revista da ABPN**, n. 2021, n. 38, p. 212-239, 2021 Disponível em: https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/1270. Acesso em: 14 mar. 2023.

NUNES, N. Mulher de favela: interseccionalidades e territorialidades. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, 1o Semestre de 2021 - n. 47, v. 19, p. 103 – 120.

NUNES, N; VELLETTE, A. Mulheres de favelas e o (outro) feminismo popular. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.3, n.1. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº156 da OIT Relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois Sexos**: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares. Genebra, OIT, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/268941/download. Acesso em: 29 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº189**. Trabalho digno para o trabalho doméstico. Genebra, OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

ONU MULHERES. **Articulação Nacional das Mulheres Indígenas Guerreiras da Ancestralidade**

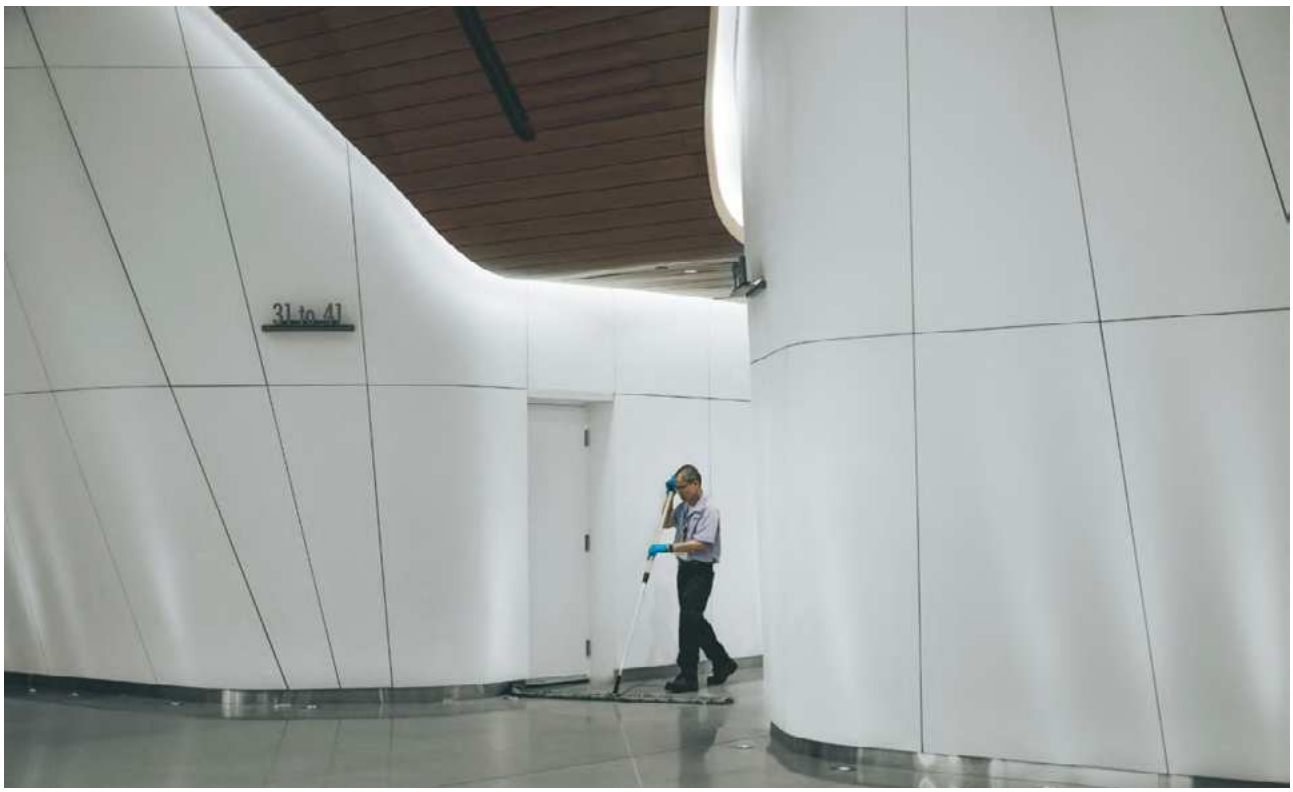
fortalece liderança local e atuação em rede pelos biomas. [s.l.], ONU Mulheres, 2021. Disponível em:https://www.onumulheres.org.br/noticias/articulacao-nacional-das-mulheres-indigenas-guerreiras-da-ancestralidade-fortalece-lideranca-local-e-atuacao-em-rede-pelos-biomas/.Acesso em: 29 maio. 2024.

SALVADOR, Soledad; COSSANI, Patricia. **Trabalhadoras remuneradas do lar na América Latina e no Caribe frente à crise do COVID-19**. Genebra: ONU, v. 11, 12 jun. 2020. Disponível em: https://oig.cepal.org/sites/default/files/pt-trabajadoras_del_hogar_portugues-.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

PEREIRA, Bergman de Paula. **De escravas a empregadas domésticas**: A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós- abolição. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo- PucSP, 2001.

VIEIRA, Nanah Sanches. **O trabalho da babá**: trajetórias corporais: entre o afeto, objeto e abjeto. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília. Brasília, 2014.

Imagem capa: Willian Fortunato no Pexels
Foto 1: Anna Shvets no Pexels



TERCEIRIZAÇÃO, TRABALHO DECENTE E A REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DE LIMPEZA, ASSEIO E CONSERVAÇÃO: UM CALEIDOSCÓPIO DE CONTRADIÇÕES

Danielle Patrícia Costa de Souza[1]

RESUMO

Este artigo discute as situações de desigualdades de condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados em atividades de limpeza, asseio e conservação diante da insegurança jurídica de seus vínculos no âmbito do Estado, como tomador de serviços e ante a ausência da representação sindical como elemento de pertencimento de classe nos processos reivindicatórios. Na perspectiva do Direito Social do Trabalho, o Estado também é responsável pela promoção do trabalho decente, tendo como eixos, o desenvolvimento sustentável e a atenuação das desigualdades sociais e econômicas. De modo especial, quando remanescem elementos dissociativos de representação sindical que afetam assimetricamente os trabalhadores no âmbito da prestação de serviços ao Estado, surge em evidência a insegurança jurídica que perpassa essa relação de trabalho e elucida esses trabalhadores como alvos do fenômeno organizacional nomeado teto-de-vidro.

Palavras-chave: Terceirização. Trabalho Decente. Representação Sindical. Relações de Trabalho. Desigualdades sociais. Estado. Tomador de serviços. Insegurança Jurídica. Teto-de-vidro.

Introdução

1 Advogada formada pelo Centro Universitário de Brasília, Especialista em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios - IESB. Atua com Direito Coletivo do Trabalho e Direito Trabalhista desde 2005. E-mail: daniellepatriciaadvocacia@gmail.com

A análise das relações de trabalho tendo como foco o instituto da terceirização na dinâmica da relação triangular empregador, prestadora de serviços e tomadora de serviços no âmbito da Administração Pública, revela mecanismos de poder e dispositivos de existência de subvalorização do trabalhador de forma preocupante. Também demonstra notória fragilidade de alguns vínculos de trabalho e a flexibilidade subjetiva das normas internacionais do trabalho, sob o viés de um dos pilares estratégicos da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho decente: respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, com enfoque no direito à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (OIT, 2006).

O objetivo desse artigo é discutir as situações de desigualdades de condições de trabalho experienciadas por trabalhadores terceirizados em atividades de limpeza, asseio e conservação diante da insegurança jurídica de seus vínculos no âmbito do Estado, como tomador de serviços e, ante a ausência da representação sindical, como elemento de pertencimento de classe nos processos reivindicatórios, de forma que as situações de fragilidade desses profissionais sejam melhor apresentadas e, em semelhança como tem sido em outras situações de compreensão interseccionalizada, que aqui se possa discutir como os trabalhadores terceirizados ainda sofrem com uma série de barreiras no ambiente de trabalho que cerceiam de forma enfática a possibilidade de buscarem alcançar condições decentes de trabalho e outros patamares profissionais nas organizações, fenômeno já nomeado como teto-de-vidro.

Partindo-se do pressuposto que o poder é uma força, constantemente exercida, que perpassa as relações sociais e sobre ela recaem resistências e questionamentos; o uso do poder não é apenas um recurso que algumas pessoas ou instituições dispõem e adotam para controlar outras pessoas. O poder é um artifício produzido através de práticas discursivas, como se observa na linguagem e no conhecimento que produzimos e compartilhamos. O poder é exercido através de narrativas, discursos, normas e práticas que, por suas vezes, hão de determinar o que é considerado verdadeiro ou correto em uma sociedade (FOUCAULT, 1979).

O princípio da supremacia do interesse público sobre o privado, é uma prerrogativa do poder do Estado e tem como finalidade lógica viabilizar a manutenção da ordem social de modo estável, no entanto, seu acionamento não pode justificar prerrogativas que interferem diretamente nos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, enquanto prestadores de serviços na Administração Pública.

O Instituto da Terceirização se fortalece como resultado dos processos de modernização e globalização, tem se apresentado como movimento de tendência para reestruturação produtiva global, com redução de custos na contratação, e com a desvinculação direta do trabalhador com a empresa tomadora de serviços, fatos que fazem resultar alguns efeitos negativos da terceirização para os trabalhadores.

No Direito Brasileiro, sob o viés da estrutura sindical estabelecida, os trabalhadores terceirizados são confinados a uma espécie de subcategoria de trabalhadores, sem meios concretos de representação sindical emancipada, dado que na tradição crítica da liberdade sindical, mesmo em sua perspectiva mais ampla, tal como propõe a OIT, o conceito de organização dos sindicatos é pré estabelecido no Brasil e exclui os trabalhadores terceirizados.

A situação vivida pelos trabalhadores terceirizados, em nosso entendimento, faz presente uma das formas de expressão do fenômeno "teto de vidro" que, na literatura em inglês foi designado pela expressão "*glass ceiling phenomenon*", caracterizado desde 1986, nos Estados Unidos por Hymowitz e Schellhardt (1986); o fenômeno teto de vidro inicialmente foi apresentado para retratar a discriminação de gênero e das mulheres, mas que hoje, quase quatro décadas após, é compreendido como um fenômeno organizacional que recai sobre diversos trabalhadores, de modo mais acentuado os que sofrem pelas interseccionalidades que carregam e, por conseguinte, estão em situação de vulnerabilização e violência sutil.

Teto de Vidro é um fenômeno que descreve a existência de barreiras sutis, mas suficientemente fortes e transparentes que impossibilitam a ascensão dos profissionais a níveis mais altos da hierarquia organizacional. Essas barreiras podem ser decorrentes da trajetória formativa diferenciada do profissional (barreiras educacionais), situações familiares, sociais, gênero, cor e raça (barreiras sociológicas), bem como podem também, advir de valores da cultura organizacional (barreiras estruturais) (STEIL, 1997; KJEDAL, RINDFLEISH, SHERIDA, 2008).

Contudo, a terceirização por si só, não é a única atividade danosa e responsável pela precarização das relações de trabalho, existem uma série de outros fatores que contribuem para a metamorfose da legislação social protetora do trabalho, a informalidade, a ausência da regulamentação dos trabalhadores em plataformas digitais, por exemplo, são situações que encontra clara sintonia com a desvinculação do direito do trabalho.

“Contudo, a terceirização por si só, não é a única atividade danosa e responsável pela precarização das relações de trabalho, existem uma série de outros fatores que contribuem para a metamorfose da legislação social protetora do trabalho, a informalidade, a ausência da regulamentação dos trabalhadores em plataformas digitais, por exemplo, são situações que encontra clara sintonia com a desvinculação do direito do trabalho”

A representação sindical de trabalhadores terceirizados

Os sindicatos, atores sociais importantes no cenário dos direitos coletivos do trabalho, têm na negociação coletiva o ápice da conquista dialógica de suas atuações e por meio dela esboçam conquistas históricas de direitos e expressão de deveres que consolidam relações entre empregados e empregadores.

A atividade sindical no Brasil, nas últimas duas décadas, tem passado por movimentos caracterizados por expansões e contrações, tanto em termos de representação sindical, quanto em termos de resgate da confiança dos trabalhadores na atuação sindical. Galvão, Castro, Krein e Teixeira (2019) ao analisarem Cardoso (2015) apontaram o quanto o descontentamento dos trabalhadores com o sindicalismo, em determinados momentos, foi consequência de uma atuação sindical identificada com o governo, crise que pode ter sido ampliada no momento em que determinado projeto político entrou em colapso e começou a ser duramente questionado.

Por outro lado, no Brasil, movimentos de expansão da atuação sindical foram observados por Boito, Galvão e Marcelino (2015), ao fazerem menção à “nova fase do sindicalismo brasileiro”; fase marcada pela combinação de uma atuação forte e vitoriosa nas atividades reivindicatórias e ações mais moderadas por parte dos dirigentes dos movimentos sindicais.

Com a consolidação da terceirização e dos paradigmas inerentes à relação direta entre trabalhadores e empregadores foram alterados. A terceirização, formada pela intermediação de mão-de-obra, foge totalmente aos conceitos estabelecidos para o enquadramento sindical no Direito do Trabalho.

As questões atinentes à atividade principal e preponderante para empresas que exercem múltiplas atividades, de modo mais específico, as empresas que fornecem prestação de serviços terceirizados e locação de mão de obra em diversas áreas, via de regra, não se limitam a uma única atividade principal ou preponderante; a prevalência ocorre dentro das atividades de prestação de

serviços terceirizados exercidas pela empresa, sendo elas as mais heterogêneas possíveis.

Numa perspectiva da configuração dos direitos fundamentais do trabalho, previstos na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1949), os mecanismos contrários à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, permeiam a linha tênue entre ação comportamental de gerência do empregador e da tomadora de serviços, com a interferência administrativa do Estado na organização sindical.

Como consequência, esse dinamismo estatal, por vezes, contribui para o enfraquecimento da atividade coletiva dos trabalhadores e, por consequência, a capacidade de ação, de mobilização e reivindicação ficam prejudicadas, ao serem criadas brechas que permitam a retirada da representação sindical dos trabalhadores.

As relações de trabalho compõem seara dinâmica e em transformação no cômputo do Direito Coletivo do Trabalho e, com o fenômeno da terceirização no sistema sindical brasileiro não é diferente; de modo específico, por este ser pautado pelo modelo de enquadramento, por categoria e exclusividade de representação. Os modelos de contratação de gestão de mão de obra, impulsionados pela revolução tecnológica e organizacional, desvinculam o trato direto com o empregador e dificultam o enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados no modelo convencional.

O arquétipo da representação sindical por categoria está delimitado na Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 511 e parágrafos seguintes, nos quais se apresenta a associação daqueles que exercem "a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas", cuja categoria econômica é constituída pela "solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas" (Brasil, 1943, art. 511, §1º); a composição da categoria profissional como expressão social elementar é formada pela "similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas" (Brasil, 1943, art. 511, §2º); e a categoria.

Se a representação sindical dos trabalhadores terceirizados nas empresas prestadoras e tomadoras de serviços na iniciativa privada incitam posicionamentos dos mais diversos, a representação sindical dos trabalhadores terceirizados na Administração Pública é um caleidoscópio de contradições que expõem vulnerabilidades.

As contradições da representação sindical dos trabalhadores terceirizados na Administração Pública perpassam por vários atores e situações: o Tribunal de Contas da União tem se posicionado no sentido que "o enquadramento sindical é aquele relacionado à atividade principal da empresa licitante e não da categoria profissional a ser contratada, em atenção aos artigos 570, 577 e 581, § 2º da CLT e ao art. 8º, II, da Constituição Federal", tal como se dispõe no Acórdão 2101/2020, Plenário do TCU (BRASIL, 2020).

Há que se levar em consideração que o Tribunal de Contas da União, como órgão de controle externo do governo federal, "é responsável pela fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial dos órgãos e entidades públicas do país quanto à legalidade, legitimidade e economicidade" (BRASIL, 2024). E a atuação desse órgão converge para o interesse primário da Administração Pública.

A Receita Federal do Brasil, debatedora nesse contexto por meio da Solução de Consulta DISIT/SRRF04 nº 4032, de 30 de julho de 2019, apresenta que a atividade econômica principal da empresa, que define o código CNAE principal a ser informado no cadastro do CNPJ, não se confunde com a atividade preponderante do estabelecimento (matriz ou filial), a qual é utilizada para se determinar o grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILRAT/SAT) (BRASIL, 2019a).

O item 6.2, "C" da Instrução Normativa SEGES/MPDG nº 05/2017, esclarece que a atividade

preponderante é diferente da atividade principal. Vejamos:

> GILRAT. CNAE. ATIVIDADE PRINCIPAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE. GRAU DE RISCO.
> A atividade econômica principal da empresa, que define o código CNAE principal a ser informado no cadastro do CNPJ, não se confunde com a atividade preponderante do estabelecimento (matriz ou filial), a qual é utilizada para se determinar o grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILRAT/SAT).
> Para fins do disposto no art. 72, § 1º, da IN RFB nº 971, de 2009, deve-se observar as atividades efetivamente desempenhadas pelos segurados empregados e trabalhadores avulsos, independentemente do objeto social da pessoa jurídica ou das atividades descritas em sua inscrição no CNPJ.
> O enquadramento do estabelecimento no correspondente grau de risco é de responsabilidade da empresa, e deve ser feito mensalmente, de acordo com sua atividade econômica preponderante.
> Os segurados empregados que prestam serviços em atividades-meio deverão ser considerados na apuração do grau de risco.
> SOLUÇÃO DE CONSULTA VINCULADA À SOLUÇÃO DE CONSULTA n.º 90 — COSIT, DE 14 DE JUNHO DE 2016.
> Dispositivos Legais: art. 72 da IN RFB n.º 971, de 2009; art. 17 da IN RFB n.º 1436, de 2013, alterados pela IN RFB 2053/2021 (BRASIL, 2017).

A própria Receita Federal tem o entendimento que a empresa deve realizar o enquadramento na CNAE, referente às atividades preponderantes que desenvolve, por estabelecimento.

Em outras palavras, a empresa pode até colocar na sua CNAE atividade principal em determinada área, como exemplos: metalurgia, construção civil ou processamento de dados, mas ter sua maior atuação na prestação de serviços de fornecimento de mão de obra terceirizada, logo, para fins de pagamento das contribuições sociais previdenciárias aos trabalhadores da empresa será a atividade que a empresa possui maior atuação.

A Consulta DISIT ressalta ainda que devem ser observadas as atividades efetivamente desempenhadas pelos segurados empregados ou trabalhadores avulsos no seu local de trabalho, independentemente do objeto social da pessoa jurídica ou das atividades descritas em sua inscrição no CNPJ.

Nesse viés, a atividade econômica principal da empresa está voltada para aspectos laborais (número de segurados empregados e trabalhadores avulsos na atividade econômica), nos termos da art. 17 da IN RFB n.º 1436, de 30 de dezembro de 2013 (BRASIL, 2013) e não se confunde com a

atividade econômica preponderante, que tem como foco aspectos econômicos, nos termos do art. 43, da IN RFB n.º 2110, de 17 de outubro de 2022 (BRASIL, 2022).

A própria Receita Federal afirma que: "Cada estabelecimento da empresa, seja ele matriz ou filial, deverá verificar a atividade preponderante ali desempenhada, e esta verificação não terá consequências em relação ao código CNAE principal da empresa." (BRASIL, 2021).

Para que seja considerada atividade preponderante, as atividades desenvolvidas pela empresa devem ter correlação entre si, confluência e combinação entre as atividades, conforme inteligência do art. § 2º, do art. 581, da CLT (BRASIL, 1943).

Mesmo que a empresa coloque como atividade principal metalurgia e como secundária, prestação de serviços ou locação de mão de obra nas áreas do âmbito administrativo, se a empresa executa atividades de prestação de serviços terceirizáveis de apoio administrativo, limpeza e conservação, há desproporcionalidade e ausência de conexão entre as atividades desenvolvidas pela empresa.

Os contrastes quanto ao enquadramento dos trabalhadores terceirizados no âmbito da Administração Pública ganham destaque quando a própria Administração Pública na Instrução Normativa nª 05/2017, que trata sobre os procedimentos de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, determina que o instrumento coletivo a ser utilizado deve ser o da categoria que irá executar os serviços, *in verbis*:

> 6.2. As disposições para apresentação das propostas deverão prever que estas sejam apresentadas de forma clara e objetiva, estejam em conformidade com o ato convocatório, preferencialmente na forma do modelo previsto Anexo VII-C, e contenham todos os elementos que influenciam no valor final da contratação, detalhando, quando for o caso:
>
> (...)
>
> c) a indicação dos sindicatos, Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos de Trabalho que regem as categorias profissionais que executarão o serviço e as respectivas datas-bases e vigências, com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); (BRASIL, 2017).

As contradições verificadas dentro da própria Administração Pública quanto aos critérios de agremiação para o enquadramento sindical, não levaram em consideração a proteção mínima do trabalhador como respeito aos direitos, melhor remuneração e condições de trabalho, com vista a atenuar as desigualdades sociais e econômicas provenientes de um sistema produtivo que comprime a legislação protetiva e de um Estado social.

Ainda sob a incongruência da representação sindical dos trabalhadores terceirizados, no sistema sindical brasileiro a exclusividade de representação sindical é intrínseca ao modelo de Unicidade sindical. As peculiaridades da existência de sindicato com representação sindical exclusiva de trabalhadores terceirizados em alguns Estados, legalmente legitimado pelo órgão responsável pelo registro sindical, Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos da Súmula 677 do STF. (BRASIL, 2003) devem ser levadas em consideração na realização do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados.

A usurpação de um ator social institucional legalmente constituído, por outro alheio à contingência e demandas dos trabalhadores terceirizados, desprestigia o exercício do direito fundamental do trabalho, de modo especial no que tange à negociação coletiva, prevista nas normas internacionais no trabalho, em especial a Convenção 98 da OIT. Procedimentos contrários à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva permeiam a linha tênue entre ação comportamental de gerência do empregador e atuação administrativa do Estado nas práticas de atos antissindicais, que esmaecem a organização coletiva dos trabalhadores, a capacidade de

ação, de mobilização e reivindicação, por intermédio da retirada da representação sindical dos trabalhadores.

O Eg. Tribunal Pleno, nos autos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência n.º 0000396-17.2016.5.10.0000, fixou a tese consignada no Verbete 76/2019 (BRASIL, 2019b), pela aplicação do instrumento coletivo de trabalho do qual o empregado labora quando: i) empresa exerce múltiplas atividades; ii) a atividade exercida pela empresa for de prestação de serviços e iii) o instrumento coletivo do sindicato de trabalhador for mais benéfico.

> ENQUADRAMENTO SINDICAL. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. EXERCÍCIO DE MÚLTIPLAS ATIVIDADES. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. APLICAÇÃO. PARÂMETROS
>
> I - O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros.
>
> II - Atuando a empresa em múltiplos setores da economia, o enquadramento sindical observará o segmento no qual o empregado trabalha, salvo quando não for possível identificar a atividade preponderante de seu empregador e, cumulativamente, o sindicato dos trabalhadores houver celebrado convenção coletiva mais benéfica com sindicato eclético da categoria econômica.
>
> Publicação: Disponibilizado no DEJT dos dias 29/11, 2 e 3/12/2019.

O Verbete 76/2019 (BRASIL, 2019b) utiliza parâmetros que evocam para as empresas de prestação de serviços terceirizáveis, a representação sindical econômica por sindicato de serviços terceirizáveis, caso seja esta a atividade preponderante da empresa e, caso não seja a atividade preponderante da empresa 'prestação de serviços terceirizáveis', que a empresa licitante siga o critério da atividade específica do empregado.

Empresas prestadoras de serviços mais especificamente, aquelas que fornecem prestação de serviços terceirizados e locação de mão de obra ao Estado, têm em sua configuração, via de regra, não se limitarem a uma única atividade preponderante; a preponderância ocorre dentro das atividades de prestação de serviços terceirizados exercidas pela empresa, a depender dos serviços que fornecem a Administração Pública.

A atuação profissional em postos de trabalho vinculados às atividades de limpeza, asseio e conservação carrega historicamente o peso de discriminações decorrentes da hierarquização de trabalhadores a partir de níveis e exigência de qualificação profissional, susta e aprofunda a distinção dos trabalhadores de categorias contratadas diretamente pela empresa e os terceirizados, por mais que se queira, não há unidade lógica dentro da Administração Pública entre os terceirizados e os servidores públicos.

Com o advento da terceirização os paradigmas atinentes à relação direta entre trabalhador e empregador foram alterados, a terceirização pressupõe intermediação de mão-de-obra que foge totalmente aos conceitos até então estabelecidos para o modelo sindical categorial.

E nessa perspectiva que se localiza a necessidade de respeito ao trabalho decente pelo Estado, com o fito de evitar a imissão do Estado na organização e liberdade sindical, ao redirecionar o enquadramento sindical dos trabalhadores sem lastro de coerência com a realidade das atividades profissionais exercidas pelos trabalhadores.

Trabalho decente e atenuação das desigualdades sociais e econômicas

Desenvolver o trabalho de forma adequadamente remunerada, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança de modo que, por meio dele o trabalhador seja capaz de garantir

uma vida digna é o cerne daquilo que tem sido nomeado como Trabalho decente, defendido pela OIT e validado pelo Brasil, inclusive como um pacto supraconstitucional.

A importância do trabalho e sua centralidade tem sobrevivido aos questionamentos das últimas três décadas e, parte da constatação do trabalho como uma atividade essencial à dignidade humana permanece decorrente do fato de, em seu redor, ainda se agregarem elementos da grande divisão técnica, étnica e de disputa de poderes que, ao mesmo tempo que estruturam a sociedade, ainda constitui um dos grandes fatores de desigualdade social e de conflito social contemporâneos (SANTOS, 1994, p. 264).

Ferreira (2011) faz menção à existência e fortalecimento, nas últimas décadas, de algumas variáveis existentes no Direito do Trabalho e nas relações laborais que apontam áreas sociais e tensões que, por conseguinte, têm colocado a necessidade do próprio Direito do Trabalho se recentralizar no momento atual.

Dentro dessas áreas e tensões, tem-se as desigualdades de oportunidades de emprego e ausência de pleno em emprego no mercado de trabalho; a desregulamentação dos contratos de trabalho no que diz ao estabelecimento do emprego; alargamento do poder patronal e dos critérios de subordinação, no que diz respeito à conformação do poder patronal; a diminuição ou ausência de regras de regulação das condições de trabalho, no tangente às condições de trabalho; a não fixação de salários mínimos e ausências de mecanismos de proteção social, no que diz respeito ao rendimento; o não reconhecimento dos direitos sindicais e de participação, que evoca o direito à representação e as situações de desigualdade em função na natureza dos vínculos de trabalho.

Na esteira dos inúmeros compromisso que permeiam tantos desafios para estabelecimento de um trabalho decente, pode-se citar o esforço do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Plano Nacional de Trabalho Decente, desde 2010, com convite permanente de lembrar a necessidade de respeito e cumprimento dos quatro pilares estratégicos como propõe a OIT, quais sejam: (a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No encalço dessas reflexões que se propõe resgatar da metáfora “glass ceiling” ou teto de vidro, presente na literatura que reflete o mundo do trabalho desde os anos 1980 e que chama a atenção para alguns contextos organizacionais nos quais existem tantos obstáculos invisíveis com os quais alguns trabalhadores se deparam para ter acesso a condições dignas de trabalho, garantia de direitos e posições mais visíveis e mais bem remuneradas (LAUFER, 2004).

Se no contexto internacional as reflexões sobre “teto de vidro” foram apropriadas, até agora por aqueles que evocam a necessidade de maior equidade de gênero nas organizações de trabalho, há de se compreender que o fenômeno se expande para outras realidades de uma forma mais difusa, atingindo, a nosso ver o conjunto de trabalhadores que aqui são mencionados e discutidos: trabalhadores terceirizados, de modo especial de limpeza, asseio e conservação.

Os trabalhadores que atuam na limpeza, asseio e conservação ainda figuram no imaginário coletivo como profissionais em uma profissão pejorativa, acompanham essa visão estereotipada as situações expressas de rebaixamento social e humilhação pelas quais esses profissionais passam por não constituírem o quadro efetivo de uma organização (SOUZA, 2011).

Um dos dificultadores já apontados para que o “teto de vidro” deixe de ser uma premissa tão constantemente observável e, com ele, as situações flagrantes de desrespeito aos trabalhadores é enfrentamento do caráter difuso e por vezes redundantes dos trabalhos sobre os fatores explicativos do “teto de vidro” nas organizações de trabalho, ainda muito ligados à falta de perspectiva histórica e comparativa (LE FEUVRE, 2016; MARRY, 2016).

Dentro desta ótica, os elementos de compreensão da precária situação que permeia a atuação dos trabalhadores aqui mencionados, na perspectiva do trabalho decente e considerando

ainda, o investimento permanente e capilarizado no instituto da terceirização, entendemos que os elementos dissociativos de representação sindical que afetam de modo dissonante os trabalhadores terceirizados de limpeza, asseio e conservação no âmbito da prestação de serviços ao Estado, surgem como uma evidência da insegurança jurídica que perpassa essa relação de trabalho, mas também, como a perpetuação de prática sutis de discriminação e preconceito com relação à alguns trabalhadores e atuações profissionais.

A exclusão e o tratamento desigual nas organizações são alguns dos aspectos perversos aos quais estão expostos estes trabalhadores, de forma que as ações para romper o "teto de vidro" no setor público exigem uma gama de esforços variados que reconheçam as realidades, públicos e situações específicas que permeiam categorias diversas.

Conclusão

Os trabalhadores terceirizados são numerosos e quantitativamente muito presentes na Administração Pública. Os trabalhos que exercem são de extrema importância para o funcionamento da máquina pública, no entanto, representam polo hipossuficiente quando dimensionada a força de trabalho.

A questão nodal do enquadramento sindical limitação o sistema sindical vigente no regramento categorial, em especial, no agrupamento por categoria econômica. Para as empresas que prestam serviços terceirizados para a Administração Pública, este conceito não encontra guarida. As empresas prestadoras de serviços que fornecem mão de obra nos mais variados setores da atividade produtiva, não se limitam a uma única atuação econômica propriamente dita, atuam nas mais variadas atividades mercadológicas, a depender da oferta e da procura.

A mudança do paradoxo de posicionamentos do enquadramento sindical dos trabalhadores terceirizados deve levar em consideração alguns fatores sociais atrelados à segurança jurídica do Direito Social do Trabalho em um Estado Social, sem deixar de auscultar a atuação dos atores sociais envolvidos.

Certamente, a alternativa para possibilitar um caminho viável na representação dos trabalhadores terceirizados na Administração Pública, se colocaria nessa ordem de razões: o enquadramento sindical dos empregados lotados no contrato de prestação de serviços deve observar o objeto do certamente/contrato administrativo/atividades laborais desenvolvidas, não a atividade principal da empresa. Em se tratando de empresa prestadora de serviços, que atua em inúmeros ramos de atividades, devem ser observadas as normas coletivas firmadas pelas entidades sindicais da categoria profissional contratada pela tomadora dos serviços e que zela pelas atividades exercidas pelos trabalhadores. Ainda, há que se respeitar o princípio da unicidade sindical nos locais onde existem sindicatos legalmente constituídos que já representam os trabalhadores terceirizados.

Resgatando a constatação da existência do fenômeno Teto de Vidro nas relações de trabalho envolvendo trabalhadores terceirizados, as barreiras visíveis, mas sutis no contexto da terceirização, sugerem microviolências e discriminações no ambiente de trabalho. Se a ascensão profissional dos trabalhadores terceirizados nas organizações privadas é cerceada pela instabilidade ocupacional, no âmbito a Administração Pública, a ausência de práticas de valorização desses profissionais, tanto pelas empresas tomadoras quanto pelo Estado, ocasiona um distanciamento da democratização das relações de trabalho e o cumprimento dos preceitos que regem o trabalho decente.

Essas inseguranças dificultam o planejamento e a construção de uma trajetória profissional sólida, sitiando esses trabalhadores na mesma atividade laboral por longos períodos, até a aposentadoria destes, sem perspectivas de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Referências

BOITO, Armando; GALVÃO, Andréia; MARCELINO, Paula. La nouvelle phase du syndicalisme

brésilien. **Cahiers des Amériques Latines**, v. 80, 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943] Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 29 abr. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa nº 05 de 206 de maio de 2017. Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, **Portal de Compras do Governo Federal**, 26 maio 2027. Disponível em: https://www.gov.br/compras/pt-br/acesso-a-informacao/legislacao/instrucoes-normativas/instrucao-normativa-no-5-de-26-de-maio-de-2017-atualizada. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Instrução Normativa RFB Nº 2110, de 17 de outubro de 2022. Dispõe sobre normas gerais de tributação previdenciária e de arrecadação das contribuições sociais destinadas à Previdência Social e das contribuições devidas a terceiros, administradas pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB). **Diário Oficial da União**, 19 out. 2022, seção 1, p. 46.

BRASIL Instrução Normativa RFB nº 2053, de 06 de dezembro de 2021, dispõe sobre a Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB), destinada ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), devida pelas empresas referidas nos arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**, 08 dez. 2021, seção 1, p. 45.

BRASIL. Receita Federal. Solução de Consulta Vinculada à Solução de Consulta nº 90 - COSIT, de 14 de junho de 2016. Dispositivos legais: art. 72 da in rfb nº 971, de 2009; art. 17 da in rfb nº 1436, de 2013. **Diário Oficial da União**. 31 jul. 2019a. Disponível em http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=102613 Acesso em: 01 mar. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula 677. Brasília, **Aplicação das Súmulas no STF**. 09 out. 2003. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2316. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Verbete 76/2019 TRT/10. Brasília, **Verbetes do Tribunal Pleno (Súmulas Regionais)**. 03 dez. 2019b. Disponível em: https://pje.trt10.jus.br/suj/jsf/publico/verbetes.jsf?idTRT10M=68#. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Dados abertos**. Brasília, Governo Federal, 20--. Disponível em: https://dados.gov.br/dados/organizacoes/visualizar/tribunal-de-contas-da-uniao-tcu#:~:text=Para%20isso%2C%20tem%20como%20meta,%C3%A0%20legalidade%2C%20legitimidade%20e%20economicidade. Acesso em: 03 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Plenário do TCU. Acórdão 2101/2020. Processo: 040.083/2018-7 - Representação (REPR). Relator Augusto Nardes. Data da Sessão: 12/08/2020. Número da Ata 30/2020 - Plenário do TCU. Brasília, **Pesquisa integrada**, 12 ago. 2020. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/ACORDAO-COMPLETO-2406698. Acesso em: 03 jun. 2024.

CARDOSO, Adalberto. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Cadernos CRH**, Salvador, n. 75, Set./Dez, p. 493-510, 2015.

FERREIRA, Antônio Casemiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (RE)pensar o direito das relações laborais. *In*: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **A Globalização e as Ciências Sociais**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro, RJ: Edições Graal, 1979.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH,** Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago, p. 253–269, 2019.

HYMOWITZ, C. ; SCHELLHARDT, T.D. The glass ceiling: why women cant seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. **Wall Street Journal Section**, v.4, n.1, p. 4-5, 1986.

KJELDAL, S.; RINDFLEISH, J.; SHERIDAN, A. Gender inequality in academia: The role of informal rules and practices. **Women in Management**, v. 39, n. 1, 1-11, 2008.

LAUFER, Jacqueline. Femmes et carrières: la question du plafond de verre. **Revue Française de Gestion**, v. 30, n. 151, p. 117-128, 2004.

LE FEUVRE, Nicky. Femmes et sciences, apports et écueils des comparaisons internationales. *In:* ROGERS, Rebecca; MOLINIER, Pascale (Org.). **Les femmes dans le monde académique**: perspectives comparatives. Rennes: PUR, p. 65-79, 2016.

MARRY, Catherine. Conclusion. *In*: ROGERS, Rebecca; MOLINIER, Pascale. L**es femmes dans le monde académique**: perspectives comparatives. Rennes: PUR, p. 197-206, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Genebra, OIT, 2006. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 30 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e negociação coletiva**. Genebra, OIT, 1949. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html. Acesso em: 30 abr. 2024.

SANTOS, Boaventura Souza. **Pela mão de Alice**: O Social e o Político na pós-modernidade. Porto: Afrontamento, 1994.

SOUZA, Tatiele Pereira de. **Identidade e subalternidade**: a construção da identidade de trabalhadores serventes de limpeza. Dissertação. (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, 62-69, 1997.

Imagem capa: Verne Ho no Unsplash
Foto 1: Toon Lambrechts Unsplash

TRABALHO DECENTE DA MULHER E EVOLUÇÕES LEGISLATIVAS NO BRASIL: AVANÇOS EM DIREÇÃO À IGUALDADE SALARIAL E DE GÊNERO, O COMBATE À VIOLÊNCIA E TODAS AS FORMAS DE ASSÉDIO E A SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE LABORAL

Flávia Alcassa[1]

RESUMO

Este trabalho abordou a questão da igualdade de gênero no ambiente de trabalho no Brasil, com foco em aspectos como discriminação de gênero, assédio moral e sexual, e diferença salarial. Discutiu-se a legislação brasileira relevante, incluindo a Constituição Federal, a CLT, a Lei Maria da Penha, a Lei Emprega + Mulheres e a Lei de Igualdade Salarial. Também foram examinadas as jurisprudências relacionadas a esses temas. Além disso, o papel da ONU e da ONU Mulheres na promoção da igualdade de gênero e dos direitos humanos no ambiente de trabalho foi discutido. Embora existam leis e regulamentos que visam garantir a igualdade de gênero e proteger as mulheres contra a discriminação e a violência no local de trabalho, ainda há muito a ser feito para garantir a plena implementação e cumprimento dessas leis. As jurisprudências examinadas neste trabalho destacam a importância de combater a discriminação, o assédio moral e sexual, e a diferença salarial no ambiente de trabalho. Além disso, a ONU e a ONU Mulheres desempenham um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e no respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho. Conclui-se fundamental que todos os atores relevantes, incluindo governos, empregadores e indivíduos, trabalhem juntos para promover a igualdade de gênero no local de trabalho. A luta pela igualdade de gênero no local de trabalho é uma luta contínua, e todos nós temos um papel a desempenhar para garantir um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todos.

1 Advogada, sócia-fundadora do escritório Alcassa & Pappert.- Especializada em Direito Digital Corporativo e Relações de Trabalho, Professora universitária. DPO. Fundadora da empresa Alcassa Innovation Tech.

Palavras-chave: Igualdade de gêneros. Direito das Mulheres. Ambiente de trabalho

Introdução

O trabalho decente da mulher no Brasil é um tema de grande importância e relevância, que abrange diversas questões relacionadas à igualdade de gênero, direitos trabalhistas, condições de trabalho e acesso a oportunidades. Apesar dos avanços alcançados ao longo dos anos, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho brasileiro.

Igualdade salarial

No Brasil, diversos princípios constitucionais e normas infraconstitucionais protegem e promovem a não discriminação nas relações de trabalho. A Constituição Federal de 1988, em seus artigos 3º, 5º e 7º, garante a igualdade de direitos e oportunidades para todos os trabalhadores, proibindo qualquer forma de discriminação (BRASIL, 1988). Além disso, legislações como a Lei nº 9.209/95 (BRASIL, 1995), e convenções internacionais, como a Convenção 111 da OIT, reforçam o compromisso com a promoção da igualdade e inclusão no ambiente laboral.

A Lei de Igualdade Salarial (Lei nº 14.611/23), promulgada em 2023, representa um marco significativo na luta contra a discriminação salarial e a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Esta legislação visa equalizar a remuneração entre homens e mulheres e introduz penalidades para práticas discriminatórias relacionadas ao salário, seja por sexo, raça, etnia, origem ou idade. A implementação dessa lei demonstra o compromisso do Brasil em garantir condições justas e dignas para todas as trabalhadoras, combatendo disparidades salariais injustas e promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (BRASIL, 2023a).

“Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.”.

A Lei de Igualdade Salarial, promulgada em 2023, representa um marco significativo na luta contra a discriminação salarial e a promoção da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Esta legislação visa equalizar a remuneração entre homens e mulheres e introduz penalidades para práticas discriminatórias relacionadas ao salário, seja por sexo, raça, etnia, origem ou idade. A implementação dessa lei demonstra o compromisso do Brasil em garantir condições justas e dignas para todas as trabalhadoras, combatendo disparidades salariais injustas e promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (BRASIL, 2023).

A promoção da igualdade de gênero e o respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030. Os ODS 5, 8 e 10, em particular, destacam a importância de alcançar a igualdade de gênero, promover o crescimento econômico sustentável e reduzir as desigualdades dentro e entre os países.

De acordo com a Lei nº 14.611/2023, que estabelece a obrigatoriedade de igualdade salarial entre homens e mulheres que desempenham funções equivalentes ou idênticas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) implementou um canal dedicado para denúncias de diferenças salariais baseadas em gênero. Este canal, que foi disponibilizado em 2023, proporciona aos trabalhadores um meio para relatar situações de disparidade salarial entre homens e mulheres. Esta medida é um avanço importante na busca pela igualdade de gênero no ambiente de trabalho, oferecendo às vítimas de discriminação salarial uma via para reivindicar seus direitos (BRASIL, 2023a).

No final de março de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) finalizou o primeiro Relatório de Igualdade Salarial. Este relatório destaca a disparidade salarial média entre homens e mulheres no Brasil, com base em informações fornecidas por empresas com mais de 100 funcionários. O relatório revela que as mulheres no Brasil ganham 80,6% do que os homens ganham. Além disso, o relatório fornece dados por estado, permitindo uma visão da desigualdade salarial em diferentes regiões do país (INSPER, 2024).

É alarmante observar que, no Brasil, as mulheres recebem cerca de 30% menos do que os homens, uma das maiores disparidades salariais na América Latina. Esta desigualdade é ainda mais acentuada entre as mulheres minoritárias, que ganham cerca de metade do salário de um homem branco médio (BRASIL, 2024).

Surpreendentemente, mesmo quando as mulheres têm acesso à mesma educação que os homens, isso não se traduz em salários mais altos. Por exemplo, apesar de as mulheres constituírem mais de 60% da força de trabalho com formação universitária, elas ganham 36% menos do que os homens com a mesma formação. Em média, as mulheres brasileiras relataram que seus salários representavam apenas 78% dos salários dos seus colegas masculinos no ano anterior. O índice de disparidade de gênero no Brasil em 2023 foi de 0.726, indicando uma média de disparidade de gênero de cerca de 27% (o que significa que as mulheres têm 27% menos probabilidade de ter as mesmas oportunidades que os homens) (WORLD ECONOMIC FORUM, 2024).

Estes dados sublinham a necessidade urgente de políticas e iniciativas que promovam a igualdade de gênero no local de trabalho no Brasil. A legislação recente é um passo na direção certa, exigindo que os empregadores no Brasil ofereçam salários iguais para homens e mulheres que desempenham as mesmas funções. No entanto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar a verdadeira igualdade salarial.

Combate a violência e o assédio

A persistência da violência e do assédio contra as mulheres no local de trabalho é uma realidade lamentável que atinge a dignidade, a segurança e o bem-estar das trabalhadoras em todo o mundo. Esses comportamentos prejudiciais não apenas violam os direitos humanos fundamentais, mas também perpetuam as desigualdades de gênero e minam a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

O assédio moral, também conhecido como *bullying* psicológico ou *mobbing*, é uma forma de abuso emocional que ocorre no ambiente de trabalho, com algum tipo de comportamento abusivo pode ocorrer de diversas formas, incluindo intimidação, humilhação, ridicularização, exclusão, difamação, manipulação, entre outros. É com grande preocupação que observamos os crescentes casos de assédio e violência contra a mulher em diversos contextos sociais, especialmente no ambiente de trabalho. Neste sentido, é crucial reconhecer que os avanços legislativos, a intensificação das fiscalizações e a implementação de meios eficazes de combate ao assédio são mais do que importantes, são urgentes.

A Lei 14.457 (BRASIL, 2022) instituiu o Programa Emprega + Mulheres, e traz as seguintes disposições:

> Artigo 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de

> Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho: I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas; II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e IV – realização, no mínimo a cada 12 meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações. §1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no artigo 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira (BRASIL, 2023).

É profundamente perturbador constatar que a violência contra a mulher no local de trabalho é uma realidade alarmante no Brasil. Segundo um estudo do Instituto Patrícia Galvão, impressionantes 76% das mulheres já foram vítimas de algum tipo de violência no trabalho. A pesquisa revela que quatro em cada dez mulheres foram submetidas a insultos, insinuações sexuais ou convites indesejados de colegas masculinos. Além disso, muitas delas enfrentam situações de desvalorização em suas funções, com suas contribuições sendo ignoradas (37%), recebendo salários inferiores aos de colegas masculinos na mesma posição (34%) e sendo constantemente criticadas sobre o esforço que aplicam em suas atividades (29%) (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2024).

Os colegas do sexo masculino também são responsáveis por constranger as mulheres de outras maneiras, como elogios desconfortáveis (36%). Outras formas de exercer poder sobre as mulheres incluem ameaças verbais (23%) e discriminação com base na aparência física ou idade das trabalhadoras (22%). Um dos comportamentos mais graves que afetam as trabalhadoras é a agressão sexual, que inclui tanto casos de assédio sexual quanto estupro. Este tipo de incidente, que é criminalmente punível, atinge 12% das mulheres entrevistadas pelo instituto. Além disso, 4% foram vítimas de agressões físicas no local de trabalho (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2024).

Em apenas 34% dos casos denunciados à gestão, a empresa ouviu o relato da vítima e puniu o agressor. Em 12% dos casos, a empresa nem sequer ouviu a vítima. O estudo também destaca que, em apenas 28% dos casos relatados, a vítima soube que o agressor sofreu alguma consequência. Em 39% dos casos, a vítima ficou sem informações sobre as medidas tomadas para punir o agressor e em 36% dos casos nenhuma sanção foi aplicada (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2024).

Estes dados sublinham a necessidade crítica de políticas e iniciativas que promovam a proteção dos direitos das mulheres e combatam a violência no local de trabalho no Brasil. É evidente que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todas as mulheres.

Para erradicar a discriminação, a violência e o assédio contra as mulheres no local de trabalho, é imprescindível a implementação de estratégias abrangentes em níveis pessoal, organizacional e governamental. As organizações devem estabelecer políticas e procedimentos transparentes para prevenir e combater a discriminação e a violência no local de trabalho, assegurando que todas as trabalhadoras tenham acesso a canais de denúncia seguros e eficientes. É essencial fomentar uma cultura organizacional que se baseie no respeito, na igualdade e na inclusão, que celebre a diversidade e valorize todas as contribuições dos funcionários.

No nível governamental, é vital a adoção de leis e regulamentos sólidos que proíbam a discriminação e a violência contra as mulheres no local de trabalho e estabeleçam mecanismos adequados de supervisão e responsabilização. Além disso, é necessário investir em programas de sensibilização e educação para promover a igualdade de gênero e prevenir a violência contra as mulheres em todos os setores da sociedade (ALCASSA, 2023).

A saúde mental das mulheres no ambiente laboral

A saúde mental das mulheres, um tema frequentemente ignorado e estigmatizado na sociedade, é de vital importância. Pesquisas recentes sugerem que as mulheres são mais propensas a enfrentar problemas psicológicos, como depressão e ansiedade. Esta disparidade parece ser o resultado não apenas de fatores biológicos, mas também de fatores sociais. Com o passar do tempo, os estereótipos de gênero se infiltraram em nossas sociedades e culturas, impactando profundamente a saúde mental das mulheres.

O Instituto de Pesquisa em Saúde da Mulher da Universidade Northwestern destaca que as mulheres são mais propensas do que os homens a se sentirem estigmatizadas ao buscar ajuda para problemas de saúde mental. Este estigma muitas vezes leva a uma menor adesão ao tratamento, prolongando os sintomas e exacerbando a condição (SAMUELSON, 2024).

O desenvolvimento de problemas de saúde mental é influenciado por uma combinação de fatores genéticos e ambientais, incluindo o papel e a experiência das pessoas na sociedade. Diferentes gêneros enfrentam experiências distintas, e essa interseção pode moldar o desenvolvimento de problemas de saúde mental.

Pesquisas também revelaram diferenças significativas entre os gêneros no que diz respeito ao desenvolvimento de transtornos de saúde mental comuns, como transtornos alimentares, transtorno de estresse pós-traumático, depressão e ansiedade.

A recente aprovação da Lei nº 14.831, em 2024, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, reflete o reconhecimento da importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Essa legislação estabelece critérios para reconhecer e premiar empresas que adotam medidas para promover a saúde mental e o bem-estar de seus colaboradores. Entre as ações destacadas pela lei estão a conscientização sobre saúde mental, a capacitação de lideranças, o combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas, com especial atenção para as necessidades das mulheres (BRASIL, 2024).

Para garantir a conformidade com os requisitos para obtenção, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, as empresas são aconselhadas a:

1. Revisar as Ações Anteriormente Elaboradas: Realizar uma análise detalhada das ações relacionadas à promoção da saúde mental já implementadas pela empresa, tais como a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, incentivo à prática de atividades físicas e de lazer, incentivo à alimentação saudável, oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores e demais ações já implementadas.

2. Implementar as Ações Sugeridas: Identificar as áreas que necessitam de melhorias ou ajustes com relação à promoção da saúde mental dos colaboradores. Implementar as ações sugeridas para aprimorar o ambiente de trabalho e promover o bem-estar psicológico dos funcionários, tais como a promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher, capacitação de lideranças, combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas.

3. Documentação por meio de Políticas, Normativos e Evidências: Elaborar políticas internas específicas que regulamentem as práticas relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho. Estabelecer normativos claros e diretrizes para a implementação das políticas de saúde mental. Estabelecer o desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à

implementação das ações de saúde mental. Documentar todas as ações realizadas, incluindo evidências tangíveis de sua implementação e impacto. Estabelecer um canal para recebimento de sugestões e de avaliações.

4. Acompanhar o Regulamento e as publicações do Governo Federal: Esteja atento às diretrizes e regulamentos que serão divulgados pelo Governo Federal relativos à concessão, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Certifique-se de que as ações implementadas estejam alinhadas com as exigências estabelecidas no regulamento governamental.

Ao seguir essas orientações, a empresa estará preparada para solicitar e manter o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, e muito mais importante do que obter o certificado é demonstrar seu compromisso com o bem-estar psicológico e a saúde mental de seus colaboradores em geral.

Leis e direito das mulheres no Brasil

No Brasil, a proteção dos direitos das mulheres no ambiente de trabalho é regida por uma série de leis e regulamentos. A Constituição Federal estabelece a igualdade de salários e benefícios para cargos e funções semelhantes, garantindo que homens e mulheres recebam o mesmo salário quando desempenham o mesmo trabalho ou um trabalho de valor equivalente. Além disso, a Constituição Federal (BRASIL, 1998) e a Lei nº 9.029/1995 (BRASIL, 1995) garantem a não discriminação e a proteção contra a violência e o assédio no trabalho.

A Lei Maria da Penha, ou Lei nº 11.340/2006, estabelece a manutenção do vínculo trabalhista para vítimas de violência doméstica (BRASIL, 2006a). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbe a exigência de exame de gravidez para contratação ou durante o contrato de trabalho, garante a privacidade nos vestiários da empresa com armários individuais privativos, estabelece a organização de uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical e permite a dispensa de até três dias, em cada 12 meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer (BRASIL, 1943).

A Lei nº 14.457 de 2022, conhecida como Lei Emprega + Mulheres, estabelece uma série de regras para facilitar a empregabilidade de mulheres e para proteção de colaboradores contra assédio sexual e outros tipos de violência no ambiente de trabalho (BRASIL, 2022). A Lei nº 14.611/23, conhecida como Lei de Igualdade Salarial, visa garantir a igualdade de salários entre homens e mulheres que desempenham o mesmo trabalho ou um trabalho de valor equivalente (BRASIL, 2023).

Para garantir a conformidade com os requisitos para obtenção, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, as empresas são aconselhadas a realizar uma análise detalhada das ações relacionadas à promoção da saúde mental já implementadas pela empresa, identificar as áreas que necessitam de melhorias ou ajustes com relação à promoção da saúde mental dos colaboradores e implementar as ações sugeridas para aprimorar o ambiente de trabalho e promover o bem-estar psicológico dos funcionários.

As empresas também devem elaborar políticas internas específicas que regulamentem as práticas relacionadas à saúde mental no ambiente de trabalho, estabelecer normativos claros e diretrizes para a implementação das políticas de saúde mental, documentar todas as ações realizadas, incluindo evidências tangíveis de sua implementação e impacto, e estabelecer um canal para recebimento de sugestões e de avaliações.

Além disso, as empresas devem estar atentas às diretrizes e regulamentos que serão divulgados pelo Governo Federal relativos à concessão, revisão e renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e certificar-se de que as ações implementadas estejam alinhadas com as exigências estabelecidas no regulamento governamental. Ao seguir essas orientações, a empresa estará preparada para solicitar e manter o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, demonstrando seu compromisso com o bem-estar psicológico e a saúde mental de seus colaboradores em geral.

ONU E AS PRÁTICAS MUNDIAIS SOBRE O TRABALHO DECENTE DA MULHER

A Organização das Nações Unidas (ONU) tem desempenhado um papel crucial na promoção da igualdade de gênero e no respeito aos direitos humanos no ambiente de trabalho, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos na Agenda 2030. Os ODS 5, 8 e 10 são particularmente relevantes, pois enfatizam a necessidade de alcançar a igualdade de gênero, promover o crescimento econômico sustentável e reduzir as desigualdades dentro e entre os países (ESTRATÉGIA ODS, 2024).

A ONU Mulheres, criada em 2010, tem como objetivo unificar, fortalecer e expandir os esforços globais para defender os direitos humanos das mulheres. Esta entidade segue o legado de duas décadas do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) na defesa dos direitos humanos das mulheres, com especial atenção ao apoio a articulações e movimentos de mulheres e feministas, incluindo mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais. As três áreas prioritárias de atuação da ONU Mulheres são: liderança e participação política, governança e normas globais; empoderamento econômico; e prevenção e eliminação da violência contra mulheres e meninas, paz e segurança e ação humanitária (NAÇÕES UNIDAS, 2010)

Com sede em Nova Iorque, nos Estados Unidos, a ONU Mulheres possui escritórios regionais e em países da África, Américas, Ásia e Europa. Nas Américas e Caribe, o escritório regional está situado no Panamá. No Brasil, o escritório opera em Brasília (NAÇÕES UNIDAS, 2010).

O Escritório da ONU Mulheres no Brasil está comprometido em apoiar o país para abordar de forma abrangente e integrada as barreiras estruturais referentes à promoção da igualdade entre mulheres e homens. A ONU Mulheres cumpre esse compromisso ao alavancar seu triplo mandato de apoio normativo, coordenação interagencial no Sistema ONU e suas atividades operacionais (implementação de seus programas e projetos). Por meio do componente normativo de seu mandato, a ONU Mulheres apoia, sob demanda, o governo brasileiro a contextualizar e adaptar as normas, políticas e marcos globais ao contexto e às prioridades nacionais. Apoia também a preparação e participação de representantes do Estado Brasileiro em fóruns intergovernamentais e a elaboração de relatórios nacionais para os Órgãos de Tratado de Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU MULHERES BRASIL, 20--).

Jurisprudências

No que diz respeito à discriminação de gênero, um caso notável chegou aos tribunais onde uma funcionária foi injustamente preterida em promoções devido a atitudes misóginas. O tribunal, reconhecendo a injustiça, decidiu a favor da trabalhadora, citando a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW,1979), ambas ratificadas pelo Brasil (BRASIL, 2015).

Quanto ao assédio moral e sexual, o tribunal definiu que o assédio sexual envolve o constrangimento de alguém com o intuito de obter favores sexuais, seja verbalmente ou de outra forma. Isso inclui contatos físicos de natureza libidinosa, onde o assediador se utiliza de intimidação ou ameaça, dentro ou fora do ambiente de trabalho, sempre decorrente da relação profissional. Em um julgamento subsequente, o tribunal decidiu que a ausência de rejeição às tentativas de assédio, além da demissão do empregado após a ciência do fato, conduz à convicção da ocorrência do assédio sexual (BRASIL, 2024b).

Em relação à diferença salarial, o tribunal decidiu que, para ter direito ao pagamento de diferenças salariais, cabe à parte autora provar que a remuneração recebida é inferior ao piso salarial da categoria correspondente (BRASIL, 2021). Em um julgamento subsequente, o tribunal decidiu que a Constituição garante uma remuneração não inferior ao salário-mínimo legal para o trabalho mensal com uma jornada de trabalho de oito horas (BRASIL, 2006b).

Essas decisões judiciais destacam a importância de combater a discriminação, o assédio moral e sexual, e a diferença salarial no ambiente de trabalho. No entanto, elas também ressaltam que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a igualdade de gênero no local de trabalho.

Conclusão

Para garantir o trabalho decente da mulher no Brasil, é necessário adotar uma abordagem integrada que envolva políticas públicas, ações afirmativas, conscientização e engajamento da sociedade civil e do setor privado. É fundamental promover uma cultura organizacional baseada na igualdade, no respeito aos direitos humanos e na valorização da diversidade e inclusão. Somente assim será possível alcançar uma verdadeira igualdade de gênero no mercado de trabalho e garantir que todas as mulheres tenham acesso a condições de trabalho dignas, oportunidades de desenvolvimento profissional e realização pessoal.

Referências

ALCASSA, Flávia. Dever institucional da prevenção e combate ao assédio moral e sexual. São Paulo, **Conjur**, 5 abr. 2023. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-abr-05/flavia-alcassa-consideracoes-lei-1445722/. Acesso em: 02 maio2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 31 jan .2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 13 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 ago. 2006a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho, de 2023.Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 jul., 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 14.831, de 27 de março, de 2024. Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 mar. 2024a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm#:~:text=Art.,Art. . Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e emprego. **Lançamento do 1º Relatório Nacional de Igualdade Salarial.** Brasília, MTE, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (1. Turma). Recurso Ordinário 0002327-64.2013.5.05.0561. Reconhecimento de injustiça. Decisão a favor da trabalhadora. Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção Belém do Pará, de 1994) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW,1979). Ratificadas pelo Brasil. Relatora Desembargadora Margareth Rodrigues Costa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 02 jun. 2015. Disponível em: https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon. Acesso em: 02 maio2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (8. Turma). Processo 1000931-25.2021.5.02.0048. Órgão Julgador: 8ª Turma - Cadeira 3 - 8ª Turma. Relatora: SILVIA TEREZINHA DE ALMEIDA PRADO ANDREONI. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 25 abr. 2024b. Disponível em: https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon. Acesso em: 02 maio2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Recurso de Revista RR-1130-87.2018.5.09.0658. Diferença salarial. Direito ao pagamento de diferenças salariais. Remuneração inferior ao piso salarial da categoria correspondente. Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 22 out. 2021. Disponível em: https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista RR-1021/2002- 074-15-00.7. Remuneração não inferior ao salário-mínimo legal. Jornada de trabalho de oito horas. Relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. 07 dez. 2006b. Disponível em: https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon. Acesso em: 02/ maio 2024.

ESTRATÉGIA ODS. **O que são os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável?** 2024 Disponível em: estrategiaods.org.br. Acesso em: 02 maio 2024.

INSPER. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2024.** Disponível em: https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2024/03/relatorio-transparencia-e-igualdade-salarial_insper.pdf Acesso em: 02 de maio de 2024.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Dados e fontes sobre a violência contra as mulheres no Brasil**. São Paulo, Instituto Patrícia Galvão, 2024. Disponível em: https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/ Acesso em: 02 maio 2024.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **ONU cria nova estrutura para o empoderamento das mulheres**. Brasília, Organização das Nações Unidas, 05 jul. 2010. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/66895-onu-cria-nova-estrutura-para-o-empoderamento-das-mulheres. Acesso em: 2 maio 2024.

ONU MULHERES BRASIL. **Visão Geral**. Brasília, Organização das Nações Unidas, 20--. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/brasil/visao-geral/. Acesso em: 06 jun. 2024.

SAMUELSON, Kristin. **This is a monumental step forward for women and for advancing our health equity**. Evaston, Northwestern Now, 19 mar. 2024. Disponível em: https://news.northwestern.edu/stories/2024/03/bidens-executive-order-for-womens-health-research-is-a-monumental-step-forward-for-women/. Acesso em 06 jun. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM**. Global Gender Gap Report**. Geneva, World Economic Forum, 2022. Disponível em:https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2023/06/WEF_GGGR_2023.pdf. Acesso em 06 jun. 2024.

Imagem capa: Pch.vector no Freepik

“VENHAM AMANHÃ”: QUEM SÃO AS VÍTIMAS DO CASO EMPREGADOS DA FÁBRICA DE FOGOS SANTO ANTÔNIO DE JESUS VS. BRASIL?[1]

Matheus Ferreira de Jesus[2]
Flávia de Ávila [3]
José Lucas Santos Carvalho[4]

RESUMO

Este trabalho tem como foco a análise do perfil das vítimas do “Caso Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil” (2020) a partir de sua sentença, em comparação aos dados nacionais sobre trabalho análogo à de escravo coletados na plataforma “*SmartLab Br*” do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho, referentes ao período entre 1995 e 2022. Assim, a partir de uma abordagem interseccional (AKOTIRENE, 2019; COLLINS, 2017) e decolonial (LUGONES, 2008; NASCIMENTO, 1976; MALDONADO-TORRES, 2008) demonstrou-se como, tanto no contexto geral quanto no caso específico, marcadores sociais de raça, gênero, classe, e ainda escolaridade, faixa etária e origem geográfica têm sido determinantes nas ocorrências relacionadas à violações dos direitos humanos em casos de trabalho escravo contemporâneo.

Palavras-chave: Direitos humanos. Interseccionalidade. Trabalho escravo contemporâneo.

1 Este trabalho é resultado de uma pesquisa de iniciação científica contemplada com bolsa CNPq.

2 Graduando em Relações Internacionais na Universidade Federal de Sergipe (mfdj.1999@gmail.com).

3 Doutora em Direito pela PUC-Minas, com estudos pós-doutorais em gênero, raça e trabalho pela Universidade de Washington. Professora do Departamento de Relações Internacionais da Universidade Federal de Sergipe e do Programa de pós-graduação em Direito da mesma universidade (flaviadeavila@gmail.com).

4 Mestre em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Analista do Ministério Público de Sergipe. (lucascarvalho.br@gmail.com).

Introdução

Este trabalho tem como objetivo realizar uma análise comparativa do perfil das vítimas do "Caso Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil" (CORTE IDH, 2020) em relação aos dados estatísticos gerais das vítimas de trabalho análogo à de escravo no Brasil. Para tanto, no que diz respeito ao caso específico, baseia-se na sentença da Corte Interamericana como documento base, enquanto, à respeito do contexto geral, tem-se como base os dados nacionais da série histórica da plataforma "SmartLab Br" do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho entre 1995 e 2022.

Em termos metodológicos, esta pesquisa fundamenta-se no uso de documentos como dispositivos comunicativos com a função principal de veicular informações, nesse caso dados públicos e oficiais, elaborados com fins específicos de um determinado campo (FLICK, 2009; LAVILLE; DIONNE, 1999). Embora os documentos objetos desta análise apresentem cunho institucional e jurídico, não são neutros, pois reproduzem intenções e ideologias que, em uma perspectiva crítica, não se pode normalizar (COUTINHO, 2011). Portanto, torna-se necessário que tais informações passem por um processo de triagem e categorização (LAVILLE; DIONNE, 1999), para que se possa, em seguida, se amparar em um determinado quadro de referência teórica que permita interpretar as informações (REGINATO, 2017).

Logo, adotou-se uma abordagem interseccional (AKOTIRENE, 2019; COLLINS, 2017) e decolonial (LUGONES, 2008; NASCIMENTO, 1976; MALDONADO-TORRES, 2008) como a perspectiva analítica por meio da qual se investigou as similaridades e especificidades tanto do perfil das vítimas do "Caso da Fábrica de Fogos" quanto dos dados nacionais acerca do trabalho análogo à de escravo. Objetiva-se compreender como os marcadores sociais de raça, gênero, classe, escolaridade, faixa etária, origem geográfica, entre outros, constroem imagens de pessoas vulnerabilizadas e, portanto, passíveis de serem exploradas. Assim, busca-se entender qual conjunto de estruturas de vulnerabilização social torna possível a violação de direitos humanos. Assim, a interseccionalidade permite demonstrar de que forma as estruturas raciais, patriarcais e capitalistas são inseparáveis de modo que a violência de gênero, racial, de classe e colonial estão conectadas (AKOTIRENE, 2019). Para Butler (2011), essas marcas criam a capacidade de desumanizar as pessoas e submetê-las à precariedade, de matá-las e deixá-las morrer. Essas violências resultam de "um sistema hierárquico de poder que funde gênero, raça e classe", que "não é uma ruptura da ordem regular das coisas, e sim uma condição sistêmica" (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASER, 2019, p. 44-46).

A utilização desse aporte teórico justifica-se no fato de que a sentença em si evidencia a presença de tais estruturas de marginalização e violência, visto que, na fábrica onde ocorreram as violações, a produção era predominantemente composta por mulheres, crianças e idosas. Tais mulheres tinham baixo nível de escolaridade e começaram a trabalhar nessa produção ainda na menor idade, inseridas nesse ofício pelos vizinhos e familiares, mas sem qualquer capacitação (2020, p. 21). Como aponta a sentença (CORTE IDH, 2020), a população daquele município era majoritariamente de pessoas pretas e pardas. Para Lugones (2008, p. 99), essas pessoas são herdeiras da escravização dos seus antepassados, "os colonizados [que] foram explorados de forma tão profunda que os levou a trabalhar até a morte". Como explica Beatriz Nascimento (1976, p. 4), o fato das mulheres negras ainda se encontrarem, em muitos casos, em empregos similares aos que ocupavam na sociedade colonial "é tanto devido ao fato de ser uma mulher de raça negra, como por terem sido escravos seus antepassados".

Portanto, na seção a seguir traz breve descrição do caso julgado pela Corte IDH. Na seguinte, há dados oficiais do Brasil acerca do perfil de vítimas de trabalho análogo à de escravo são comparados com o perfil das vítimas do "Caso Empregados da Fábrica de Fogos", para que se estabeleça relação entre o perfil nacional e o caso específico com base no referencial teórico da interseccionalidade. Por fim, demonstra-se a influência determinante dos marcadores sociais para explicar as situações de trabalho análogo à de escravo no Brasil.

A fábrica de fogos e o trabalho análogo à de escravo

Segundo a sentença da Corte IDH (2020), no dia 11 de dezembro de 1998, em Santo Antônio de Jesus/BA, ocorreu uma explosão em um estabelecimento irregular de produção de artigos pirotécnicos chamado "Vardo dos Fogos", que acabou por vitimar fatalmente 60 pessoas, entre elas 20 crianças. Houve somente 6 sobreviventes. Além das vítimas diretas, somam-se 100 familiares que tiveram a vida afetada por essa tragédia. A tramitação do caso sob a jurisdição brasileira foi marcada por demoras injustificadas e falta de diligências. Ademais, as vítimas não receberam o devido tratamento médico e acolhimento psicológico do Estado. Devido a isso, se organizaram no que ficou conhecido como "Movimento 11 de Dezembro", por meio do qual denunciavam esse descaso. As vítimas, em articulação com a organização não governamental Justiça Global, a Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil, o Fórum de Direitos Humanos de Santo Antônio de Jesus/BA e vários ativistas dos direitos humanos levaram o caso ao litígio internacional. Salienta-se, todavia, que a análise dos trâmites ocorridos na jurisdição brasileira em processos cíveis, trabalhistas, penais e administrativos relacionados a essa situação não é foco desse trabalho.

A sentença (CORTE IDH, 2020) enfatiza que a fábrica, localizada na região rural, encontrava-se em situação irregular, pois seu alvará de funcionamento, à época emitido pelo extinto Ministério da Guerra, responsável por autorizar a produção e garantir sua fiscalização, estava expirado. Apesar de se ter conhecimento do funcionamento da fábrica, não havia vistorias ou averiguações de nenhum tipo na propriedade. O lugar não passava de uma série de tendas dispostas no pasto. Em virtude da falta de fiscalização, as autoridades não conheciam as condições do local, no qual, entre outros, se armazenava produtos fora de protocolos de segurança, não se fornecia equipamentos de proteção, não se adotava medidas de segurança, etc. As funcionárias eram sujeitas a jornadas de trabalho exaustivas que beiravam 12h por dia, com uma remuneração baixíssima, baseada na produção em valores pífios, e não havia adicional de insalubridade e periculosidade.

Em 2006, no âmbito do Sistema Interamericano (SIDH), conforme o art. 48 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (CADH), tentou-se uma solução amistosa entre as partes, mediada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que emitiu várias recomendações. Devido ao não cumprimento por parte do Estado, houve pedido da parte peticionária de suspensão do processo em 2010, visto que as violações alegadas continuavam sem reparação na jurisdição interna. O pedido foi aceito em 2015. Conforme disposição do art. 50 da CADH, na ausência de solução amistosa, a Comissão deverá redigir relatório de mérito acerca dos fatos alegados encaminhado aos interessados. Na ausência de seu cumprimento, houve o encaminhamento ao tribunal em 2018 e o Brasil foi condenado por violações dos direitos humanos em 2020.

A sentença (CORTE IDH, 2020) descreve a situação de trabalho na fábrica de fogos como indigna e degradante, devido às jornadas extenuantes e o risco à vida ante às condições de trabalho. Tais critérios foram adotados pela Corte IDH no reconhecimento da situação de trabalho escravo contemporâneo (TEC) no "Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde" (CORTE IDH, 2016). Contudo, esse aspecto não foi discutido na sentença de 2020. No entendimento dos autores desse trabalho, com base na pesquisa de iniciação científica intitulada "Caso Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil" realizada no âmbito do projeto "Coalizões entre atores internacionais no combate ao trabalho indigno em relação ao Brasil no Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos", o caso pode ser compreendido como um caso de trabalho análogo à de escravo, visto que há similaridades entre as características das condições de trabalho às quais essas trabalhadoras foram submetidas e aquelas encontradas em outros cuja tramitação também ocorreu no SIDH, como no "Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde" (CORTE IDH, 2016). Com base no art. 149 do Código Penal Brasileiro, para o qual o trabalho análogo à de escravo não depende somente da restrição de liberdade, mas, também, das condições de trabalho indignas e degradantes, devido à modificação introduzida pela Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, o caso poderia ter sido interpretado como situação de trabalho análogo à de escravo e, a partir da adoção do critério *pro personae* do Art. 29 da CADH (1969), utilizar-se a legislação mais protetiva, no caso a doméstica, o que não ocorreu.

O perfil das vítimas

Nesta seção, apresenta-se contextualização geral acerca do problema do trabalho análogo à de escravo[5] no Brasil, a fim de contrastar o retrato nacional com o caso específico em análise. Realiza-se breve contextualização da série histórica de dados nacionais sobre TEC coletados pelo Ministério do Trabalho, em seguida, utilizando-os como base comparativa com objetivo de demonstrar semelhanças e especificidades do caso em tela.

"Cabe ponderar que o direito à acessibilidade, em sua essência, não torna uma sociedade acessível a todos, mas, de certa forma, minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquistas de outros "direitos inacessíveis"."

Dados nacionais de TEC

De acordo com dados da plataforma "*SmartLab Br*" do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, do Ministério do Trabalho, entre 1995 a 2022 mais de 57 mil pessoas foram resgatadas em situação de trabalho análogo à de escravo, o que resulta em média de 2 mil resgates por ano. Em termos econômicos, os principais setores que historicamente incorrem nesse delito são a agricultura e a pecuária, especialmente na criação de bovinos (29,2%), cultivo de cana-de-açúcar (14%), produção florestal (7,46%), cultivo de café (5,68%). Assim, mais de 60% dos resgatados encontravam-se em ocupações relacionadas ao trabalho agropecuário no geral. Apesar de diferente do caso da fábrica de fogos, no qual as vítimas estavam inseridas na produção de artigos pirotécnicos, os dados, consoante com a sentença, demonstram como, em geral, o trabalho análogo à de escravo ocorre em regiões rurais no interior do país, em fazendas, sítios e pastos como no caso objeto deste trabalho.

5 A legislação brasileira utiliza o conceito "condição análoga à de escravo" em seu artigo 149 do Código Penal Brasileiro, argumenta-se, que no ordenamento jurídico brasileiro inexiste a condição jurídica de escravo, por isso o uso do moderador "análogo". Nesta pesquisa, defende-se que o conteúdo do dispositivo legal compreende as formas contemporâneas de escravidão ou trabalho escravo contemporâneo (cf. CARVALHO, 2020).

Concernente aos dados relacionados à raça, entre 2002 e 2022 a população parda somava 50% dos casos de TEC, enquanto as pessoas pretas 13% e indígenas 3,28%. Há, ainda, 21,5% de pessoas brancas e 11,6% de pessoas amarelas. Estes são dados do Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo (SISACTE), do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado e do Sistema COETE (Controle de Erradicação do Trabalho Escravo), cuja coleta começou em 2003 com o 1º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. São trabalhadores em maioria do norte e nordeste, em especial Maranhão e Bahia, os estados com mais naturais submetidos à condição análoga à de escravo. O perfil das vítimas apresenta também baixa escolaridade, pois 34,4% dos resgatados tinham até o 5º ano incompleto e 27,5% eram analfabetos. Em termos etários, quase metade dos 57 mil resgatados eram adultos e jovens adultos entre 18 e 34 anos. Todavia, o recorte de gênero retrata a maioria numérica de homens. De acordo com Sakamoto (2023):

> Dos resgatados, 92% eram homens, 29% tinham entre 30 e 39 anos, 51% residiam no Nordeste e 58% nasceram na região. Quanto à escolaridade, 23% declararam não ter completado o 5º ano do ensino fundamental, 20% haviam cursado do 6º ao 9º ano incompletos e 7% eram analfabetos. No total, 83% se autodeclararam negros, 15% brancos e 2% indígenas.

No caso da fábrica de fogos há convergências e divergências em relação aos dados nacionais. Se a maior parte das vítimas desse crime é constituída por homens, em Santo Antônio de Jesus foi diferente, mas a questão racial está presente em ambos, bem como a situação de pobreza e baixa escolaridade.

Suzuki e Casteli (2022), em análise sobre os dados de trabalho escravo em perspectiva de gênero, afirmam que as características coincidentes entre homens e mulheres resgatados do trabalho escravo, como escolaridade, raça e origem, remetem a um contexto comum de vulnerabilidade socioeconômica. No entanto, as questões de gênero têm implicações nas decisões que os indivíduos tomarão para garantia de sua sobrevivência:

> [...] como o momento de suas vidas em que decidem partir para frentes de trabalho distantes de suas cidades e o tipo de trabalho que aceitarão. Quando casadas, as mulheres tendem a continuar no lar, cuidando dos filhos pequenos, enquanto os seus maridos saem para empreitadas de trabalho que garantiriam o sustento da família. Nessa condição, mulheres ainda podem se tornar vítimas do trabalho escravo segundo outra perspectiva, a qual é perversamente invisível e não menos cruel (SUZUKI; CASTELI, 2022, p. 51).

A partir dos dados oficiais sobre TEC no Brasil, Suzuki e Casteli (2022) concluíram que as mulheres casadas são minoria (18,7%). As solteiras correspondem a 37,2% e a categoria outros a 32%, informação não específica, mas que pode incluir viúvas e divorciadas. Assim, que 70% das mulheres vítimas de trabalho escravo não são formalmente casadas. Tem-se, assim, um contexto em que mulheres podem ser as únicas chefes de família ou serem as esposas de trabalhadores que partem recorrentemente para trabalhos temporários, a migração sazonal.

Há uma "divisão do trabalho racializada e geograficamente diferenciada", explica Lugones (2008, p. 80), na qual as mulheres negras do sul global são aquelas discrepantes da norma eurocêntrica, branca e patriarcal. Consoante com Butler (2011), essas mulheres não têm contada sua história, tampouco dito seu nome, e não podem morrer porque nunca existiram. Para Maldonado-Torres (2008), este é o projeto de desumanização e morte que atravessa a vida das pessoas do sul global e se perpetua como um legado da colonização.

Caso da fábrica de fogos

A instalação onde ocorreu a explosão, "Vardo dos Fogos", era no município de Santo Antônio de Jesus, no interior da Bahia, em uma região em que, após a abolição da escravatura, muitas pessoas escravizadas permaneceram em condição de servidão e em relações de trabalho informais, conforme retrata a sentença (CORTE IDH, 2020), o que resultou em grave situação

de pobreza. Tal qual explica Maldonado-Torres (2008), esse é o conjunto das relações de poder que remonta aos tempos da colonização, pois ainda há aqueles que são herdeiros dos senhores de engenho e os que são herdeiros das pessoas sequestradas e escravizadas, identificadas por diferenças étnicas e raciais. A situação só pode existir, em partes, devido à anuência do Estado, formado por um projeto latifundiário, extrativista, mas, sobretudo, escravagista. Como argumenta Lilia Moritz Schwarcz (2019, p. 22), a escravidão "moldou condutas, definiu desigualdades sociais, fez de raça e cor marcadores de diferença fundamentais, ordenou etiquetas de mando e obediência".

A sentença assevera, baseada nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do Censo de 2010, como tanto traços raciais quanto condições sociais e econômicas da região explicam a conduta criminosa submetida às mulheres vitimadas na explosão. Cerca de 76% da população daquele município se declara pretos e pardos; por volta de 38% dos habitantes tinha renda per capita de meio salário mínimo e 16% desses de cerca de um quarto de salário mínimo; quase 60% dos residentes encontrava-se em situação de grave pobreza conhecida pelas autoridades estatais através de dados oficiais. Para Beatriz Nascimento (1976, p. 4), o critério racial sempre foi mecanismo de seleção, que, por meio da discriminação, relega aos lugares mais baixos da hierarquia social as pessoas negras.

Ainda de acordo com dados do Censo de 2010, a sentença retrata cenário de baixa escolaridade na região, no qual "38,9% das pessoas maiores de 18 anos que não haviam concluído a então denominada escola primária executavam trabalhos informais, como a produção de fogos de artifício" (CORTE IDH, 2020, p. 19-20). Isso não é conjuntura específica, mas, sim, estrutura histórica, pois, como explica Lélia Gonzalez (2020, p. 28), já entre anos 50 a 70 do século passado, o movimento negro e seus representantes intelectuais perceberam que havia muita dificuldade no acesso à educação em níveis mais elevados, sendo que "a população de cor se situa majoritariamente nos níveis mais baixos mas também que ela se beneficia muito menos dos retornos da educação". A autora demonstra, ao analisar a relação entre aumento de escolaridade e renda de pessoas pretas e brancas como os primeiros, diferente dos segundos, não têm um aumento de renda proporcional ao nível de educação em comparação aos outro e argumenta que "[a] discriminação ocupacional é a explicação mais plausível, a partir do momento em que, concretamente, temos quase que cotidianamente notícias de não aceitação de pessoas de cor em determinadas atividades profissionais" (GONZALES, 2020, p. 28).

Essa afirmação vai ao encontro da declaração de uma das vítimas que foi, posteriormente, transcrita na sentença. Segundo Leila Cerqueira dos Santos (CORTE IDH, 2020, p. 23):

> (…) ou trabalhávamos na fábrica ou em casas de famílias, mas muitas famílias não nos empregavam porque pensavam que éramos de um bairro pobre e que poderíamos furtar ou cometer furtos, e então nos discriminavam, **não nos aceitavam e nos diziam venham amanhã, e sempre acontecia essa história.**

Como destaca Akotirene (2019, p. 40), a violência a que eram submetidas as colocam em um lugar de estigmatização pela sociedade e pelo Estado "devido às mulheres negras serem moradoras de espaços considerados perigosos". A Corte IDH reconhece na sentença que as vítimas não tiveram acesso a empregos no comércio pelo analfabetismo e não eram aceitas em trabalhos domésticos devido aos estereótipos de criminalidade associados ao lugar onde viviam. Sem alternativas, essas pessoas não enxergam outro caminho para suas sobrevivências e acabam por ser exploradas, violentadas e, em tantos casos, mortas ou deixadas para morrer. Quando se analisa as condições de trabalho e remuneração das trabalhadoras da fábrica "Vardo dos Fogos", é perceptível que apenas a anuência, ainda que indireta, do aparelho estatal poderia autorizar tamanha barbárie.

Sabia-se que "as supostas vítimas eram pessoas que, em razão da discriminação estrutural por sua condição de pobreza, não podiam ter acesso à outra fonte de renda e tinham de se expor ao aceitar um trabalho em condições de vulnerabilidade" (CORTE IDH, 2020, p. 54). De acordo com McGrath e Mieres (2020, p. 34), tais condições precárias e degradantes como essas às quais as vítimas do caso de Santo Antônio de Jesus foram submetidas, usualmente, ocorrem

em casos nos quais os "trabalhadores não se sentem livres para sair ou para ameaçar sair", visto que não tem outras escolhas de trabalho e, então, se veem obrigados a escolher entre morrer de fome ou morrer de trabalhar.

Em Santo Antônio de Jesus, cerca de 10% da população trabalhava na produção de fogos na época do caso, de acordo com levantamento da sentença (CORTE IDH, 2020, p. 21). Majoritariamente, as trabalhadoras daquele setor vinham de bairros periféricos, caracterizados pela pobreza e pelo difícil acesso à educação formal. Na produção de fogos, cujo trabalho era, como dito anteriormente, constituído em sua maioria por mulheres, muitas mães, grávidas, crianças ou idosas, excluídas do mercado de trabalho formal, sem garantia de direitos ou capacitação para realizar aquela atividade insalubre. Eram, como destacado na sentença (2020, p. 21), "mulheres marginalizadas na sociedade, sem outras opções de trabalho". Dentre elas, as mães não tinham quem pudesse cuidar de seus filhos durante os turnos de trabalho, tampouco havia infraestrutura como creches ou escolas nos seus bairros. Devido à falta de opções, elas precisavam levá-los para o local de trabalho, e, em muitos casos, essas mulheres introduziram seus filhos na fabricação e "isso lhes permitia aumentar a produtividade, mas também porque não tinham aos cuidados de quem deixá-los" (CORTE IDH, 2020, p. 22). Assim, a remuneração de R$ 0,50 centavos a cada mil traques produzidos podia ser aumentada, mesmo que pouco, através da inserção das crianças na produção, o que era necessário posto que não havia adicional por insalubridade ou periculosidade, como estabeleciam as leis trabalhistas (CORTE IDH, 2020, p. 23).

A falta de estrutura refletia-se, também, nos locais de trabalho, que não tinham banheiros e refeitórios. Não havia também horário de descanso. O armazenamento dos insumos não seguia os protocolos necessários para obtenção da licença de funcionamento, apesar dela existir, pois tinha sido expedida pelo Ministério da Guerra poucos anos antes. A incompetência das autoridades nacionais é o que permitia que, em um pasto, tendas fossem dispostas e sob suas sombras as mulheres e as crianças, sem equipamentos de proteção ou medidas de segurança e sem nenhuma preparação, trabalhassem das 6 da manhã até as 5:30 da tarde, turno que se aproximava das 12 horas diárias, sem descanso remunerado, sem férias, sem direitos. Apesar de ter ciência da situação de pobreza daquela região, na época do incidente, as autoridades estatais não esboçaram, ao menos pelo que se pode ler na sentença, ações de enfrentamento eficazes. Como reconhecido pela Corte IDH (2020, p. 23), aquele trabalho não era, de fato, uma opção, pois "[o]s habitantes do município de Santo Antônio de Jesus trabalhavam na fábrica de fogos devido à falta de outra alternativa econômica e em virtude de sua condição de pobreza".

Como afirma Tiago Muniz Cavalcanti (2020, p. 75), condições de trabalho, como aquelas encontradas na fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus são, em geral, características de TEC, em que é comum a ausência de estrutura adequada "nas áreas de vivência, instalações sanitárias, alojamentos e locais para o preparo e armazenamento dos alimentos, como também se expressam através da falta de fornecimento de água potável, do padrão alimentar negativo e da falta de higiene no local de trabalho". Identifica-se o TEC em situações de inexistência de equipamentos de proteção individual ou adoção de padrões de segurança, o que expõe esses trabalhadores a riscos à saúde, à segurança e à vida.

Assim, as condições materiais vivenciadas por essas trabalhadoras demonstram não apenas como o Estado descumpriu os direitos constitucionais consagrados dez anos antes do acontecimento, mas, também, a inobservância dos compromissos assumidos perante a Organização dos Estados Americanos (OEA) por meio dos tratados citados anteriormente. As condições de precariedade foram acentuadas ainda pela omissão das autoridades, tanto em termos do que podia ser feito para evitar aquele incidente quanto na ausência de assistência às vítimas após o ocorrido. Desse modo, é perceptível que as violações da legislação interna, bem como dos tratados firmados no âmbito da OEA, são resultados de uma continuidade histórica que diz respeito ao trato das autoridades estatais perante essas populações socialmente marcadas por questões de raça, classe, gênero, origem, entre outros sistemas de vulnerabilização. Mulheres negras, pobres, com baixa escolaridade, da periferia do nordeste, mães, grávidas, crianças e idosas, invisíveis, apagadas e mortas. Essas pessoas foram submetidas a processos de desumanização e de indiferença que permitiu que fossem e sejam até hoje submetidas a situações de tamanha brutalidade e violência, o que resulta das suas posições em uma estrutura

social hierárquica e racista, erigida sobre o desprezo pelas diferenças e baseada em um projeto colonial e patriarcal.

Considerações finais

Este trabalhou buscou apresentar um breve panorama acerca do "Caso Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil" (2020). Além disso, buscou-se demonstrar como, em entendimentos anteriores, a Corte IDH havia reconhecido certas características encontradas no "Caso Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus" (2020) como suficientes para determinar uma situação de trabalho análogo à de escravo, como, por exemplo, no emblemático "Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde" (CORTE IDH, 2016). Assim, conclui-se que havia elementos tanto na jurisprudência da Corte IDH quanto no direito doméstico brasileiro para a classificação de TEC. Quanto ao tribunal de direitos humanos, este já havia adotado o art. 29 da CADH, o chamado "*Princípio pro personae*", que permitiria a análise que oferecesse mais proteção às vítimas, o que não ocorreu em relação ao caso da fábrica de fogos. No âmbito da jurisdição brasileira, a partir do advento da atual redação art. 149 do Código Penal Brasileiro, que se deu por intermédio da Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, a definição legal abrange não só critérios de cerceamento da liberdade de ir e vir, como, também, outras hipóteses que abrangem condições de trabalho indignas e jornadas degradantes.

Em seguida, analisou-se os documentos com base no referencial interseccional e decolonial, a sentença foi destrinchada com objetivo de se compreender qual era o perfil das vítimas do caso da fábrica de fogos, bem como de que forma as características identitárias dessas pessoas contribuem para a omissão do Estado brasileiro perante a situação de violação dos direitos humanos. Assim, mostrou-se como, tanto do ponto de vista nacional dos dados sobre TEC como, também, no caso específico, as diferenças baseadas em raça, classe, gênero, idade, origem geográfica e escolaridade interagem entre si de forma a posicionar essas pessoas em lugares mais baixos de uma hierarquia social de traços racistas, coloniais e patriarcais. Essa posição deixa-as relegadas à exploração, violência e morte, as tornam invisíveis e descartáveis pelas autoridades estatais por serem mulheres negras e pobres, do interior de um estado na região nordeste, sem oportunidade de estudar e ter um trabalho dignos, sem condições de vida dignas. Conclui-se que esses marcadores não apenas foram parte do processo que tornou possível a ocorrência de tal incidente, como, também, evidencia que tais vítimas têm sido, historicamente, submetidas a condições tão precárias e degradantes quanto a que foi retratada com base no "Caso Empregados da Fábrica de Fogos" (2020) ou "Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde" (2016).

A análise da sentença mostra como foram tais condições de vulnerabilidade são permissíveis tanto em relação à violência do incidente, que diz respeito às condições indignas e degradantes de trabalho, quanto aos eventos posteriores, nos quais o Estado, repetidamente, se omitiu, motivo pelo qual foi condenado pela Corte IDH. Os dados nacionais e o caso específico, bem como as referências históricas, apontam para um perfil do trabalho análogo à de escravo que têm cara, cor, gênero, classe e origem, mas que não tem idade e relega à morte adultos, idosos e crianças, num sistema que as calam, as oprimem e tenta apagar suas histórias. Todavia, faz-se coro a Don L, Rael e Cidreira (2021), "Na luta pra ninguém silenciar nossa voz / Voltamos a falar dos sonhos pelas manhãs / A nossa terra fértil foi vencendo o concreto / O nosso reflorestamento erguendo-se em fé".

Referências

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%**: um manifesto. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019.

BUTLER, Judith. **Vidas precárias**. Contemporânea, São Carlos, v. 1, n. 1, 2011.

CARVALHO, José Lucas Santos. **Trabalho Escravo Contemporâneo em disputa**: Direitos Humanos, vida nua e biopolítica. Curitiba: Editora Appris, 2020.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. Como o Brasil enfrenta o Trabalho Escravo Contemporâneo. *In*: SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. **Parágrafo**, v. 5, n. 1, p. 6-17, jan./jun. 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empregados da Fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus e seus Familiares contra a República Federativa do Brasil**, 15 jul. 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf. Acesso em: 18 jan. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Brasil Verde vs. Brasil**. 20 out. 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 26 jan. 2023.

COUTINHO, Clara Pereira. **Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas**: teoria e prática. 2 ed. São Paulo: Almedina, 2011.

DON L; RAEL; CIDREIRA, Giovani. Primavera. *In*: DON L. **Roteiro pra Aïnouz** (v. 2), 2021.

FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre: Artmed, 1999.

LUGONES, Maria. **Colonialidade e gênero**. Tabula Rasa. 2008, n.9.

MALDONADO-TORRES, Nelson. La descolonización y el giro des-colonial. **Tabula Rasa**, 61-72, 2008, n.9. Disponível em: http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n9/n9a05.pdf. Acesso em: 18 jan. 2023.

MCGRATH, Siobhán; MIERES, Fabiola. Trabalho Escravo Contemporâneo: Um Negócio Lucrativo e Global. *In*: SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. *In*: **Pensamento feminista brasileiro:** formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 18 jan. 2023.

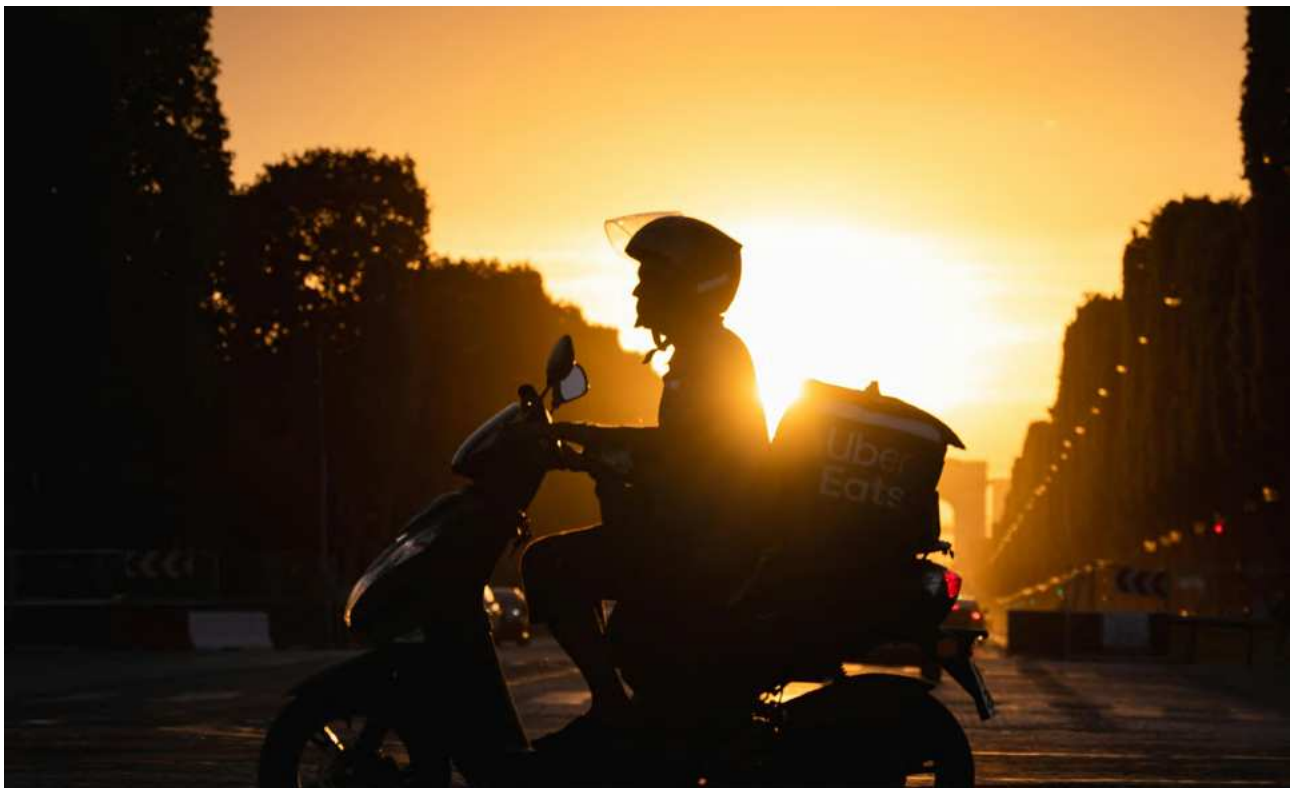
REGINATO, Andréa Depieri de A. Uma introdução à pesquisa documental. *In:* MACHADO, Maíra Rocha (org.). **Pesquisar Empiricamente o Direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017.

SAKAMOTO, Leonardo. Com 2.500 vítimas em 2022, Brasil chega a 60 mil resgatados da escravidão. *Repórter Brasil,* São Paulo, 24 jan. 2023. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/2023/01/com-2-500-vitimas-em-2022-brasil-chega-a-60-mil-resgatados-da-escravidao/. Acesso em 26 out. 2023.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SUZUKI, Natália; CASTELI, Thiago. Questão de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil?. *In:* FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; MOTA, Murilo Peixoto da. **Escravidão ilegal**: migração, gênero e novas tecnologias em debate. . Rio de Janeiro: Mauad X, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

Foto capa: Jonas Freyno Unsplash
Foto 1: Freepik



SERVIDÃO DIGITAL DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS: A INTENSIFICAÇÃO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO PELO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO

Gustavo Carvalho Chehab[1]

RESUMO

Trata-se de artigo que propõe debater a existência de servidão digital de trabalhadores em plataforma em razão de gerenciamento algorítmico. O objetivo é inspirar a defesa do trabalho decente em face das novas formas de exploração do trabalho humano pelo uso da tecnologia. Para isso, busca-se compreender o conceito de servidão, algoritmo e Inteligência Artificial no contexto dos trabalhadores plataformizados. A metodologia utilizada é principalmente a revisão de literatura nas áreas correlatas à pesquisada e o referencial teórico examina a problemática à luz das contribuições de pesquisas como a de Ricardo Antunes, Graça Druck, Raianne Coutinho e Ludmila Abílio e outros. Como resultado, verificou-se a existência de relação camuflada de servidão digital nessa categoria de trabalhadores, a afetar valores e bens constitucionais.

Palavras-chave: Trabalho decente. Servidão digital. Trabalhadores em Plataformas. Algoritmo. Inteligência Artificial e trabalho.

Introdução

1 É Pós-doutorando em Direito (UNL/Portugal), Doutor em Direito (Uniceub/DF) e Mestre em Direito Constitucional (IDP/DF), Juiz do Trabalho substituto (TRT da 10ª Região) e exerceu o magistério superior (Unb/DF, Uniceub/DF e Iuni/BA).

A nova sociedade da informação, que emerge do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação pela Quarta Revolução Industrial (ou, simplesmente, Revolução 4.0), reconfigurou as forças e a organização produtiva e levou ao surgimento de novas categorias de trabalho, como os de trabalhadores em plataformas digitais. Sob o avanço tecnológico no trabalho, esconde-se uma nova forma de escravidão: a servidão digital, na qual o algoritmo e a Inteligência Artificial (IA) impõem a precarização, a intensificação e a exploração do trabalho humano.

O presente artigo propõe desnudar e debater essa nova forma de trabalho indigno, que avilta a dignidade da pessoa humana e afronta os direitos fundamentais de uma multidão de trabalhadores invisibilizados e explorados pelas novas morfologias do trabalho pós-fordista. Espera-se que o estudo sirva para inspirar a defesa do trabalho digno em face das novas formas de exploração do trabalho humano.

Para isso, propõe-se apresentar o fenômeno atual do trabalho em plataforma no âmbito da sociedade da informação e confrontá-lo à luz da conceituação de servidão e de trabalho degradante ou indigno. Referida reflexão passa por compreender como algoritmos e Inteligência Artificial são deliberadamente utilizados para, de modo sutil, dominar, ou melhor, "domesticar" o trabalhador em plataformas – considerado por alguns como "livres" ou como "autônomos".

Como metodologia, utilizar-se-á, basicamente, a revisão de literatura, particularmente nas temáticas de Direito, Informática e Sociologia do Trabalho. O referencial teórico tem por base estudos e pesquisas desenvolvidas por Ricardo Antunes, Graça Druck, Raianne Coutinho e Ludmila Abílio e outros.

"A nova sociedade da informação, que emerge do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação pela Quarta Revolução Industrial (ou, simplesmente, Revolução 4.0), reconfigurou as forças e a organização produtiva e levou ao surgimento de novas categorias de trabalho, como os de trabalhadores em plataformas digitais.".

Revolução 4.0 e o trabalho plataformizado

As mudanças na sociedade e no mundo em razão do desenvolvimento tecnológico levaram à compreensão de que a humanidade vive em uma sociedade da informação (MARQUES; MARTINS, 2000, p. 43), isto é, em uma "nova forma de organização social, política e econômica que recorre ao intensivo uso da tecnologia da informação para coleta, produção, processamento, transmissão e armazenamento de informações" (VIEIRA, 2007, p. 176).

A chamada Quarta Revolução Industrial, ou, simplesmente, Revolução 4.0 (MOREIRA, 2020, p. 26-27 e p. 29-35), criou "um mundo no qual sistemas virtuais e físicos de manufatura cooperam globalmente entre si de forma flexível" e novos modelos operacionais fundados na fusão dessas tecnologias e na sua interação e interconexão entre os domínios físico, digital e biológico (SCHWAB, 2016, p. 12).

A humanidade vive uma revolução antropológica (FUENTE, 2000, pp. 207-209), um pós-humanismo com rosto tecnológico (HASSAN, 1977, pp. 830-850). Há um processo de "extropia",

advindo da expansão das capacidades humanas pela interação com a tecnológica e que conduz a superação do ser humano e a sua transformação em um ser pós-humano (DUQUE, 2016, p. 172).

No campo das relações de trabalho, a tecnologia, aliada à lógica da produção flexível do toyotismo japonês (ANTUNES, 2008, p. 196), facilitou o aparecimento de empresas enxutas, com baixa proteção ao trabalho e intensificação do ritmo das atividades laborais, polivalência do trabalhador, mecanismos de gestão pautados pela pressão psicológica e incremento da produtividade (ANTUNES; PRAUN, 2015, p. 409; p. 411). As relações de trabalho de longa duração, que predominavam no modelo fordista, deram espaço a uma miríade de contratos precários pela terceirização e pela informalidade (DRUCK, 2019).

Recentemente, a cultura do compartilhamento e da colaboração social (GAIA, 2018, p. 210), base da "economia do compartilhamento", almeja aproveitar os bens de consumo não utilizados ou subutilizados para dar-lhes destinação e gerar renda (aproveitamento financeiro), inclusive para desempregados, com um menor gasto (redução do desperdício). A *GIG Economy* tem como falsa premissa a existência de uma igualdade entre os participantes da relação negocial (SLEE, 2017, p. 24).

Com a inovação tecnológica, a empresa em rede é capaz de desenvolver organicamente sistemas de produção e demanda de mercado (CASTELLS, 2015, p. 69) e é estimulada a usar mecanismos e instrumentos (ferramentas) que facilitem a rotina das pessoas, cada vez mais interligadas em redes (GAIA, 2018, p. 211).

A plataforma tecnológica propicia a interação entre dois ou mais grupos (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 49) e é um mero eixo que coordena diversos contratos (com trabalhadores, clientes, fornecedores, etc.) (HART, 1989, p. 1763-1765), ou seja, é "basicamente um local de troca" que promove o encontro entre a demanda e a procura (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 52). Por meio dela, o trabalhador fica à disposição para, pessoalmente, prestar os serviços disponibilizados ao usuário (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 53).

Tecnicamente, plataformas digitais de trabalho são "infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo" (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 70). Os trabalhadores podem: a) ser conectados diretamente ao usuário (cliente) pelo aplicativo da plataforma (que serve como infraestrutura de interação entre eles); ou b) estar vinculados e ofertarem seus serviços a um único beneficiário (ou a um número determinável), chamado de operador (ou operador logístico), em uma relação quadrangular, e atuarem diretamente no transporte ou na entrega do produto ao usuário (cliente) (CHEHAB, 2022, p. 138).

Em suma, o trabalho plataformizado é "um ecossistema" que compreende diversos "atores humanos e não humanos, empresas, plataformas, usuários/consumidores, Estado, algoritmo, programas de rastreamento, banco de dados, entre outros dispositivos" (VIDIGAL, 2021, p. 49).

Algoritmo e Inteligência Artificial

Os aplicativos das plataformas digitais são construídos a partir de algoritmos e podem se utilizar de Inteligência Artificial.

Algoritmo, do árabe *Al khaw-drizmi*, quer dizer "descrição dos tratamentos a efectuar sobre os dados para obter os resultados" (MARQUES; MARTINS, 2000, p. 404). Trata-se do conjunto de procedimentos, de regras e de operações elaborados para a solução de um problema (QUINTERO, 2002, p. 68). É:

uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de re-alizar

> determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: "a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as trans-formações devem ser feitas pelo algoritmo 'processamento'; d) identificar as saídas 'solução'; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou 'fluxograma' (FIN-CATO; WÜNSCH, 2020, p. 50).

É no algoritmo que está a estrutura lógica, as instruções, a regra de negócio na qual um programa, um *software* ou um aplicativo realizam a execução de suas operações.

Os *softwares* dos aplicativos das plataformas digitais podem não apenas obedecer apenas às estritas instruções dos algoritmos de sua programação, mas também podem ser dotados de ferramentas de Inteligência Artificial, que sejam capazes de executar, de aprender e de gerir os serviços e as variáveis, inclusive humanas, que lhe sejam afetas.

Inteligência é a capacidade, a habilidade, de aprender e de executar técnicas adequadas para resolver problemas e alcançar objetivos, apropriados ao contexto em um mundo incerto e em constante variação (MANNING, 2020).

Há muitas definições de Inteligência Artificial (IA), termo utilizado pela primeira vez em 1955 por John McCarthy, mas, originalmente, foi conceituada como "a ciência e engenharia da criação das máquinas inteligentes, com o objetivo de emular as funções cognitivas humanas através de sistemas computacionais" (CORREIA; GARCIA, 2023, p. 24).

A proposta de regulamentação da Inteligência Artificial, aprovada recentemente pelo Parlamento Europeu (UNIÃO EUROPEIA, 2021) e que aguarda publicação, estabelece em seu art. 3º, 1, a seguinte definição:

> Sistema de inteligência artificial» (sistema de IA), um programa informático desenvol-vido com uma ou várias das técnicas e abordagens enumeradas no anexo I, capaz de, tendo em vista um determinado conjunto de objetivos definidos por seres humanos, criar resultados, tais como conteúdos, previsões, recomendações ou decisões, que influ-enciam os ambientes com os quais interage.

Destacam-se, entre os objetivos potenciais da IA: a) ser um sistema que: i) pensa como humano; e ii) age como humano; b) ser um sistema que idealmente; i) pense racionalmente; e ii) aja racionalmente (RUSSEL; NORVIG, 2021).

A Inteligência Artificial pode ser de dois tipos: a fraca (*narrow AI*), quando é treinada e focada para executar tarefas específicas, e a forte *(strong AI*), que é composta pela Inteligência Artificial Geral e a Super Inteligência Artificial e na qual a máquina teria uma inteligência igual (ou superior) a dos humanos, teria uma consciência (autoconsciência) capaz de resolver problemas, aprender e planejar o futuro.

A Inteligência Artificial destina-se não apenas em resolver problemas, conforme programado em seus algoritmos, mas em desenvolver uma aprendizagem automática (*machine learning*), isto é, possuir a capacidade de processar, treinar e melhorar um algoritmo sem intervenção humana (CORREIA; GARCIA, 2023, p. 25). A lógica que preside os algoritmos de aprendizagem automática tem ênfase no resultado (ANDRADE, 2023, p. 45).

A IA é capaz de responder eficazmente a determinado problema/situação, incorporando a solução, sendo dotada de capacidade de comunicação, conhecimento interno (em face de seus algoritmos) e externo (adquirido pelos estímulos/respostas humanos), objetividade (para enquadrar a situação/problema) e criatividade (para corrigir e reformular a informação e apresentar nova resposta) (BORGES, 2023, p. 1176).

A União Europeia, por seu Parlamento, Conselho e Comissão, aprovou, no fim de 2022, uma declaração comum em que, dentre os direitos e princípios para a década digital, está a proibição da utilização de algoritmos e inteligência artificial para determinar o comportamento das pessoas (SILVA, 2024, p. 78). Por meio dessa Declaração, entende-se que a tecnologia deve servir e beneficiar todas as pessoas (n. 1), contribuir para uma sociedade e uma economia justas e inclusivas (n. 2), respeitar os direitos fundamentais (n. 2, "a"), assegurar condições de trabalho justas, saudáveis e seguras (n. 5), aumentar o bem-estar das pessoas (n. 8) e permitir escolhas próprias (n. 9) (UNIÃO EUROPEIA, 2022).

Servidão digital e gerenciamento algorítmico

Servidão é o regime de trabalho que reduz o trabalhador à condição de servo. Servo é "aquele que obedece ou serve a alguém", que "sofre qualquer tipo de domínio ou tirania" (HOUAISS, 2024). Diferentemente da escravidão, em que o indivíduo é mera propriedade (coisa) e está submetido à vontade absoluta de um senhor (HOUAISS, 2024), na servidão o trabalhador mantém sua condição como pessoa, mas também é subjugado, ainda que de forma não absoluta, e tem sua liberdade restringida ou limitada pelas mais diversas formas de coação.

A servidão moderna, segundo Kevin Bales (2012, p. 18-20), apresenta-se como: i) escravidão como propriedade (*chattel slavery*), modalidade mais parecida com a antiga escravidão, na qual uma pessoa está em permanente servidão e é tratada como propriedade; ii) servidão por dívidas (*debt bondage*), a forma mais comum, em que a pessoa trabalha em razão de um empréstimo ou de uma dívida que o mantém sob domínio; iii) contrato de escravidão (*contract slavery*), que tem uma aparência de um contrato de trabalho regular, mas que oculta a servidão, e origina-se de uma promessa de emprego (e de garantias), bem distinta das que encontra, mas, havendo problemas legais, o contrato pode ser formalmente produzido, apesar da realidade de escravidão.

Maurizio Lazzarato (2010, p. 168-179) identifica ainda duas novas formas de servidão, uma advinda da sujeição social e outra que chama de "servidão maquínica". A sujeição social é instrumento de constituição da identidade e produz e distribui papéis, de modo que o trabalhador se vê como um "empresário de si" (microempreendedor), que assume as escolhas, as atividades, os riscos e os custos de sua microempresa, que é si próprio, mas que se insere na lógica neoliberal do capital e de produção. Na servidão maquínica, o trabalhador é uma peça, uma engrenagem, um componente do agente financeiro, de modo que homem e máquina constituem um dispositivo do processo de produção (LAZZARATO, 2010, p. 169).

Dentre as características da servidão moderna, destacam-se: a sujeição da liberdade ou o trabalho em condições degradantes ou indignas, o descarte do trabalhador improdutivo ou não útil, alta oferta de mão-de-obra particularmente por desempregados, ameaças e coação inclusive de ordem psicológica (CHEHAB, 2014).

Ao definir trabalho em condições análogas a de escravo, o art. 149 do Código Penal enumera, dentre outras condutas típicas, a submissão a trabalho forçado ou à jornada exaustiva e à sujeição a condições degradantes de trabalho, que também "coisificam" o trabalhador (MIRAGLIA, 2010, p. 118-119). O Supremo Tribunal Federal confirmou que o tipo penal não decorre apenas da restrição à livre locomoção, mas também por constrangimentos econômicos (BRASIL, 2012).

Trabalho forçado ou compulsório é "todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade" (art. 2º, 1, da Convenção n. 29 da OIT, Decreto n. 10.088/2019, Anexo XIV). O trabalho degradante priva o trabalhador de sua dignidade, rebaixando e prejudicando-o, pela exposição a péssimas condições de trabalho e a risco de agravos a sua saúde, pela remuneração incompatível, pela limitação de alimentação e moradia, explorando a sua necessidade e miséria (ANDRADE, 2005, p. 81).

Na maioria das novas formas de trabalho tecnológico há uma disciplina e um controle exercido por um algoritmo, que comanda, controla e dirige a prestação de serviços. O algoritmo "prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas" (BARZOTTO; MISKULIN; BREDA, 2020, p. 212-213).

No trabalho em plataformas, os algoritmos podem (e são) utilizados na contratação de trabalhadores, na avaliação e no gerenciamento da força de trabalho, no controle do trabalho sob diversas formas, e no encerramento da relação de trabalho: elas são capazes de automatizar a tomada de decisões e gerir todas as dimensões do trabalho (ADAMS-PRASSL, 2020, p. 87-90). De fato, no trabalho plataformizado, o chefe é o algoritmo, que realiza o controle de modo difuso, pouco perceptível, inclusive pelo trabalhador, que tem "sua suposta liberdade mitigada" (COUTINHO, 2021, p. 120-122).

As plataformas digitais são um dos vetores mundiais das formas contemporâneas de centralização de capitais e dispersão controlada do trabalho, pois "informalizam" o trabalho, "catalisam novas formas de terceirização e de transferência de riscos e custos, têm papel importante na consolidação da condição de trabalhadores como trabalhadores *just-in-time* [...], e operam por meios técnico-políticos que possibilitam novas combinações entre informação e informalidade" no chamado "gerenciamento algorítmico do trabalho" (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 33).

O controle dos trabalhadores pelas plataformas é exercido pelo telefone celular, através de geolocalização, da precificação, de campanhas de chamamento, da gamificação e bonificações, da sujeição para a próxima corrida, do preço dinâmico, do desbloqueio por inatividade, de avaliação dos usuários, de padrões de qualidade, da seleção dos motoristas, entre outras formas (COUTINHO, 2021, p. 125-148).

A precificação, isto é, o controle do preço da corrida ou da entrega (e, portanto, dos valores pagos ao trabalhador) por parte da plataforma é essencial para manter a maior disponibilidade do trabalhador: ante a tarifa (e também a remuneração) baixa, são necessárias, para a sobrevivência, mais horas de trabalho e, com isso, "consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia". (OITAVEN, CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 36).

A partir dos estudos de Nick Dyer-Witheford, Atle Kjosen e James Steinhoff (2019), de Virginia Eubanks (2018) e de Mary Gray e Siddhar Suri (2019), Abilio; Amorin; Grohmann afirmam que:

> O gerenciamento algorítmico assenta-se no conjunto de instruções automatizadas, ca-paz de combinar uma enormidade de variáveis resultantes da extração e processamen-to de dados em escalas gigantescas – que envolvem desde estratégias cotidianas dos trabalhadores até as dinâmicas do consumo. Está no cerne desse tipo de organização do trabalho a perda de estabilidade e clareza das regras [...]. Isso possibilita [...] pensar em termos de despotismo algorítmico (Abílio, 2020c) e despotismo fabril digital (Amo-rim; Moda, 2020), na medida em que parecem estar em jogo meios de subordinação que se distanciam cada vez mais da figura de uma contratualidade que estabeleça mi-nimamente os termos da relação salarial. Em outras palavras, não há definição pré-acordada ou regulada sobre a jornada de trabalho, não há clareza sobre a distribuição do trabalho, sequer sobre sua precificação (Abílio, 2020b). Enfrentando instabilidade, incerteza e insegurança, o trabalhador estabelece suas táticas de sobrevivência subor-dinadas a regras que ele pouco conhece, em um exercício permanente e nunca alcan-çável de adivinhação. (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 34-35).

O trabalhador das plataformas, que se submete a um trabalho intermitente, é "um empreendedor de si – que define seu tempo e local de trabalho, seus instrumentos e suas estratégias" –, mas, na verdade, seu autogerenciamento é subordinado pela gestão do algoritmo presente nas formas contemporâneas de organização do trabalho, como na seleção, na ameaça permanente de exclusão e seleção e nas estratégias de controle e de intensificação da jornada, como a antiga e já conhecida adoção do salário por peça, por tarefa ou por produção (ABÍLIO, AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 40; 44).

Para assegurar a adesão do trabalhador, “as plataformas digitais, de forma opaca, dirigem e controlam, em graus variados, a prestação de serviços”, por meio de “mecanismos sofisticados, que dispensam a intervenção humana”, como o controle por algoritmo, a fiscalização por desempenho, os incentivos psicológicos, como pela gamificação, para “manter o trabalhador mais horas conectado e [para] moldar o seu comportamento e a sua forma de prestar serviços, com vistas a garantir o padrão de qualidade” (ARAÚJO, 2020, p. 55).

A gamificação é uma das ferramentas utilizadas por plataformas digitais “para controlar, gerenciar e vigiar seus ‘parceiros’”, e tem o objetivo de promover o engajamento de trabalhadores e consumidores através de incentivos, desafios e desempenho (OLIVEIRA, 2021, p. 2). A gamificação está ligada a ideia de jogo. Jogo é o sistema pelo qual seus participantes (jogadores) disputam um resultado quantificável, em um ambiente artificial e definido por regras e por estratégias (SALEN; ZIMMERMAN, 2004).

Certas plataformas digitais possuem padrões de engajamento do trabalhador por, entre outros, de estratégicas como desafios, “missões”, “insígnias”, preço dinâmico, promoções, bonificações e que são usados para manter os(as) condutores(as) nas ruas por mais tempo (VIDIGAL, 2021 p. 48). Referida gamificação conduz à intensificação e à exploração do trabalho e evidencia uma nova forma e novas práticas de gestão, controle e vigilância tecnológica (OLIVEIRA, 2021, p. 3).

Há, ainda, uma “telepressão” que incentiva os trabalhadores a se manterem conectados ao aplicativo da plataforma, impondo-lhe, por exemplo, a necessidade de responder rapidamente às mensagens recebidas (CARDIM, 2022, p. 99-100).

Portanto, os algoritmos presentes no trabalho em plataformas digitais, e eventual recursos de Inteligência Artificial, no contexto atual, são aptos a conduzirem seus trabalhadores, tidos por uns como autônomos (ou “empreendedores de si”), a uma verdadeira servidão digital. Tais trabalhadores plataformizados, nas suas mais diversificadas formas, poderão constituir novos escravos digitais, submetidos a longas jornadas, a intensificação do trabalho e com supressão das pausas para descanso (ANTUNES, 2018).

Conclusão

O desenvolvimento das novas tecnologias de informação e de comunicação, os algoritmos e a Inteligência Artificial permitiram o desenvolvimento de novas formas de gestão do trabalho humano.

As plataformas digitais de trabalho, infraestruturas tecnológicas (aplicativos), são capazes

de imporem, de maneira sutil e invisibilizada, uma nova forma de servidão, a servidão digital. Por meio de técnicas como de desafios, missões, insígnias, preço dinâmico, promoções, bonificações, gamificações, avaliações e vigilância tecnológica, elas são capazes de induzir o comportamento humano e levar à intensificação e à precarização do trabalho, subjugando o trabalhador e afetando, inclusive pelo desconhecimento, em sua autonomia e liberdade.

Sendo o Brasil um Estado Democrático de Direito que tem, entre os seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e rege-se, nas suas relações internacionais, pela prevalência dos direitos humanos (art. 1º, III e IV, e 4º, II, da Constituição Federal), não há espaço para o trabalho indigno, não decente ou sob servidão.

A liberdade individual, o livre exercício de qualquer trabalho ou profissão, a proibição de tratamento desumano e degradante e a determinação de que a propriedade atenderá sua função social são direitos fundamentais assegurados constitucionalmente (art. 5º, caput, II, XIII, III e XXIII). É na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, conforme ditames da justiça social, que a Ordem Econômica no Brasil é fundada, tendo entre seus princípios a função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170, caput , III e VIII, da Constituição). (BRASIL, 1988)

Não há lugar, no cenário constitucional brasileiro, para qualquer tipo ou espécie de servidão ou escravidão, abolida formalmente no Brasil pela Lei Áurea 1888 (Lei nº 3.353/1888).

O trabalho em condições de servidão, uma forma análoga à de escravo, atenta contra a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a função social da propriedade e atingem diversos outros direitos fundamentais, como a vida, a integridade física e psíquica, a liberdade de locomoção e a saúde e segurança no trabalho

A luta pelo trabalho digno e decente passa pelo combate a qualquer forma de servidão digital, particularmente nas plataformas de trabalho ou por qualquer outro meio de gerenciamento algorítmico ou por Inteligência Artificial.

Referências

ABÍLIO, Ludmila C.; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. Sociologias**. Porto Alegre, a. 23, n. 57, maio/ago. 2021.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de L.; CAVALCANTI, Tiago M.; FONSECA, Vanessa P. da (Orgs). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital no Trabalho**. Braília: ESMPU, 2020.

ANDRADE, Denise L. de P. A. A Lei n. 10.803/2003 e a nova definição de trabalho escravo – diferenças entre trabalho escravo, forçado e degradante. **Revista do Ministério Público do Trabalho.** Brasília, a. 15, n. 29, mar./2005

ANDRADE, Diogo Q. de. **Algoritmos**: uma revolução em curso. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo, n. 123, jul./set. 2015.

ARAÚJO, Wanessa M. de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v. 24, n. 1, 2020.

BALES, Kevin. **Disposable people:** new slavery in the global economy. 4. ed. Berkley: University of California Press, 2012.

BARZOTTO, Luciane C.; MISKULIN, Ana Paula S. C.; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de L.; CAVALCANTI, Tiago M.; FONSECA, Vanessa P. da (Orgs). **Futuro do trabalho:** os efeitos da revolução digital no trabalho. Brasília: ESMPU, 2020.

BORGES, Patrícia S. A responsabilidade civil decorrente da utilização de sistemas de IA no desporto. **Actualidad jurídica iberoamericana.** Valencia, v. 18, n. 1, fev. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em:26 abr.2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Inquérito nº 3.412/AL. Penal. Redução a condição análoga a de escravo. Escravidão moderna. Desnecessidade de coação direta contra a liberdade de ir e vir. Denúncia recebida.Redatora Ministra Rosa Weber. **Diário de Justiça eletrônico.** 12 nov. 2012.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. Servidão digital no trabalho: a escravatura nos tempos modernos. **Laborare**. Salvador, n. 9, jul./dez. 2022.

CARELLI, Rodrigo de L.; OLIVEIRA, Murilo C. S. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet:** reflexões sobre a Internet os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2015.

CHEHAB Gustavo C. O trabalho análogo ao de escravo no Brasil e os esforços para sua erradicação. **Revista Trabalhista**: Direito e Processo.São Paulo, LTr, a. 13, n. 40, 2014.

CHEHAB, Gustavo C. Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais. **Revista do TST.** São Paulo, v. 88, n. 2, abr./jun. 2022.

CORREIA, Pedro; GARCIA, Bruno C. Inteligência Artificial e Políticas Públicas. *In:* PEDRO, Ricardo; CALIENDO, Paulo (Orgs.). **Inteligência Artificial no contexto do Direito Público**: Portugal e Brasil. Almedina: Coimbra, 2023.

COUTINHO, Raianne L. **A subordinação algorítmica no arquétipo Uber:** desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista. Dissertação de Mestrado (em Direito). Universidade de Brasília: Brasília, 2021.

DUQUE, João M. Utopias neognósticas do pós-humano na cibercultura para uma leitura filosófica-teológica. **Perspectiva teológica**. Belo Horizonte, v. 48, n. 1, jan./abr. 2016.

DRUCK, Graça. **O trabalho no capitalismo flexível e globalizado**: rupturas e permanências. 2019. Mostra ecofalante de cinema: São Paulo, 2023.Disponível em: https://ecofalante.org.br/ blog/o-trabalho-no-capitalismo-flexivel-e-globalizado-rupturas-e-permanencias-por-graca-druck-tematica-trabalho/. Acesso em: 22 abr. 2024.

FINCATO, Denise P.; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? **Revista do TST**, São Paulo, v. 86, n. 3, jul./set. 2020, p. 50.

FUENTE, Eloy B. de la. **La revolución antopológica: ¿más allá del humanismo…?** Burgos: Editorial Fonte, 2020.

GAIA, Fausto S. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER"**. Tese de Doutorado (Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo: São Paulo, 2018.

HART, Oliver. An economist's perpective on the theory of the firm. **Columbia Law Review.** Chicago, v. 89, n. 7, nov. 1989.

HASSAN, Ihab. Promethes as performer: toward a posthumanist culture? **The Georgia Review.** Atlanta, v. 31, n. 4, 1977.

DICIONÁRIO HOUAISS. São Paulo: UOL, 2024. Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/. Acesso em: 22 abr. 2024.

LAZZARATO, Maurizio. Sujeição e servidão no capitalismo contemporâneo. **Cadernos de Subjetividade**, São Paulo, n. 12, 2010.

MANNING, Christopher. **Artificial Intelligence Definitions**. Human-centered Artificial Intelligence of Stanford University. Stanford, 2020. Disponível em: https://hai.stanford.edu/sites/default/files/2020-09/AI-Definitions-HAI.pdf. Acesso em: 21 fev. 2024.

MARQUES, Garcia; MARTINS, Lourenço. **Direito da Informática**. Coimbra: Almedina, 2000.

MIRAGLIA, Lívia M. M. O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Justiça do Trabalho. *In*: SENA, Adriana G. de; DELGADO, Gabriela N.; NUNES, Raquel P. (coords). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

MOREIRA, Teresa C. Revolução 4.0. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Campinas, n. 56, jan./jun. 2020.

OITAVEN, Juliana C. C.; CARELLI, Rodrigo de L.; CASAGRANDE, Cássio L. E**mpresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Renata C. de. Gamificação e trabalho uberizado nas empresas de aplicativos. **Pensata:** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 61, n. 4, jul./ago. 2021.

QUINTERO, Héctor R. P. Nociones Generales acerca de la cibernética y la iuscibernética. **Revista Chilena de Derecho Informático**. Santiago, n. 1, 2002.

RUSSEL, Stuart; NORVIG, Peter. **Artificial Intelligence**: a modern approach. 4. Ed., London: Pearson. 2021.

SALEN, Katie; ZIMMERMAN, Eric. **Rules of play**: Game design fundamentals. London: The MIT Press, 2004.

SCHWAB, Klaus. **The Fourth Industrial Revolution.** Genebra: Fórum Econômico Social, 2016.

SILVA, Jorge P. da S. **Direito fundamentais para o universo digital**. Lisboa: Fundação Francisco

Manuel dos Santos, 2024.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2017.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de Inteligência Artificial**. Bruxelas, 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206. Acesso em: 24 fev. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. D**eclaração Europeia sobre os direitos e princípios para a década digital.** Bruxelas, 2022. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023C0123(01). Acesso em 24 fev. 2024.

VIDIGAL, Viviane. Game over: a gestão gamificada do trabalho. **Revista Movimentação.** Dourados, v. 8, n. 4, jan./jun. 2021.

VIEIRA, Tatiana M. **O direito à privacidade na sociedade da informação**: efetividade desse direito fundamental diante dos avanços da tecnologia da informação. Porto Alegre: Sérgio A. Fabris, 2007.

Foto de capa: Jean-Baptiste Terrazzoni no pexels

Foto 2: cottonbro studio

TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NO GARIMPO DE POÇO ILEGAL EM MAUÉS, AMAZONAS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A ERRADICAÇÃO

Helder Brandão Góes[1]
Denison Melo de Aguiar[2]

RESUMO

Há uma realidade de trabalho escravo no Garimpo de poço ilegal, em Maués, Amazonas. Este artigo tem como objetivo descrever a problemática do trabalho análogo ao de escravo no primeiro garimpo de poço que se tem conhecimento no estado do Amazonas, no município de Maués. A pesquisa utilizada foi a bibliográfica em leis, notícias e doutrinas. Dessa forma, pode-se concluir que a natureza das condições de trabalho e as violações dos Direitos Humanos dos trabalhadores envolvidos nessa atividade, bem como, há desafios e formas específicas para controle e erradicação desta atividade ilegal.

Palavras-chave: Trabalho Análogo ao de Escravo. Garimpo Ilegal. Garimpo de Poço.

Introdução

O município de Maués no interior do estado do Amazonas, conhecido por sua riqueza natural

1 Bacharel em Direito pela Universidade Paulista. Advogado Militar. Mestrando pelo Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Integrante da Clínica de Mecanismo de soluções de Conflitos (MArbiC-UEA). Contato: heldergoes@hotmail.com
2 Professor de ensino superior da Escola de Direito da UEA. Bacharel em Direito pela UNAMA. Mestre em Direito Ambiental pelo PPGDA/UEA. Doutor em Direito pelo PPGD/UFMG. Coordenador da MArbiC-UEA. Integrante de Grupo de Pesquisada Escola Superior da Magistratura do Amazonas – ESMAM. Contato: daguiar@uea.edu.br.

e biodiversidade, tem sido alvo de atividades extrativistas, como o "garimpo de poço" prática que consiste na escavação de buracos profundos para extrair minerais preciosos, como ouro. A exploração desses recursos ocorre de forma ilegal, sem regulamentação adequada, o que pode resultar em impactos ambientais devastadores e violações dos direitos trabalhistas fundamentais (AMARAL e GARCÉS, 2020).

O **objeto** de pesquisa deste estudo consiste na descrição das condições de trabalho e das violações de direitos humanos no garimpo de poço ilegal em Maués, com foco específico no trabalho análogo ao de escravo. A presença de trabalho análogo ao de escravo nesse contexto se manifesta através de condições de trabalho degradantes, jornadas exaustivas, falta de pagamento justo e ausência de direitos trabalhistas básicos.

Diante desse cenário, a **justificativa** desta pesquisa está em se basear que o tema é importante por ter um impacto social de violações de Direito Humanos. Assim, a partir desta realidade, pode-se pensar em como fornecer uma visão abrangente do problema, mas também contribuir para a formulação de políticas e intervenções eficazes que protejam os Direitos Humanos, promovam o desenvolvimento sustentável e combatam a exploração tanto dos trabalhadores e do Meio Ambiente Natural.

Surge a necessidade premente de compreender e enfrentar os desafios relacionados ao trabalho análogo ao de escravo na realidade de Maués/AM. Neste sentido, o **objetivo** do estudo está em descrever a problemática do trabalho análogo ao de escravo no primeiro garimpo de poço que se tem conhecimento no estado do Amazonas, no município de Maués. Dessa forma, investigar as principais características e manifestações do trabalho análogo ao de escravo nessa atividade e dos impactos do trabalho análogo ao de escravo nos trabalhadores. Por fim, propor medidas e estratégias para enfrentar e prevenir o trabalho análogo ao de escravo no garimpo de poço ilegal em Maués-AM.

Este artigo propõe uma análise abrangente das abordagens e aplicações do estudo bibliográfico na pesquisa acadêmica. Ou seja, a proposta **metodológica** realizada na pesquisa é o estudo de caso (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 222), através de uma pesquisa bibliográfica, com levantamento de artigos científicos, matérias jornalísticas e leis sobre o tema (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 182).

O **problema** central que norteia esta pesquisa é: Como o trabalho análogo ao de escravo se manifesta no garimpo de poço em Maués e quais são suas implicações para os trabalhadores e a sociedade? Partindo da análise preliminar, propõe-se a seguinte **hipótese**: O trabalho análogo ao de escravo no garimpo de poço em Maués, está na busca desenfreada por lucro e à ausência de fiscalização, resultando em condições de precárias de trabalho e na violação dos Direitos Humanos.

Através desta estrutura, busca-se fornecer uma análise abrangente e fundamentada sobre o tema, contribuindo para a compreensão e enfrentamento do trabalho análogo ao de escravo no "garimpo de poço", encontrado recentemente em operação da Polícia Federal no município de Maués, no Amazonas.

Garimpo de poço ilegal no município de maués-am: suas características e impactos

O primeiro "garimpo de poço", que se teve conhecimento, dentro do estado do Amazonas, foi localizado por Operação da Polícia Federal, no município de Maués-AM. Consiste numa atividade caracterizada pela busca incessante de minerais preciosos, como ouro, em áreas onde a exploração é proibida ou não regulamentada pelo Poder Público. Os garimpeiros encontrados pela Polícia Federal, ocupavam terra pública da União, sem autorização para exploração (G1,2024).

Este tipo específico de garimpo, se distingue dos demais garimpos comuns encontrados, pela técnica rudimentar de escavação de poços profundos, no presente caso, realizada de forma clandestina e sem qualquer tipo de autorização ou controle por parte das autoridades competentes (UOL, 2024). No caso em concreto, eram produzidos mais de 6 quilos de ouro por dia e o túnel usado

para extração tinha cerca de 40 metros (G1, 2024).

Os impactos socioeconômicos e ambientais a este tipo de garimpo no município de Maués-AM, são significativos e multifacetados. Em termos socioeconômicos, a atividade garimpeira pode gerar emprego e renda para trabalhadores carentes de oportunidades econômicas formais. Esses benefícios acompanham uma série de desafios, incluindo a informalidade do trabalho, a exploração dos trabalhadores e a concentração de riqueza nas mãos de poucos (AGÊNCIA SENADO, 2024).

O "garimpo de poço" também causa danos ambientais significativos. A escavação indiscriminada de poços e o uso de produtos químicos para a extração de minerais, podem contaminar o solo e os recursos hídricos locais, prejudicando a qualidade da água e comprometendo a saúde dos ecossistemas aquáticos. Além do desmatamento que pode levar a perda de biodiversidade e a degradação irreversível dos habitats naturais (BOMFIM, 2017).

Em resumo, o "garimpo de poço", na região amazônica, apresenta características únicas e impactos significativos, tanto do ponto de vista socioeconômico quanto ambiental. A compreensão desses impactos, é essencial para o desenvolvimento de políticas e estratégias de combate, para conter os efeitos negativos dessa atividade ilegal e promover a segurança e o desenvolvimento sustentável da região (AMARAL; GARCÉS, 2023).

"O trabalho análogo ao de escravo, é uma forma contemporânea de escravidão, que persiste em várias partes do mundo, como o garimpo de poço encontrado em Maués, no estado do Amazonas. Essa prática é caracterizada por condições de trabalho degradantes, restrição da liberdade, jornadas exaustivas, e ausência de remuneração justa, entre outras violações dos Direitos Humanos e trabalhistas fundamentais"

Trabalho análogo ao de escravo no garimpo de poço

O trabalho análogo ao de escravo, é uma forma contemporânea de escravidão, que persiste em várias partes do mundo, como o garimpo de poço encontrado em Maués, no estado do Amazonas. Essa prática é caracterizada por condições de trabalho degradantes, restrição da liberdade, jornadas exaustivas, e ausência de remuneração justa, entre outras violações dos Direitos Humanos e trabalhistas fundamentais (OIT, 2022).

O Ministério Público do Trabalho esteve presente no local do fato, onde foi coletado evidências e provas no local para assegurar a responsabilização dos encarregados pelo garimpo, buscando garantir, por um lado, os direitos dos trabalhadores, a exemplo das verbas inadimplidas na relação de trabalho, as verbas rescisórias e danos morais pela grave violação a Direitos Humanos. Será exigida uma reparação pelos danos causados à sociedade e ao estado brasileiro (G1, 2024).

Os trabalhadores foram encontrados em condições deploráveis, sujeitos a jornadas exaustivas e recebendo salários insignificantes ou mesmo nenhum pagamento. Estavam em situação de servidão por dívidas, por meio de cobrança abusiva de itens básicos aos trabalhadores, como alimentação, remédios, soro fisiológico e vacina contra malária. As condições de trabalho eram subumanas, refletindo uma clara violação dos Direitos Humanos e trabalhistas (BRANDÃO, 2021).

É necessário investir em políticas públicas, fortalecimento de uma legislação mais rígida

para garantir a reparação dos tecidos social e individual afetados pela escravidão moderna, e a imprescritibilidade visa respeitar os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da sociedade livre e solidária, da prevalência dos direitos humanos, da liberdade e da igualdade (PORTAL STF, 2023).

A proteção dos Direitos Humanos e trabalhistas dos trabalhadores do garimpo de poço em Maués-AM, é essencial não apenas para garantir sua dignidade e bem-estar, mas também para promover a justiça social e o desenvolvimento sustentável da região. Somente por meio de esforços coordenados e comprometidos será possível eliminar essa prática abominável e construir um futuro mais justo e equitativo para todos os envolvidos (ONU, 2023).

Combate e desafios ao trabalho análogo ao de escravo

O combate ao trabalho análogo ao de escravo é uma tarefa complexa que enfrenta uma série de desafios em diferentes contextos, incluindo o "garimpo de poço" ilegal em Maués, interior do Amazonas. Entre os principais desafios, estão a falta de fiscalização eficaz, a impunidade dos responsáveis, a fragilidade das leis trabalhistas e a vulnerabilidade socioeconômica dos trabalhadores envolvidos (REZENDE; REZENDE, 2013).

A falta de fiscalização adequada é um dos maiores obstáculos para o combate ao trabalho análogo ao de escravo. Em muitas regiões, a presença do Estado é limitada e os Órgãos responsáveis pela fiscalização enfrentam recursos insuficientes e dificuldades logísticas para atuar de forma eficaz (FERNANDES; MUNIZ FILHO, 2024). Além disso, a impunidade dos responsáveis pela exploração dos trabalhadores muitas vezes desestimula a denúncia e perpetua a prática do trabalho escravo.

Outro desafio importante é a fragilidade das leis trabalhistas e a falta de regulamentação adequada para combater o trabalho análogo ao de escravo. Embora existam leis e normas que proíbam essa prática, sua aplicação muitas vezes esbarra em lacunas legais e interpretações divergentes, o que dificulta a responsabilização dos infratores e a proteção dos direitos dos trabalhadores (MOLINA, 2023).

Diante desses desafios, torna-se fundamental desenvolver e implementar estratégias eficazes para combater o trabalho análogo ao de escravo. Isso inclui o fortalecimento da fiscalização e da aplicação da lei, o aumento da conscientização pública sobre os direitos dos trabalhadores, o fortalecimento das redes de proteção social e a promoção do diálogo entre governo, sociedade civil e setor privado (FERNANDES; MUNIZ FILHO, 2024).

Além disso, é necessário investir em programas de capacitação e qualificação profissional para os trabalhadores, de modo a reduzir sua vulnerabilidade socioeconômica e oferecer alternativas ao trabalho em condições precárias (FILGUEIRAS, 2011). Somente por meio de uma abordagem integrada e coordenada será possível avançar na erradicação do trabalho análogo ao de escravo e promover o respeito aos direitos humanos e trabalhistas em todas as áreas de atividade, incluindo o garimpo de poço ilegal em Maués, Amazonas.

Considerações finais

O objetivo do trabalho análogo ao de escravo no garimpo de poço em Maués é a busca desenfreada por lucro, ao mesmo tempo que há uma ausência de fiscalização, o que resulta condições de precárias de trabalho, se confirmando o trabalho análogo ao de escravo no garimpo de poço ilegal em Maués, Amazonas, com respectivas violações de Direitos Humanos. As características do garimpo de poço ilegal, pode ser sumariamente descrito, como um garimpo específico feito em poços, dos quais tem sua base laboral o trabalho sem condições adequadas e violando os Direitos Trabalhistas. Além disso, há os impactos socioeconômicos e ambientais associados a essa atividade, com o desmatamento, bem como os desafios e estratégias de combate ao trabalho análogo ao de escravo.

Uma síntese dos principais pontos discutidos revela a gravidade da situação enfrentada pelos trabalhadores do garimpo ilegal. Condições de trabalho degradantes, jornadas exaustivas, falta de remuneração adequada e restrição da liberdade são apenas algumas das violações dos Direitos Humanos e trabalhistas observadas nesse contexto. Além disso, os impactos ambientais decorrentes da exploração descontrolada dos recursos naturais representam uma ameaça significativa à sustentabilidade da região.

Diante desses desafios, é imperativo refletir sobre as perspectivas para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo no garimpo ilegal do Amazonas. Embora a tarefa seja árdua, há razões para otimismo. A conscientização crescente sobre a gravidade do problema, aliada à pressão da sociedade civil e às ações do Poder Público, através de medidas de segurança, tem o potencial de gerar mudanças significativas.

No entanto, é importante reconhecer que o combate do trabalho análogo ao de escravo, requer uma abordagem integrada e multifacetada. Isso inclui o fortalecimento da fiscalização e da aplicação da lei, a promoção de Políticas Públicas voltadas para o desenvolvimento socioeconômico das comunidades afetadas, a conscientização dos consumidores sobre a origem ética dos produtos e o apoio às vítimas de exploração.

Por fim, a luta contra o trabalho análogo ao de escravo no garimpo ilegal, especialmente no estado do Amazonas, é uma batalha que exige comprometimento, cooperação e ação coordenada de todos os setores da sociedade e cooperação entre os Três Poderes do Legislativo, Judiciário e Executivo. Somente através de esforços conjuntos será possível alcançar a meta de um futuro livre de exploração e injustiça para os trabalhadores da região amazônica.

Referências

AGÊNCIA SENADO. **Desafios socioeconômicos e ambientais impõem mudanças na regulamentação do garimpo.** Brasília: Senado, 13 mar. 2024. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/03/15/desafios-socioeconomicos-e-ambientais-impoem-mudancas-na-regulamentacao-do-garimpo Acesso em: 03 maio 2024.

AMARAL, Alberto da Silva; GARCÉS, Claudia Leonor López. Os Impactos Socioambientais na Terra Indígena Kayapó Oriundas do Garimpo Ilegal (2019-2022). *In*: LINK, R. S.; RABELLO, A. C. B.; FONSECA, D. R. (Orgs.) **Cultura Popular na Amazônia**: Anais do I Congresso Internacional de História da Amazônia. Cacoal: Karywa, 2023. p. 185-202. Disponível em: https://editorakarywa.wordpress.com/wp-content/uploads/2023/04/ebook-i-ciham.pdf#page=186 Acesso em: 03 maio 2024.

BOMFIM, Marcela Rebouças. **Avaliação de impactos ambientais da atividade mineraria**. Cruz das Almas, Bahia: UFRB, 2017. Disponível em: https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/175229/1/avaliacao.pdf Acesso em: 03 maio 2024

BRANDÃO, Rogério. Escravidão Moderna. **Labor**: Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 7, n. 11, p. 62–67, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/artigos/escravidao-moderna/@@display-file/arquivo_pdf Acesso em: 03 maio 2024.

FERNANDES, Samara Santos; MUNIZ FILHO, Paulo. Educação ambiental enquanto instrumento para redução de impactos ambientais em garimpos. **Revista Práxis**: saberes da extensão, v. 4, n. 6, p. 59-66, 2016. Disponível em: https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/praxis/article/viewFile/808/378 Acesso em: 03 maio 2024.

FILGUEIRAS, Cristina Almeida Cunha. Atores locais na implementação da política de qualificação profissional. **Serviço Social & Sociedade**, 2011, p. 438-460. Disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/LYqSMJf6jjcWfFyXWLPQ6RP/ Acesso em: 03 maio 2024.

G1. "**Garimpo de poço**": o que é o método de extração em que 70 garimpeiros trabalhavam em condições análogas à escravidão. São Paulo, G1 30 abr. 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2024/04/30/o-que-e-garimpo-de-poco-modalidade-em-que-70-

garimpeiros-trabalhavam-no-am.ghtml Acesso em: 02 maio 2024.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOLINA, L. **Terra Rasgada**: como avança o garimpo na Amazônia brasileira. Brasília, Aliança em Defesa dos Territórios, 2023. Disponível em: https://acervo.socioambiental.org/sites/default/files/documents/o3l00008.pdf Acesso em: 03 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Maior região garimpeira do Brasil recebe apoio do UNODC e Governo local via projetos sociais.** Brasília, ONU, 2023. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/236808-maior-regi%C3%A3o-garimpeira-do-brasil-recebe-apoio-do-unodc-e-governo-local-projetos-sociais Acesso em: 03 maio 2024.

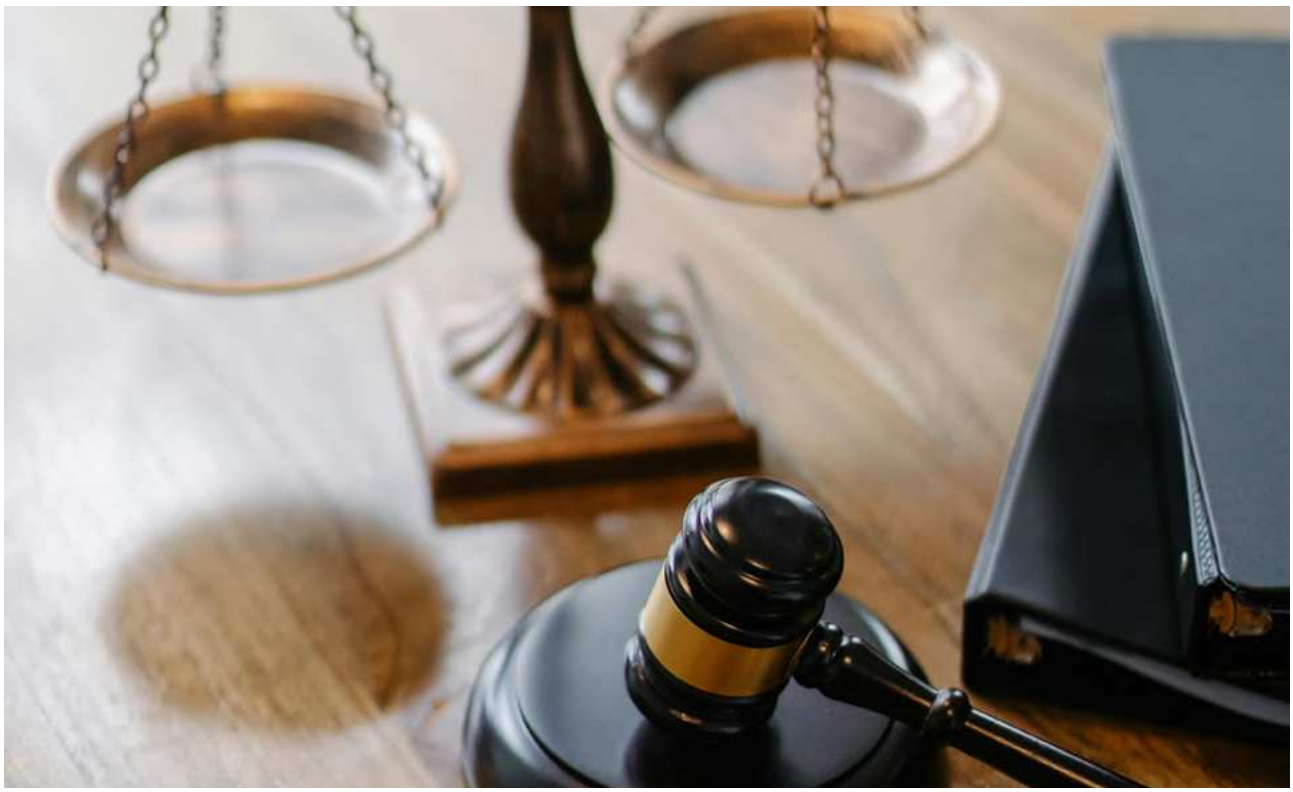
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **50 milhões de pessoas no mundo são vítimas da escravidão moderna.** Genebra, OIT, 12 set. 2022. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/50-milhoes-de-pessoas-no-mundo-sao-vitimas-da-escravidao-moderna Acesso em: 03 maio 2024.

REZENDE, Maria José de; REZENDE, Rita de Cássia. As dificuldades de erradicação do trabalho escravo no Brasil hoje e a exposição dos muitos desafios postos ao desenvolvimento humano. **Nómadas**. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas Universidad Complutense de Madrid Madrid, España, 2013. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/181/18127008006.pdf Acesso em: 03 maio 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **PGR pede que crime de redução a condição análoga à de escravo seja imprescritível**. Brasília, **STF**, 04 abr. 2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=505137&ori=1#:~:text=N%C3%BAmeros,ao%20mesmo%20per%C3%ADodo%20de%202022. Acesso em: 03 maio 2024.

UOL. Combate da PF ao garimpo ilegal na Amazônia cresce 93,5% em quatro anos. São Paulo. **UOL**, 03 maio 2024. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/65962_combate-da-pf-ao-garimpo-ilegal-na-amazonia-cresce-935-em-quatro-anos.html Acesso em: 03 maio 2024.

Imagem capa: Mumtahina Tanni no Pexels



O PROTOCOLO PARA JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DA INFÂNCIA E DA ADOLESCÊNCIA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES E DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Laura Ramos Morais[1]
Natália Luiza Alves Martins[2]

RESUMO

A proteção jurídica das crianças e adolescentes foi erigida a norma constitucional, reconhecendo-os como sujeitos de direito especiais, destinatários de proteção integral e prioridade absoluta por estarem em desenvolvimento. Dentre as normas jurídicas protecionistas destacam-se as que visam garantir uma infância plena, livre de exploração infantil, sendo no Brasil proibido o trabalho do menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Apesar disso, os números levantados pelo IBGE demonstram que muitas crianças, especialmente as negras, são submetidas ao trabalho, até mesmo em atividades ilícitas, violando direitos básicos desses menores, o que reforça a importância e a necessidade da consagração de políticas públicas institucionais aptas a auxiliarem no combate e erradicação do trabalho infantil. Violados direitos a Justiça poderá ser acionada, devendo atuar como instrumento de reparação integral dos danos, sendo de salutar importância que todos os(as) membros(as) conduzam a atuação jurisdicional sob a perspectiva da infância e adolescência, o que demonstra a importância de um Protocolo para Julgamento pautado nesta perspectiva, objeto de estudo do presente artigo.

1 Juíza do Trabalho Substituta vinculada ao E. Tribunal Regional do Trabalho da 10a Região Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo (UNICAMP). Membra do Comitê Regional de Combate e Erradicação ao Trabalho Infantil e Estímulo a Aprendizagem.

2 Juíza do Trabalho Substituta vinculada ao E. Tribunal Regional do Trabalho da 10a Região. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Especialista em Direito Ambiental pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Membra do Comitê Regional de Combate e Erradicação ao Trabalho Infantil e Estímulo a Aprendizagem.

Palavras-chave: Direito da criança e do adolescente. Trabalho Infantil. Protocolo para julgamento com perspectiva da infância e adolescência.

A infância protegida: uma breve análise da proteção jurídica das crianças e adolescentes e o necessário combate ao trabalho infantil

As discussões sobre a proibição do trabalho infantil não são recentes. Pode-se afirmar que a história da proteção legal contra o trabalho infantil no Brasil teve um acanhado início com a promulgação da Lei do Ventre do Livre, em 1871, a qual previa que os filhos das escravas seriam livres a partir daquela lei.

Não obstante, a história demonstra que a referida norma não foi capaz de proteger as crianças da exploração infantil, especialmente as crianças negras, pois essas já nasciam enredadas em uma sociedade estruturalmente racista, que não lhes dava condições de ter uma vida livre de exploração, sendo que os dados revelam que até hoje as crianças negras seguem sendo as mais exploradas[3].

De igual modo, apesar da conquista alcançada com a Lei Áurea, que em 1888 finalmente põe fim a escravidão, foram deixadas marcas indissoluveis da nefasta exploração da população negra, as quais ainda persistem em demonstrar que fincaram raízes em um país de origem escravagista. Violência contra mulher e trabalho em temos de guerra.

Em 1891, três anos após a abolição da escravidão, o Decreto 1313, que estabelecia providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal, previa que a idade mínima para o trabalho no país seria de 12 anos, salvo na condição de aprendiz, o que era permitido a partir dos 8 anos.

“(...) a história demonstra que a referida norma não foi capaz de proteger as crianças da exploração infantil, especialmente as crianças negras, pois essas já nasciam enredadas em uma sociedade estruturalmente racista, que não lhes dava condições de ter uma vida livre de exploração, sendo que os dados revelam que até hoje as crianças negras seguem sendo as mais exploradas”.

Em âmbito internacional, em 1919 ocorreu a primeira Convenção da OIT, proibindo o trabalho por pessoas menores de quatorze anos, demonstrando um avanço com relação à norma brasileira.

Após cinco anos, em 1924, surge um dos primeiros documentos internacionais sobre os direitos das crianças, considerado como o embrião da Convenção de Direitos da Criança, publicada em 1989. Contendo apenas cinco artigos, a Declaração de Genebra reconheceu ser dever de todos os homens e mulheres darem às crianças o melhor, independentemente de qualquer consideração de raça, nacionalidade ou credo.

Destacam-se em âmbito nacional as normas constitucionais, que preveem que a família, a sociedade e o Estado deve assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito

3 Dados do IBGE demonstran que, em 2019, entre as pessoas em situação de trabalho infantil, 53% estavam no grupo de 16 e 17 anos de idade; 25% no grupo de 14 e 15 anos e 21% no de 5 a 13 anos de idade, sendo que pouco mais de 66% eram pretos ou pardos, o que ressalta a herança da realidade escravagista no país (IBGE, 2020).

à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, além de prever a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), publicado em julho de 1990, também é considerado um grande marco legal e protecionista dos direitos humanos das crianças e adolescentes no Brasil, estabelecendo a necessidade de proteção integral e prioridade absoluta, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal de 1988, possuindo capítulo próprio regulamentando o direito à profissionalização e à proteção ao trabalho.

Outras legislações nacionais e internacionais surgiram ao longo dos anos, também reconhecendo a necessidade de proteção integral e prioridade absoluta das crianças, com avanços e retrocessos que demonstram a importância do constante debate e vigilância sobre o tema, especialmente diante do ainda alarmante número de crianças exploradas.

Nesse sentido, a Organização das Nações Unidas - ONU, organização internacional dotada de personalidade jurídica, da qual o Brasil é membro fundador, criou em 2015 a chamada Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, que representa um pacto global, firmado entre os 193 países participantes, que se comprometem a adotar ações para o enfrentamento dos maiores desafios do mundo contemporâneo (ONU, 2015).

Conforme dados extraídos do sítio do Conselho Nacional de Justiça, o Poder Judiciário Brasileiro é pioneiro, no mundo, na institucionalização da Agenda 2030, sendo a integração da Agenda aos objetivos estratégicos do Poder Judiciário uma das metas nacionais impostas desde 2020, demonstrando o compromisso com a concretização dos direitos humanos e a observância dos pactos internacionais firmados pelo país (MARTINS; MARTINS; ARAUJO, 2023).

A Agenda prevê a adoção de dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que estão relacionados com a efetivação dos direitos humanos e a promoção do desenvolvimento sustentável em suas dimensões social, econômica, ambiental e institucional, o que deverá ser feito através do atingimento de cento e sessenta e nove metas, a serem cumpridas no período de 2016 a 2030.

Dentre esses objetivos, dois nos demandam maior atenção, por possuírem relação direta com a temática deste trabalho, o quarto, que prevê a necessidade de se assegurar uma educação de qualidade, que seja inclusiva, equitativa e de qualidade, capaz de promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, e o oito, que trata do emprego decente e crescimento econômico, buscando promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com trabalho decente para todos.

O documento prevê dez principais metas diretamente relacionadas com o objetivo oito (emprego decente e crescimento econômico), com destaque para a meta 8.7 que prevê a necessidade de adoção de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, traçando o objetivo de erradica o trabalho infntil em todas as suas formas até 2025.

Em consonância com o disposto na Agenda 2030, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) desenvolveu o projeto “Justiça Começa na Infância”, com o objetivo de fortalecer a atuação do Sistema de Justiça na promoção de direitos para o desenvolvimento humano integral, em articulação com os signatários do Pacto Nacional pela Primeira Infância, que se trata de um termo de cooperação técnica firmado entre diversas instituições que atuam em prol da proteção e dos direitos das crianças

e adolescentes no Brasil.

Não obstante, apesar das inúmeras normas protecionais e das políticas públicas já existentes, os números demonstram que a meta traçada para 2025 está longe de ser alcançada, exigindo do Poder Público a máxima atenção e a criação de instrumentos que auxiliem no combate e erradicação ao trabalho infantil.

O trabalho infantil: uma chaga aberta que chama por Justiça

A história nos revela que a exploração de crianças e adolescentes é um problema mundial, o qual também assola o Brasil, que infelizmente faz parte da lista de países com longo histórico de exploração da mão de obra infantil.

Sobre a herança escravagista, os relatos históricos apontam que as crianças escravas eram exploradas desde tenra idade, havendo registros de trabalhos realizados por crianças com idade entre quatro aos onze anos (GOES; FLORENTINO, 2007), o que deixa claro que as crianças negras escravizadas sempre trabalharam em prol dos interesses dos seus senhores e dos interesses econômicos em detrimento de uma infância plena e livre de riscos (RIZZINI, 2007).

Segundo dados do primeiro "Relatório mundial sobre trabalho infantil: Vulnerabilidade econômica, proteção social e luta contra o trabalho infantil", publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2013, tomando por base os dados apresentados na Conferência Mundial de Haia de 2010, registrou-se que no período de 2000 a 2008, o número de crianças trabalhadoras em todo o mundo diminuiu cerca de 30 milhões. Não obstante o progresso, no fim daquele período ainda havia mais de 215 milhões de crianças trabalhadoras, sendo que mais da metade atuava em trabalhos perigosos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013).

Em junho 2021, ou seja, após dez anos da análise realizada pela OIT na Conferência Mundial de Haia, foi lançado o relatório "Trabalho infantil: estimativas globais para 2020, tendências e o caminho a seguir", que ganhou destaque em razão da publicação no período do Dia Nacional e Internacional de Combate ao Trabalho Infantil, alertando a sociedade que muito ainda precisava ser feito no combate ao trabalho infantil a nível mundial.

O relatório de 2021 também registra números alarmantes, indicando que pela primeira vez nos últimos vinte anos houve a estagnação dos avanços alcançados, o que pode ter sido influenciado pela pandemia do novo Coronavírus. Os números apresentados demonstram que mesmo após uma década de discussões sobre o tema, o número de crianças e adolescentes trabalhando ainda é estarrecedor. Os dados apresentados apontam que pelo menos 160 milhões de crianças perdem suas infâncias, sendo obrigadas a trabalhar em todo o mundo. Esses dados também revelam um triste aumento causado pela crise econômica mundial pós pandemia, registrando um crescimento de aproximadamente 8,4 milhões de crianças no período de 2016 a 2020 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2021).

As constatações a nível mundial se confirmaram também em solo brasileiro. Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínua, divulgada pelo IBGE em dezembro de 2023, no ano de 2022 foi constatado que 1,9 milhão de crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos encontravam-se em situação de trabalho infantil no país, o que representa 4,9% da população nessa faixa etária (IBGE, 2023).

Os dados relacionados ao trabalho infantil no Brasil, apresentados pela PNAD Contínua, fazem parte um módulo denominado "Trabalho de crianças e adolescentes", que possui dados levantados desde 2016, levando em consideração as atividades econômicas e a produção para o consumo próprio, as atividades escolares e domésticas feitas por pessoas de 5 a 17 anos, tendo

havido pausa na coleta de dados no período de 2020 e 2021, em razão da mudança na forma de pesquisa (CABRAL; NERY, 2023).

Para além dos aspectos econômicos e sociais, que indiscutivelmente refletem na exploração do trabalho infantil, conforme dados da PNAD, ainda há questões culturais exacerbadas por mitos que tentar justificar falaciosos benefícios do trabalho infantil.

Como destacado por Zéu Palmeira Sobrinho (2023), entre os mitos sobre o trabalho infantil destacam-se: o mito da dignidade; o mito da positividade economicista; o mito da utilidade; o mito da formação do caráter; o mito criminológico; o mito da supremacia do interesse familiar; e o mito da disciplina.

Todos eles buscam justificar a exploração infantil, fundamentando-se em falsas premissas, que deixam de observar que a atividade laborativa prejudica o desenvolvimento da criança e põe em risco à vida e à integridade física desta, especialmente quando se trata de trabalhos perigosos. Além disso, há a propagação da falsa percepção de que o trabalho infantil auxiliará na redução da pobreza da família da criança, ocultando que tal relação, além de não ser suficiente para superar adequadamente as situações de carência ou miséria, serve apenas para perpetuar o ciclo intergeracional de pobreza (PALMEIRA SOBRINHO, 2023), cabendo as instituições públicas o combate eficaz para que tais mitos sejam descortinados.

Protocolo para julgamento sob a perspectiva da infância e adolescência

Como se vê, apesar da existência de inúmeras normas protecionistas, ainda há muito o que ser feito para que o trabalho infantil seja erradico e pelo menos adequadamente compreendido por toda a sociedade, especialmente no que se refere aos maléficios para o desenvolvimento das crianças e adolescentes.

Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias e James Magno Araújo Farias (2023) destacam que a exploração do trabalho infantil no Brasil está enraizada em razão de fatores históricos apoiados por práticas jurídicas, sociais, econômicas e culturais que, de maneira conjunta, contribuem para a manutenção dessa condição de exploração. E que, apesar da existência de normas pautadas no pensamento mais avançado do mundo contemporâneo sobre o assunto, ainda se verifica um equivocado e retrógrado discurso de louvação ao trabalho de crianças e adolescentes, os quais, via de regra, são fundamentados nos mitos acima mencionados.

Ciente dessa realidade e em consonância com os compromissos nacionais e internacionais assumidos pelo Brasil, alguns já mencionados neste trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por meio do Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 70, de 5 de outubro de 2023, instituiu Grupos de Trabalho para estudos e elaboração de um Protocolo para atuação com Perspectiva antidiscriminatória e inclusiva no âmbito da Justiça do Trabalho, prevendo, em seu art. 1º que será os estudos em questão terão enfoque em raça, gênero e diversidade; **infância e adolescência**; e trabalho escravo contemporâneo (TST; CSJT, 2023).

A criação do Grupo de Trabalho acima indicado segue a tendência mundial, já adotada em âmbito interno, pois em 2022 foi lançado no Brasil o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, fruto de estudos desenvolvidos pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria do Conselho Nacional de Justiça n. 27/2021, o qual contou com a participação de integrantes de todos os segmentos da Justiça (BRASIL, 2022).

Ao instituir o Grupo de Estudos destinado a propor a adoção de um protocolo, o Conselho Nacional de Justiça reconheceu as possíveis falibilidades humanas dos magistrados e magistradas brasileiros/as, preocupando-se com a necessária qualificação e conscientização, possibilitando, uma mudança na forma de julgamento, naquele caso, referente às disparidades de gênero (MARTINS; MARTINS; ARAUJO, 2023).

Conforme destacam Jéssica Grazielle Andrade Martins, Natália Luiza Alves Martins e Wanessa Mendes de Aráujo (2023), reconhecendo o seu papel fundamental na construção das mudanças esperadas, o Poder Judiciário brasileiro integrou a agenda 2030 aos seus objetivos institucionais, buscando inovações que visem concretizar as metas estabelecidas pela ONU, dentre as quais mencionaram a criação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído por meio da Resolução CNJ nº 492 de 2023, inspirando no Protocolo mexicano[4].

As autoras destacam que a instituição do Protocolo e a adoção de outras medidas que objetivam a redução das disparidades de gênero, inclusive dentro do próprio Poder Judiciário, tem como origem a percepção de que não basta a criação de Tribunais e órgãos julgadores, mas especialmente a qualificação destes, por serem as/os responsáveis pela pacificação dos conflitos sociais, assim como não basta a inflação legislativa de normas protetivas se essas não foram efetivamente observadas.

Nesse sentido, ao se reconhecer que o Poder Judiciário é composto por membros dotados de convicções pessoais e valores próprios, ou seja, formado por seres humanos que experienciam diferentes situações de vida, pode-se reafirmar a importância da constante qualificação e adoção de procedimentos interpretativos aptos a minorar as influências subjetivas dos julgadores que podem impactar na construção de decisões judiciais livres de preconceitos e perspectivas estigmatizantes.

Mostra-se relevante o destaque feito pelas autoras, sobre a internacionalização deste movimento, pois não se trata de hipótese isolada no Brasil. Seja na temática relativa ao gênero, ou à infância, objeto central deste estudo, verifica-se tratar-se de reflexões contemporâneas realizadas por outros países em diferentes frentes, tratando-se a criação dos protocolos de uma importante política pública, que visa servir como vetor interpretativo, reduzindo julgamentos baseados em preconceitos e servindo como ferramenta de redução das desigualdades sociais geradas em especial para crianças em situação vulnerável, inclusive de renda.

Destaca-se nesse sentido o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero mexicano, assim como, o também mexicano, Protocolo para Julgamento com perscpectiva de Infancia e Adolescencia (2021, p. 19-27), que assim prevê:

> *Desde su primera edición, el objetivo del Protocolo ha sido reunir en un solo documento la normatividad, los criterios de la judicatura y los estándares internacionales que hicieran*

4 O Protocolo mexicano teve a sua primeira edição publicada pelo o Supremo Tribunal de Justiça da Nação – STJN em 2013, surgindo em razão das medidas de reparação ordenadas pelo Tribunal Interamericano de Direitos Humanos – Tribunal IDH, diante do reconhecimento internacional da sistematicidade da violência contra as mulheres mexicanas

efectivos los derechos de la infancia. El Protocolo se ha vuelto una referencia nacional —e incluso regional— para la actuación de personas juzgadoras en casos que comprenden derechos de la infancia y adolescencia (...) Este Protocolo tiene el objetivo principal de fungir como una herramienta práctica que sea de utilidad para que las personas juzgadoras guíen su actuar en los casos que involucren directa o indirectamente los derechos de niñas, niños y adolescentes (NNA) (...) El contenido de este Protocolo tiene como eje rector otorgar herramientas a las personas juzgadoras para transitar hacia una justicia adaptada que proteja y garantice el ejercicio de todos los derechos de niñas, niños y adolescentes (NNA) en sede judicial. Con base en esa perspectiva, el presente capítulo está dividido en cuatro apartados. En el primero de ellos se explicará en qué consiste la justicia adaptada y su importancia en el ejercicio de los derechos de las infancias y adolescencias. En segundo término, se abordará la evolución de la construcción jurídica sobre el reconocimiento de NNA como titulares de derechos. En el tercer apartado se expondrá la transformación de la denominación y la importancia de utilizar el término niñas, niños y adolescentes para hacer referencia a dicho grupo poblacional. Por último, en el cuarto apartado se desarrollarán algunos fundamentos psicopedagógicos que, desde una perspectiva jurídica, resultan indispensables para comprender de mejor manera la etapa, perspectiva y contexto de la infancia o adolescencia específica que atraviesa un proceso judicial,a fin de estar en posibilidad de hacer realidad su derecho de acceso a la justicia (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE L A NACIÓN, 2021)[5].

Seguindo esta tendência, o CSJT criou o Grupo de Trabalho voltado a estudar as peculiaridades próprias dos julgamentos a serem analisados pela Justiça do Trabalho, que servirá de guia interpretativo para casos envolvendo crianças e adolescentes, o qual, certamente, se guiará pelas diretrizes traçadas pelos princípios da proteção integral, prioridade absoluta e superior interesse da criança, princípios norteadores do arcabouço protetivo da infância e que se encontram estampados nas normas nacionais e internacionais sobre o tema.

Conforme destaca Zéu Palmeiras Sobrinho (2023, p. 350), a diretriz-chave para a elaboração e aplicação de um Protocolo sob a perspectiva de infância e adolescência, envolvendo as causas que tratam sobre o trabalho infantil, deve ser a base para o estabelecimento de metas a serem perseguidas, seja para inibir ou para cessar a exploração do labor de pessoas com idade abaixo da mínima permitida por lei. O autor ainda destaca que, o mínimo a ser exigido de tal Protocolo, é que ele proporcione a explicitação de um leque de diretrizes transparentes, pedagógicas e exequíveis que viabilizem de forma eficaz a cessação do trabalho infantil, a desautorização de sua prática, a responsabilização pela sua exploração, a reparação em relação aos danos causados e, sobretudo, a disseminação de uma cultura de proteção integral da criança.

Pode-se concluir, então, que assim como os Protocolos já existentes, que atuam como guias interpretativos, buscando tornar visíveis as desigualdades estruturais que possam permear determinados conflitos, afastando as interpretações e a aplicação abstrata do direito desconectada à realidade social, servindo de sucedâneo apto a nortear decisões atentas aos marcadores de vulnerabilidade (MARTINS; MARTINS; ARAUJO, 2023), a criação de um Protocolo para julgamento com perspectiva da infância e adolescência também servirá de instrumento emancipatório, garantindo a efetividade proteção da infância.

5 Em tradução livre: "Desde a sua primeira edição, o objetivo do Protocolo tem sido reunir num único documento os regulamentos, os critérios do poder judiciário e as normas internacionais que tornam efetivos os direitos da criança. O Protocolo tornou-se referência nacional – e até regional – para a atuação dos juízes em casos que envolvem os direitos de crianças e adolescentes (...) Este Protocolo tem o objetivo principal de servir como uma ferramenta prática e útil para que os juízes orientem sua atuação em casos que envolvam direta ou indiretamente os direitos de crianças e adolescentes (...) O eixo norteador do conteúdo deste Protocolo é fornecer ferramentas aos juízes para avançarem em direção a uma justiça adaptada que proteja e garanta o exercício de todos os direitos de meninas, meninos e adolescentes (NNA) nos tribunais. Com base nesta perspectiva, este capítulo está dividido em quatro seções. Na primeira delas será explicado o que constitui justiça, adaptado à sua importância no exercício dos direitos das crianças e adolescentes. Em segundo lugar, será abordada a evolução da construção jurídica sobre o reconhecimento de crianças e adolescentes como titulares de direitos. Na terceira seção será explicada a transformação do nome e a importância da utilização do termo meninas, meninos e adolescentes para se referir a esse grupo populacional. Por fim, na quarta seção, serão desenvolvidos alguns fundamentos psicopedagógicos que, do ponto de vista jurídico, são essenciais para melhor compreender a fase, perspectiva e contexto da infância ou adolescência específica que passa por um processo judicial, a fim de ser em condições de realizar o seu direito de acesso à justiça".

Conforme destacado pelo Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes (2023)[6] , a criação do Protocolo tem por finalidade garantir que a infância e a adolescência seja tratado com absoluta prioridade, observando-se os direitos à dignidade e ao respeito, colocando-os a salvo de toda forma de negligência e de exploração, conforme preconiza a Constituição Federal de 1988, destacando que apenas em 2020, um a cada dez adolescentes se encontravam em trabalho infantil no mundo, além de afirmar que quando toleramos esse tipo de cenário, mantendo-nos omissos, ocorre o que a autora Hanna Arendt denonimou de "banalização do mau".

Verifica-se, assim, que o Poder Judiciário é chamado a dar concretude ao princípio da proteção integral da criança e, em consequência, contribuir de modo eficaz para o enfrentamento ao trabalho infantil, sob a perspectiva de infância e adolescência, desatcando-se a atuação dos Conselhos de Justiça, que, por meio dos estudos e Protocolos, podem dar relevante contribuição para o protagonismo do Judiciário (PALMEIRA SOBRINHO, 2023).

Referências

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022**. Recomenda a adoção do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero" no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, CNJ, 15 fev. 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original18063720220217620e8ead8fae2.pdf. Acesso em: 9 out. 2022.

FARIAS, Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares; FARIAS James Magno Araújo Farias. Trabalho infantil no Brasil: problemática e realidade na contemporaneidade. *In*: **Coleção de Estudos ENAMAT** v.5. Uma prioridade absoluta: a erradicação do trabalhoinfantil, o incentivo à aprendizagem e a proteção à convivência familiar da criança e do adolescente na Justiça do Trabalho. Brasília: Obra coletiva ENAMAT, 2023.

GOES, José Roberto; FLORENTINO, Nando. Crianças escravas, crianças dos escravos. In: DEL PRIORE, Mary (Org.) **História das crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2023**. Rio de Janeiro, IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html. Acesso em: 2 maio 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em 2019, havia 1,8 milhão de crianças em situação de trabalho infantil no país, com queda de 16,8% frente a 2016. Rio de Janeiro, **IBGE**, 17 dez. 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29737-em-2019-havia-1-8-milhao-de-criancas-em-situacao-de-trabalho-infantil-no-pais-com-queda-de-16-8-frente-a-2016. Acesso em: 13 maio 2024.

MARTINS, Jéssica Grazielle Andrade; MARTINS, Natália Luiza Alves; ARAUJO, Wanessa Mendes de. **Curso de Formação sobre Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Belo Horizonte: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2024.

MEXICO. Suprema Corte de Justicia de la Nación Ciudad de México.**Protocolo para juzgar con perspectiva de infancia y adolescência**. Cidade do México, Suprema Corte, 2021. Disponível em: https://www.scjn.gob.mx/tusderechos-tufortaleza/pdf/personas_adultas/protocolo-para-juzgar-con-perspectiva-de-infancia.pdf. Acesso em: 13 maio 2024.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlândia . De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. Rio de Janeiro, **Agência IBGE notícias**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais Acesso em: 2 maio 2024.

6 Fala do Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes durante o Seminário de Trabalho Decente, realizado no Tribunal Superior do Trabalho em setembro de 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Rio de Janeiro, UNIC Rio, 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf. Acesso em: 3 out. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Ato Conjunto n. 70/TST.CSJT.GP, de 5 de outubro de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3824, p. 1-2, 6 out. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/222154?show=full. Acesso em: 13 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório mundial sobre trabalho infantil: Vulnerabilidade econômica, proteção social e luta contra o trabalho infantil**. Genebra: Secretariado Internacional do Trabalho, , 2013. Disponível em: https://encurtador.com.br/vvQki. Acesso em: 13 maio 2024.

_____. **Relatório Trabalho infantil**: estimativas globais para 2020, tendências e o caminho a seguir. Genebra: Secretariado Internacional do Trabalho, 2021.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. As causas envolvendo o trabalho infantil: a urgência de um protocolo para julgamento sob a perspectiva de infância e adolescência. *In:* **Coleção de Estudos ENAMAT v. 5**. Uma prioridade absoluta: a erradicação do trabalhoinfantil, o incentivo à aprendizagem e a proteção à convivência familiar da criança e do adolescente na Justiça do Trabalho. Brasília: Obra coletiva ENAMAT, 2023.

RIZZINI, Irma. Pequenos trabalhadores do Brasil. *In*: DEL PRIORI, Mary (Org.). **História das crianças no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2007. p.376-406.

Foto de capa: Sora Shimazaki no pexels

Foto 2: Simon Reza no pexels

O DIREITO EM TELA: UMA ANÁLISE SOBRE A INSERÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO EM SUBEMPREGOS OU EMPREGOS PRECARIZADOS, À LUZ DA OBRA "COLHEDORES DE CAFÉ" DE CÂNDIDO PORTINARI

Lourivaldo José da Silva Junior[1]

RESUMO

O presente artigo visa investigar a inserção laboral da população negra no Brasil em empregos precários ou subempregos, utilizando como referência a obra "Colhedores de Café" de Cândido Portinari. O estudo adota o método hipotético-dedutivo para analisar como o Direito do Trabalho interage e reproduz os mecanismos que permitem a alocação de pessoas negras para essas formas de trabalho, valendo-se da formulação de hipóteses sobre a realidade social e jurídica, as quais são testadas por meio da análise de dados empíricos e teóricos. A pesquisa buscou explorar a intersecção entre o Direito e a Arte, especialmente no que diz respeito à representação estética dos trabalhadores negros na obra de Portinari. Em seguida, analisou-se a inserção da população negra nas relações de trabalho assalariado, desde a iminência da abolição até a primeira República. Por fim, a pesquisa propôs-se através de dados empíricos compreender como as trabalhadoras e trabalhadores negras e negros são afetados pela informalidade, precariedade das condições de trabalho, racismo e patriarcado.

Palavras-chave: Cândido Portinari. Dignidade da pessoa humana. Direito e Arte. População negra. Precarização do trabalho.

1 Pesquisador. Graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, RS, Brasil. Estagiário no escritório Girotto, Lemes & Zimmermann. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital. ID Lattes: http://lattes.cnpq.br/1039304453991731. Endereço eletrônico: silva.lourivaldojr@gmail.com.

Introdução

Este estudo aborda a precarização das formas de trabalho, especialmente entre a população negra no Brasil, desde a colonização até os dias atuais. Examina como os atos estatais influenciam as narrativas dos trabalhadores negros e como o Direito do Trabalho é fundamental para entender a realidade de empregos precários e subempregos enfrentados por essa parcela da sociedade. Utilizando a obra "Colhedores de Café", de Cândido Portinari, como referência, a pesquisa investiga como as representações da população negra nessa obra refletem a continuidade do racismo estrutural na inserção dos trabalhadores negros nas relações de trabalho assalariadas.

A pesquisa emprega o método hipotético-dedutivo para examinar como o Direito do Trabalho interage e reproduz os mecanismos que perpetuam a alocação de pessoas negras em empregos precários e informais. Além disso, analisa a intersecção entre o Direito e a Arte, explorando como esses campos se relacionam na representação estética dos trabalhadores negros na obra de Portinari e sua relação com a história da inserção da população negra nas relações de trabalho assalariadas.

Por fim, o estudo não pretende esgotar o tema, mas oferecer uma interpretação crítica que permita compreender, de forma interseccional, como fatores sociais e jurídicos impactam a vida dos trabalhadores negros, contribuindo para a perpetuação das desigualdades sociais.

"Portanto, percebe-se que a realidade do povo negro e a história de sua inserção no mercado de trabalho brasileiro são atravessadas por uma complexa teia de relações laborais, a qual suscita reflexões sobre a aplicação do Direito como instrumento propulsor da concretização de direitos."

Colhedores de café: desvelando as conexões entre Arte, Sociedade e um Direito do Trabalho transgressor

Existem histórias que o Direito não conta. Pior: indivíduos abandonados pelo Estado de Direito à mercê de atos que ferem os princípios trabalhistas constitucionalizados no interior dessas narrativas. Portanto, percebe-se que a realidade do povo negro e a história de sua inserção no mercado de trabalho brasileiro são atravessadas por uma complexa teia de relações laborais, a qual suscita reflexões sobre a aplicação do Direito como instrumento propulsor da concretização de direitos.

Ao longo deste artigo, o termo "Direito" será utilizado de forma ampla, referindo-se tanto às normas jurídicas, quanto aos atores sociais que as emitem ou operam, bem como à própria ciência jurídica. Nader define que o "Direito é um conjunto de normas de conduta social, imposto coercitivamente pelo Estado, para a realização da segurança, segundo os critérios de justiça" (NADER, 2023, p. 105). Nesse sentido, o Direito é responsável por delimitar a liberdade dos indivíduos, gerando obrigações e delimitando o lícito e o ilícito.

Além do conceito positivista de Direito, é necessário pensar o Direito e a sua relação com o trabalho. Dessa forma, abordar criticamente o trabalho envolve pensar teoricamente sobre sua origem e importância como uma categoria central na vida das pessoas, sabendo que o trabalho é uma relação de troca. Isso porque, no modelo capitalista, as pessoas vendem sua força de trabalho para empresas ou indivíduos em troca de uma remuneração, que lhes permite consumir os bens e serviços produzidos por seu trabalho.

Nesse sentido, Marx (1983) afirma que o Direito é determinado por uma relação social específica,

a relação jurídica. Para o autor, no momento em que ambos os pólos dessa relação firmam um acordo de vontades surge a "relação jurídica, cuja forma é o contrato, desenvolvida legalmente ou não, é uma relação de vontade, em que se reflete a relação econômica", assim, a propriedade privada das mercadorias leva à necessidade de relações sociais baseadas nesse modelo. Portanto, as relações jurídicas refletem e mantêm as relações econômicas, como a produção e a troca de mercadorias em uma sociedade capitalista. Assim, as relações econômicas moldam as relações jurídicas, e o Direito pode ser utilizado para manter e legitimar as desigualdades existentes no sistema capitalista.

Assim, cabe aos juristas e à sociedade em geral refletir sobre o papel do direito na teia de relações sociais e buscar utilizá-lo para a promoção da justiça e da dignidade humana. Ou mesmo para o tensionamento, em relação às injustiças sociais que essa forma de convívio social produz. A relevância do estudo sobre a arte e o Direito do Trabalho transcende o âmbito jurídico, adentrando as esferas sociais, econômicas e políticas, sendo imperativo compreender as suas ramificações para uma aplicação eficaz do ordenamento jurídico, bem como para a compreensão crítica da estrutura social na qual as trabalhadoras e trabalhadores negros estão inseridos.

Diante desse panorama, a arte se configura como uma ferramenta essencial para a denúncia, resistência e confronto contra as violações dos direitos humanos e afronta aos princípios democráticos. Dessa maneira, pode-se valer da conclusão de Venturelli: "Arte e Direito são produtos de uma mesma lógica e que ambos cooperam reciprocamente, como manifestações humanas e sociais, para o aperfeiçoamento e compreensão da realidade" (VENTURELLI, 2010, p.20) .

Um exemplo do papel que a arte pode desempenhar surge na figura da saudosa Elza Soares, a aclamada cantora brasileira. Ela não apenas se destacou por seu imenso talento musical, mas também por sua postura ativista ao abordar, por meio de sua expressão artística, questões como o racismo estrutural, a violência de gênero e outros temas que impactam significativamente a população negra e estão abrangidos pelo âmbito jurídico.

A presença marcante do seu engajamento pode ser reconhecido nas suas apresentações e imortalizado nas suas canções[2]. A intersecção entre a expressão artística, a sociedade e o Direito do Trabalho, ressalta a capacidade singular da arte em transcender as fronteiras estéticas, assumindo um papel relevante na denúncia de injustiças e na promoção de valores fundamentais. Destaca-se, assim, que a arte é intrinsecamente vinculada a um processo de construção social, envolvendo tanto o artista quanto o espectador.

> [...] a arte não é mero entretenimento ou decoração, que ela tem significado e que tanto queremos como precisamos conceber esse significado – e não temer, ignorar ou construir respostas superficiais, ditadas por autoridades (MORRISON, 2020, p. 58).

De acordo com Morrison, a arte transcende a mera apreciação estética, incorporando uma perspectiva transformadora, que, por sua própria natureza, pode desafiar e enfrentar regimes normativos impostos. A autora argumenta que, ao se apropriar dessa qualidade intrínseca, a arte não apenas cumpre uma função estética, mas também se torna um veículo poderoso para contestar narrativas estabelecidas e, consequentemente, representar uma ameaça para regimes autoritários que buscam controlar as expressões artísticas.

Assim, para compreender a inserção da comunidade negra no mercado de trabalho no período pós-abolição da escravidão, utiliza-se como fundamento a obra "Colhedores de Café", datada de 1935 e criada por Cândido Portinari. Nesse contexto, a figura da expressão artística pode auxiliar a evidenciar as relações cotidianas, colocar o dado à distância, demonstrar possibilidades que não estão estabelecidas e romper com as convicções, assim, ligando-se diretamente com um Direito do Trabalho transgressor.

---

2 Ela cantou a música "A Carne", lançada em 1998 e interpretada por Elza em 2002. Composta por Marcelo Yuka, Seu Jorge e Ulisses Cappelletti, a canção aborda questões sociais e raciais de forma intensa e impactante. A letra trata de temas como a discriminação, a desigualdade e a luta contra o preconceito, especialmente aquele relacionado à cor da pele. A música,também serve como um convite à reflexão sobre a herança histórica do país, onde as cicatrizes da escravidão ainda se fazem presentes nas estruturas sociais e econômicas.

Dessa maneira, ao analisar os elementos que possibilitam o uso transgressor do Direito do Trabalho, emerge a abordagem interseccional entre Direito e Arte. A Arte é apresentada como um espelho da sociedade, responsável por retratar em alguns casos sua estratificação e, em certa medida, assumindo o papel de questionar o sistema que está sendo representado.

A partir desse panorama, o exame da pintura "Colhedores de Café" de Portinari demonstra a sua relevância, por intermédio da denúncia das desigualdades e injustiças presentes nas relações laborais, alinhando-se aos propósitos transgressores do Direito do Trabalho. Logo, a conexão entre Arte, sociedade e Direito do Trabalho, ressalta a importância da sensibilização social e da conscientização crítica como catalisadores para a transformação e aprimoramento das relações trabalhistas.

Colhedores de café: representação histórica da população negra na obra de Portinari

"Estou com os que acham que não há arte neutra. Mesmo sem nenhuma intenção do pintor, o quadro indica sempre um sentido social."

Cândido Portinari

Segundo Heller (2000, p. 26), quando arte e ciência se interligam, elas permitem que as pessoas transcendam a sua condição individual e se conectem com o mundo dos outros. A arte proporciona uma visão mais bela e poética do mundo, enquanto a ciência ajuda a compreender o funcionamento do mundo natural e social. Essas duas formas de conhecimento possibilitam a compreensão da realidade de forma mais profunda e abrangente.

A obra de Portinari não tinha como objetivo promover uma revolução social, mas sim dar visibilidade aos trabalhadores rurais, que eram formados por negros, mestiços e imigrantes. Bernardo (2012) assevera que, o artista buscou retratar a realidade social do momento, exaltando a figura das pessoas trabalhadoras. De acordo com Fabris, o compromisso com a crítica social levou Portinari a retratar a realidade vivenciada principalmente por negros e retirantes, assim, "[...] Portinari estaria encartado num movimento artístico mais amplo, atento em captar a realidade social do momento" (FABRIS, 1990,p. 95). Dessa forma, a obra é particularmente significativa para a discussão da questão dos subempregos e empregos precarizados para pessoas negras.

Figura 1 – Colhedores de Café de 1935.
Fonte: Projeto Portinari (2023).

Na obra "Colhedores de Café", de Portinari, são retratados trabalhadores negros no cafezal,

carregando ou colhendo café sob a supervisão de homens brancos, sem nenhuma proteção para desempenhar suas atividades. A composição, que centraliza os trabalhadores na cena, coloca o espectador na posição de observador, levando-o a refletir sobre as condições de trabalho e a desigualdade racial que caracterizaram esse período. A figura do homem branco é uma exceção na obra. Isso porque não está exercendo força bruta como os demais trabalhadores e trabalhadoras, uma vez que a posição social deste agente não é a mesma dos demais.

Nesse sentido, é relevante considerar a relação entre a obra de Portinari – que retrata a dura realidade das trabalhadoras e trabalhadores, muitos dos quais eram negros – e a necessidade de se repensar as estruturas sociais, incluindo as questões trabalhistas e as desigualdades raciais, sob uma perspectiva crítica e transformadora.

Em suma, é possível que a representação da população negra na obra de Portinari seja marcada pela denúncia das desigualdades sociais e raciais que permeiam a história do Brasil. O artista retrata os negros como trabalhadores explorados, submetidos a condições de vida e de trabalho precárias. Essa abordagem crítica da realidade social e trabalhista é um convite à reflexão sobre as injustiças e desigualdades presentes na sociedade brasileira.

Pessoas negras no Brasil: uma história de discriminação

> "Desde a independência aos dias atuais, todo um pensamento e uma prática político-social, preocupados com a questão nacional, têm procurado excluir a população negra de seus projetos de construção na nação brasileira."
>
> Lélia Gonzalez, 2020.

A representação artística proposta na pintura de Portinari proporciona uma reflexão sobre como o racismo opera no mercado de trabalho desde a regulação da mão de obra livre. Portanto, o racismo enquanto articulação ideológica e conjunto de práticas atua para proporcionar uma divisão do mercado de trabalho que está a serviço da sociedade capitalista (GONZALES 2020). Diante desse quadro, é coerente entender que o conceito contemporâneo de racismo se fundamenta na ideia de superioridade racial de um grupo sobre outro. O racismo não se originou de um único ideal em um momento específico ou em um local preciso, mas sim foi fundamentado no modelo científico do século XIX e continua a moldar a vida das sociedades modernas ocidentais até os dias atuais (SANTOS, 2022, p. 23).

Nesse sentido, Almeida destaca que:

> […] o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam (ALMEIDA, 2019, p. 22).

O conceito de raça, conforme conhecemos hoje, é relacional e histórico. Ele surgiu em meados do século XVI, com a ideia do mercantilismo das navegações em busca da "descoberta" do novo mundo. Desde então, esse conceito tem andado lado a lado com a história da constituição política e econômica das sociedades (ALMEIDA, 2019).

No Brasil, os escravizados podiam conquistar a liberdade por diversas formas, como fugas, quilombos e revoltas. Além disso, havia também vias legais, como as cartas de alforria. Observa-se ainda que quando foi proclamada a abolição da escravidão o número de trabalhadoras e trabalhadores livres e libertos era maior que o número de escravizados (ALVES, 2019). No século XIX, havia no Império 4,2 milhões de negros e mestiços livres e 1,5 milhões de escravizados (ALBUQUERQUE; FRAGA FILHO , 2006). A maioria dos negros livres vivia no campo, ocupando pequenas parcelas de terras arrendadas ou doadas pelos antigos senhores. Esses indivíduos dependiam dessa estrutura de troca para sobreviver, plantando ou prestando serviços nas propriedades.

Outrossim, mesmo conquistando a liberdade, os libertos não eram plenamente livres. Isso porque, do ponto de vista jurídico, eles ainda carregavam os estigmas do sistema escravocrata. A comunidade branca hegemônica precisava manter a distinção social entre as classes, e isso incluía manter os libertos em uma posição inferior (ALBUQUERQUE; FRAGA FILHO, 2006).

Consequentemente, o período pré-abolição foi marcado por uma tentativa estatal de reprimir sistematicamente a "vagabundagem", buscando, com o tempo, impor o "amor ao trabalho" como parte do modo de vida prescrito pelas elites dominantes (ALVES, 2019). Nesse contexto, Azevedo ressalta a importância fundamental do papel do Estado em "educar, moldar, civilizar, controlar e disciplinar o cotidiano dos governados para que se tornem efetivamente úteis ao país, integrantes e colaboradores de uma superioridade nacional" (AZEVEDO, 1987, p. 21).

A iminência da abolição da escravidão e o fim da permissão legal para o tráfico de escravizados impulsionaram as discussões legislativas e a elaboração de leis sobre a utilização da mão de obra livre. No entanto, isso não visava necessariamente extinguir o sistema escravocrata que sustentava a sociedade. Na verdade, a regulamentação da mão de obra livre tinha como objetivo atrair imigrantes para o Brasil, mantendo ao mesmo tempo formas de controle e subordinação já estabelecidas. Em vez de promover igualdade e liberdade para os trabalhadores, essas leis foram utilizadas para manter as desigualdades sociais e raciais existentes, perpetuando assim um sistema que privilegiava alguns grupos em detrimento de outros

Alves (2019) destaca que o colapso do modelo de trabalho vigente até o século XIX gerou a necessidade de conceber um novo modelo. No entanto, a transição para o mercado de trabalho livre no Brasil ocorreu de maneira desigual entre pessoas pretas e brancas, europeus imigrantes, brasileiros e africanos. Portanto, a transição do trabalho escravo para o livre não foi um processo evolutivo, como poderia ser suposto.

Nesse cenário de desigualdade, o interesse era reprimir a "vagabundagem", tornando ocupados os desocupados. Para Alves, "graças às teorias racistas em voga no século XIX, o regime de trabalho livre se constitui como algo incompatível com a presença negra" (ALVES, 2019, p.12). Ou seja, mesmo após a promulgação da abolição da escravidão, o sujeito negro não se enquadrava no ideal de trabalhador buscado pelo mercado de trabalho (ALVES, 2019, p. 29).

Em síntese, a transição da escravidão para o "trabalho livre" foi marcada pela marginalização dos trabalhadores negros. Assim, mesmo após a abolição, a população negra enfrentou obstáculos significativos para se integrar no mercado de trabalho de forma equitativa.

Cores da persistência: a realidade da inserção da comunidade negra em empregos precários e subempregos

"Eu vi meu pai chorando o desemprego, desespero
Pra quê isso, mano?
Eu não quero vida de pizzaiolo, e sim ser dono da pizzaria
Querem que eu me contente com nada
Sem meu povo o tudo não existiria."
Música "Corra", Djonga, 2018.

No período entre 1887 e 1930, o Brasil recebeu cerca de 3,8 milhões de imigrantes, a grande maioria de origem europeia (SANTOS, 2022, p. 204). Essa expressiva imigração exigiu a criação de um modelo político capaz de reger a sociedade e contemplar os interesses políticos e econômicos desse novo grupo.

Santos (2022) destaca que, mesmo com as mudanças no sistema político após a Proclamação da República, a discriminação persistiu. As estruturas de poder e as políticas públicas implementadas não foram capazes e tampouco estavam interessadas em eliminar as desigualdades raciais historicamente enraizadas no país. A autora argumenta que, embora a escravidão tenha sido

abolida, “outros mecanismos de exclusão foram criados” (SANTOS, 2022, p. 204). A antiga instituição escravista e a cafeicultura continuavam a “ditar as regras do jogo”, perpetuando a marginalização da população negra.

Isso revela as raízes racistas do mercado de trabalho brasileiro, que desde a abolição da escravidão não se adaptou à presença da comunidade negra. As estruturas de poder e as políticas públicas implementadas após a Proclamação da República não foram capazes de eliminar as desigualdades raciais, e a lei de vadiagem era um exemplo dessa perpetuação da marginalização da população negra (SANTOS, 2022, p. 204). Durante séculos, o modelo de produção escravista adotado na América Latina não foi incompatível com as forças produtivas europeias. Ao contrário, contribuiu para a acumulação primitiva de capital que impulsionou o desenvolvimento da revolução industrial e, consequentemente, do sistema capitalista (MARX, 1983).

Conforme as ideias apresentadas no subcapítulo anterior, a abolição da escravidão não ocorreu apenas devido ao declínio do modelo de sociedade escravista, mas também como resultado das lutas abolicionistas e da pressão internacional. A explicação para a marginalização desses indivíduos está no racismo, não apenas na suposta falta de capacidade de adaptação.

Portanto, a compreensão da realidade do trabalho não pode ser separada das relações de poder e da hierarquia social que caracterizam a sociedade brasileira. A preferência pelos estrangeiros em detrimento dos brasileiros, especialmente dos negros, estava profundamente ligada a uma visão hierarquizada da sociedade, na qual a cor da pele, a origem étnica e a posição social determinavam as oportunidades e o tratamento dado aos diferentes grupos.

No início do século XX, a força de trabalho nas indústrias brasileiras era majoritariamente composta por imigrantes. Em São Paulo, 92% dos trabalhadores eram estrangeiros, enquanto no Rio de Janeiro, então capital do país, essa porcentagem era de 43% (KOWARIC, 1994). A grande maioria desses imigrantes vinha da Itália, Portugal e Espanha. Já os trabalhadores brasileiros, em sua maioria negros e negras, não estavam presentes nesse setor da economia (CARONE, 2001).

Dados demonstram um aumento exponencial do proletariado e da classe média urbana no Brasil (COSTA, 1983). Essa expansão se deu, em parte, pela migração de ex-escravos e seus descendentes para as cidades, após a abolição da escravidão. Acontece que a massa de trabalhadores excedentes atuavam como “exército industrial de reserva” para o capital, fornecendo material humano ao capital em momentos de expansão (MARX, 1983, p. 33-34). Nesse cenário, Jaccoud observa que algumas características da massa marginal já eram visíveis no início do século XX, como:

> É o caso dos trabalhadores confinados a ocupações instáveis ou mesmo à não-ocupação. Como já destacado aqui, este contingente, mais presente nas cidades de regiões economicamente menos dinâmicas, era, em sua maioria, formado por ex-escravos e libertos. Ao fim do século XIX, havia, em Recife, várias favelas, também chamadas mocambos (JACCOUD, 2002, p. 103).

O argumento apresentado reforça a ideia de que os trabalhadores negros foram historicamente relegados às piores condições de moradia e trabalho no Brasil. Essa situação está diretamente relacionada à condição social do negro no país e à sua posição inferiorizada no mercado de trabalho. Dessa forma, importa analisar as características dos anos 30, período no qual a obra de Portinari foi pintada, uma vez que esse momento histórico é marcado pelo forte crescimento, modernização e urbanização da sociedade. Ou seja, o perfil do trabalhador e das atividades que ele iria exercer mudaram, sem, todavia, mudar o trabalho braçal, precarizado, que ainda estava presente e precisava ser exercido por alguém – neste caso um exército de trabalho reserva, que ainda não fosse capacitado e estava acostumado a exercer essas formas de trabalho.

Segundo o DIEESE (1994), a economia brasileira experimentou um crescimento exponencial entre os anos de 1930 e 1980. Nesse período, a força de trabalho aumentou de 15,7 milhões para 45 milhões de pessoas, e o Produto Interno Bruto (PIB) per capita cresceu aproximadamente 380%.

Como resultado, ao final dos anos 70, a economia brasileira estava entre as maiores do mundo capitalista.

Apesar desse crescimento, nem toda a mão-de-obra foi abrangida. Mesmo com a redução da subutilização da força de trabalho e altos índices de emprego nos setores industrial e de serviços, persistia uma significativa concentração de subempregos nas áreas urbanas (DIEESE, 1994). Além disso, a modernização não se traduziu em ascensão social para a população negra nos anos seguintes. De acordo com dados da PNAD-IBGE de 1990, a renda média mensal das pessoas brancas era de 5,3 salários-mínimos, enquanto que a dos negros situava-se entre 2,2 e 2,5 salários-mínimos.

Essa população acabou por se engajar em atividades precárias, como comércio ambulante, serviços pessoais, trabalho doméstico e outras ocupações de baixa qualidade. Além disso, a alocação dessas pessoas em subempregos em regiões menos desenvolvidas permaneceu em alta, como indicam os dados e a obra "Colhedores de Café" de Portinari.

Considerações finais

Ao analisar a inserção da população negra no mercado de trabalho, deparamo-nos com uma analogia perturbadora. As disparidades raciais persistem, relegando homens e mulheres negros às posições mais precárias e mal remuneradas. Apesar das diferenças nos regimes jurídicos que sustentam essas relações, a exploração essencial persiste, ecoando as palavras de Grand: "se você quer controlar uma pessoa, roube-a" (BAPTIST, 2019, p. 253).

Assim, ao roubar a pessoa de sua comunidade, cultura e identidade, o sistema a submete à expropriação de seu futuro, criatividade e potencial. Essa realidade se manifesta na lavoura retratada na obra de Portinari, através do trabalho árduo, precário e desumanizado, e se replica no mercado de trabalho contemporâneo, através da segregação ocupacional, do desemprego estrutural e da discriminação velada.

Diante dessa constatação, torna-se imperativo questionar o quanto nos distanciamos da lógica de controle e opressão denunciada por Grand. As precárias condições de trabalho, a desvalorização da mão de obra negra e a negação de oportunidades de ascensão profissional configuram-se como formas contemporâneas de roubo da subjetividade e do potencial humano. Logo, repensar o mercado de trabalho exige um olhar crítico que reconheça e confronte as raízes históricas da desigualdade racial.

Em síntese, a pintura "Colhedores de Café" de Cândido Portinari, pintada em 1935, possibilita o estabelecimento de uma analogia dedutiva sobre como a população negra era tratada nas relações de trabalho assalariado no período pós-abolição, e como esses mecanismos estatais "forjaram" o lugar onde os negros e as negras estão alocados na contemporaneidade. Assim, os objetivos da pesquisa foram atingidos ao identificar que as posições ocupadas pela população negra no Brasil nas relações de trabalho assalariado são parte de um modelo de sociedade fundamentado no racismo estrutural e na manutenção do status quo das pessoas não-negras.

Referências

ALBUQUERQUE, Wlamyra R. de; FRAGA FILHO, Walter. **Uma história do negro no Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2019.

ALVES, R. R. **Entre o silêncio e a negação**: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra. Belo Horizonte: Letramento, 2019, v. 1.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Onda Negra, Medo Branco**: O Negro no Imaginário das

Elites - Século XIX. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987

BAPTIST, Edward. **A metade que nunca foi contada**: a escravidão e a construção docapitalismo norte-americano. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2019.

BERNARDO, Hebe de Camargo. **Os trabalhadores do Café**: análise de uma obra de Portinari. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 2012.

CARONE, Edgar. **A evolução industrial de São Paulo**: 1889-1930. São Paulo: SENAC, 2001.

COSTA, Emília Viotti da. **Urbanização En El Brasil del siglo XIX**. *In*: DE SOLANO, F. (Coord.). Estudios sobre la ciudad americana, CSIC. 2. ed. Madrid, 1983.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS. **O desemprego e as políticas de emprego e renda**. Pesquisa Dieese, n. 10. São Paulo, DIEESE, 1994.

FABRIS, Annateresa. **Cândido Portinari, pintor social**. Belo Horizonte: UFMG, 1990.

GONZALEZ, Lélia. **Por um Feminismo Afro-Latino-Americano**: Ensaios, Intervenções e Diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho, Leandro Konder. São Paulo: Editora Paz e Terra. 6. ed., 2000.

JACCOUD, Luciana. **Pauvreté, démocratie et protection sociale au Brésil**. Tese de Doutoramento. Paris: EHESS, 2002.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 1994.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. O processo de produção do capital. v. I, t. 1. Tradução: Regis Barbosa, Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

O TRABALHO EM CARVOARIAS NO TOCANTINS: UM RECORTE PARA ANÁLISE DOS DESAFIOS DO COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL

Luciana Correia da Silva[1]

Todos os sentidos do observador são tocados ao se aproximar de uma carvoaria. Em um local plano, escolhido por exigência do processo em meio à mata, depara-se com a fileira de fornos semelhantes a iglus envolvidos pela fumaça, cujo cheiro forte faz arder os olhos e impregna tudo e todos ao redor. Pilhas de madeira esperam a vez de ir para o forno e montes de carvão, às vezes, ainda fumegantes, pelo ensacamento. Os trabalhadores [...] têm o corpo coberto pela fuligem e deles, muitas vezes, somente se veem os olhos e os dentes. (DIAS *et. al.* 2002).

RESUMO

O presente artigo tem por escopo demonstrar a complexidade e os desafios do combate ao trabalho análogo à escravidão a partir de um recorte temático concreto, referente ao cenário das carvoarias no Tocantins. Tal recorte permite analisar, no seio de uma mesma atividade e em uma mesma região, a diversidade de fatores que impõem dificuldades à atuação dos órgãos de fiscalização e demais atores do sistema de proteção de direitos trabalhistas. Sem pretender exaurir o mapeamento das dinâmicas de produção de carvão vegetal em condições de trabalho análogas à de escravo e os instrumentos operacionais e jurídicos disponíveis a seu combate, o artigo tem por objetivo ilustrar alguns dos desafios do combate ao trabalho escravo de modo concreto. Busca, assim,

1 Procuradora do Trabalho. Coordenadora Regional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – CONAETE do MPT no Tocantins. Bacharela em Direito pela Universidade de Brasília. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Lyon 2. Contato: luciana.csilva@mpt.mp.br.

em um lógica que vai do micro ao macro, contribuir para o debate acerca da imperiosa necessidade de fortalecimento de distintos aspectos das políticas públicas de erradicação do trabalho escravo no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho análogo à escravidão. Carvoarias. Tocantins.

Trabalho análogo à escravidão em carvoarias: breve cenário

Todas as dinâmicas de risco próprias ao processo de trabalho em carvoarias artesanais, bem como da divisão do trabalho aí inerente, conforme será detalhado adiante, geram condições propícias à degradância típica da caracterização de trabalho escravo, uma das modalidades dispostas no *caput* do art. 149 do Código Penal. Não raro, igualmente, são acompanhadas de restrição de liberdade, servidão por dívida e retenção de documentos.

Nessa esteira, historicamente, nos dados acumulados de 1995 (início do Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho e Emprego) e 2023, a atividade econômica da produção florestal em florestas nativas e em florestas plantadas[2] contabilizou o terceiro maior número de trabalhadores resgatados no Brasil (11,18% dos mais de 60 mil trabalhadores resgatados), atrás apenas da pecuária (27,9%) e do corte de cana-de-açúcar (13,7%) (SMARTLAB, 2024).

Por outro lado, se forem analisados os dados sob a ótica não da quantidade de trabalhadores resgatados, mas de empregadores inscritos na Lista Suja, segundo informações do próprio Ministério do Trabalho e Emprego, em outubro de 2023 a atividade chegou a ocupar a primeira posição em termos de número de empregadores inscritos (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2023).

Ademais, embora haja dados sistematizados apenas desde 1995, há nas pesquisas acadêmicas sobre o tema registros de exploração de trabalho escravo em carvoarias desde os primórdios da consolidação dos polos siderúrgicos no Brasil, na década de 1920.

Sobre este aspecto, veja-se o registro da entrevista de um trabalhador sobre o aliciamento ocorrido pela Belgo Mineira[3] em Minas Gerais para obtenção de mão de obra submetida a condições degradantes na produção de seu carvão vegetal:

> Foi um caminhão buscar as famílias para mudança... num lugar chamado Prata. Fazenda da Prata. Pertinho do sertão. Perto de Macaúbas [...] Aí, apareceu um caminhão da Belgo Mineira lá chamando gente pra vim trabalhar aqui na mata. E eu num conhecia nada. Entrei no caminhão com a turma que vinha de lá; com as famílias que vinham. Vim para aqui. Que eu já num tinha ninguém por mim mesmo, né? Então, qualquer lugar que eu fosse era a mesma coisa... A Belgo Mineira buscava gente pelo sertão, para tudo quanto é lado... a proposta dela lá era o seguinte. A gente chegava lá e eles falavam assim: serviço de carvão na carvoaria da Belgo... era o empreiteiro da Belgo que ia tocá o serviço. Ele anunciava para o pessoal e fazia, buscava o pessoal onde tivesse. Então tinha aquelas famílias 10, 12, 15 famílias de uma vez. Aí, chegava aqui, entrava na mata para tirar lenha. Corta lenha e morava em umas "barrocas" de sapé. De sapé. É feito uns barracos de pau-a-pique. Barreava de barro mesmo... até quando num tinha sapé ainda, aquilo ainda era pura mata, eles cortava era um negócio que chamava palha de morro. Tirava dentro da mata assim, cortava e vinha e cobria a casa por cima... e quando eu cheguei é fica no meio da mata. Num tinha água, num tinha nada. A água era aquela água toda podre. Aquele sumiço assim. Era atoleiro mesmo.

2 Importante frisar que os dados no Smartlab contabilizam estes CNAEs até a divisão "grupo" apenas (02.1 – Produção florestal – florestas plantadas e 02.2 – Produção florestal – florestas nativas), categorias mais amplas que os CNAE específicos da carvoaria dentro desses grupos, de modo que os números aqui mencionados podem incluir resgates estritamente na atividade de corte da madeira por exemplo. Dados disponíveis em: https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=perfilCasosTrabalhoEscravo. Acesso em: 12 maio /024.

3 A Belgo Mineira foi a maior produtora de aço do Brasil até a década de 1940. TIMÓTEO, 2001).

> Era atoleiro. Abria o barro assim para tomar água no meio da mata. Eu quis voltar pra trás. Num consegui voltar mais por conta da febre malária. A febre estava montada em cima. Eu sofri febre, uns 10 anos, direto aqui. Quando passava muito tempo era – sem sofrer a febre – era 15, 10 dias. [...] Morreu muita gente assim de febre, não resistiu. Morreu foi muito na época que eu vinha (TIMÓTEO, 2001, p. 17 - 18).

Já no Tocantins, historicamente os resgates registrados na atividade econômica da produção florestal em florestas nativas e em florestas plantadas ocupa a segunda posição em termos de maior número de trabalhadores resgatados, atrás apenas da pecuária. (SMARTLAB, 2024).

Recentemente, no curso da Operação Resgate III, realizada em agosto de 2023 e que se tornou a maior operação de trabalho escravo já realizada no Brasil[4], o único alvo em que houve efetivamente resgate no Tocantins se tratava exatamente de uma carvoaria.

Assim, a despeito da mudança do perfil qualitativo dos resgates de trabalho escravo no país nos últimos, com a recente ascensão por exemplo dos números referentes ao trabalho doméstico[5], a relação entre a atividade nas carvoarias e o trabalho escravo análogo à escravidão segue relevante. Justifica-se, assim, o presente recorte teórico para que, a partir da análise desse setor no Tocantins, se lance luz sobre alguns desafios do combate ao trabalho análogo ao escravo no Brasil.

As dinâmicas do trabalho em carvoarias

Para fins de contextualização dos desafios enfrentados no combate ao trabalho análogo à escravidão a partir do recorte temático aqui proposto, cumpre inicialmente tecer algumas considerações acerca das dinâmicas do processo produtivo e da divisão do trabalho na atividade carvoeira.

A atividade carvoeira objeto deste trabalho é aquela realizada na zona rural, de modo artesanal, em fornos de barro semelhantes a iglus, em geral, dispostos em fileiras. Há três principais tipos de fornos: o forno "rabo quente", o forno "de encosta" e o forno de superfície ou "ao ar livre" (SANTI ; GONÇALVES, 2019).

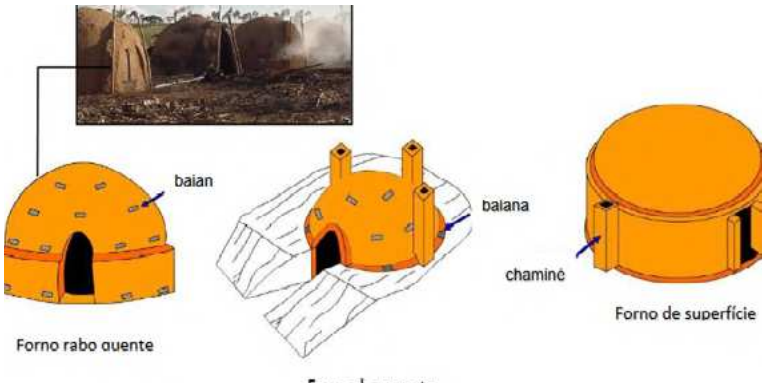


Figura 1: Tipos de fornos artesanais
Fonte: SANTI; GONÇALVES, 2019.

4 Drante agosto de 2023, a Operação Resgate III retirou 532 trabalhadores do trabalho escravo contemporâneo. Ao todo, mais de 70 equipes de fiscalização participaram de 222 inspeções em 22 estados e no Distrito Federal. Essa é a maior ação conjunta de combate ao trabalho escravo e tráfico de pessoas no Brasil e é resultado do esforço de seis instituições: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Federal (MPF), Defensoria Pública da União (DPU), Polícia Federal (PF) e Polícia Rodoviária Federal (PRF). [...] Houve resgates em 15 estados: AC, BA, ES, GO, MA, MG, MT, PE, PI, PR, RJ, RO, RS, SP e TO." (AGÊNCIAGOV, 2024).
5 Atividade que representou a terceira posição entre aquelas com maior número de novos empregadores inscritos na Lista Suja atualizada de abril de 2024 (MTE, 2023).

Quanto à divisão do trabalho nas carvoarias artesanais, há cinco principais funções: o forneiro, o carbonizador, o barrelador, o carvoeiro e o encarregado (TIMÓTEO, 2001). As funções de forneiro e carvoeiro, bem como as de carbonizador e barrelador, por vezes são assumidas pelos mesmos trabalhadores, sendo as duplas principais.

O forneiro é aquele que realiza o "enchimento do forno com as toras de madeira" (Timoteo, 2001) e, em seguida, o fechamento de sua "boca" com tijolos e barro, para permitir o início da combustão.

O carbonizador é o responsável por acompanhar a combustão da madeira no interior do forno, contendo ou acelerando o processo à medida do necessário, inclusive em turnos noturnos, a fim de não permitir a perda da produção pela variação de algum fator. É a função reconhecida pelos trabalhadores como a mais importante desse processo de trabalho, a quem conferem o maior *status* dentro da equipe (Timóteo, 2001), na medida em que exige um saber-fazer mais complexo e do qual depende toda a produção. No entanto, este conhecimento é empírico e instrumentalizado de modo rudimentar:

> os trabalhadores na carbonização, para realizarem suas tarefas de contenção e aceleração do processo, contam apenas com a leitura da cor da fumaça, a temperatura sentida no corpo, o cuspe que "frita" na porta, a cor da cúpula do forno, o tempo que muda de ano para ano e tantas outras formas de perceber e reagir ao espaço e às necessidades de trabalho, que somente o tempo na função é capaz de lhes proporcionar [...] (TIMÓTEO, 2001, p. 57).

Entre estudos realizados no início dos anos 2000 (Timóteo, 2001) e outros mais recentes (SANTI; GONÇALVES, 2019), não foram observadas mudanças relevantes na rotina do carbonizador no que toca à ausência de equipamentos mecânicos para acompanhar a combustão da madeira.

Por ser considerado uma "função de confiança" com alta especialização, o carbonizador acaba se tornando conhecido na região em que atua, com pouca oferta de mão de obra capaz de substituí-lo. Assim, de forma paradoxal ao que em geral se pugna nas teorias gerenciais sobre a relação entre valorização do trabalho e especialidade dos trabalhadores, o carbonizador é a função mais desgastante e com jornadas mais exaustivas, além de ser usualmente o que mais recai em revitimização de trabalho escravo após os resgates.

O barrelador, por sua vez, atua ao fim do processo de combustão da madeira, sendo o responsável por "sufocar" o forno utilizando uma "barrela de terra", de consistência líquida, que impede a entrada de ar no interior do forno e permite o início do resfriamento (TIMÓTEO, 2001).

Já o carvoeiro é quem descarrega o carvão vegetal do interior do forno para a parte externa da carvoaria, tendo contato com o produto já pronto.

Por fim, o encarregado é o preposto da empresa, que exerce a vigilância e verifica a produção. Há carvoarias no seio de cadeias produtivas tão pulverizadas, com diversos agentes intermediários, que não há encarregado, sendo o próprio "proprietário" formal da carvoaria quem exerce diretamente essas funções.

Na esteira dessa divisão do trabalho, em que se é possível compreender a dinâmica das carvoarias sob a ótica do sujeito trabalhador, tem-se também o processo do trabalho em si, que evidencia paralelamente a dinâmica da atividade sob a ótica produtiva. Nessa segunda perspectiva, as etapas principais do ciclo de produção são as seguintes: i) corte e preparação da madeira; (ii) transporte da madeira até os fornos e empilhamento; (iii) abastecimento dos fornos; (iv) carbonização; (v) retirada do carvão dos fornos; (vi) ensacamento e transporte do carvão.

As etapas do processo produtivo podem ser exemplificadas no seguinte fluxograma.

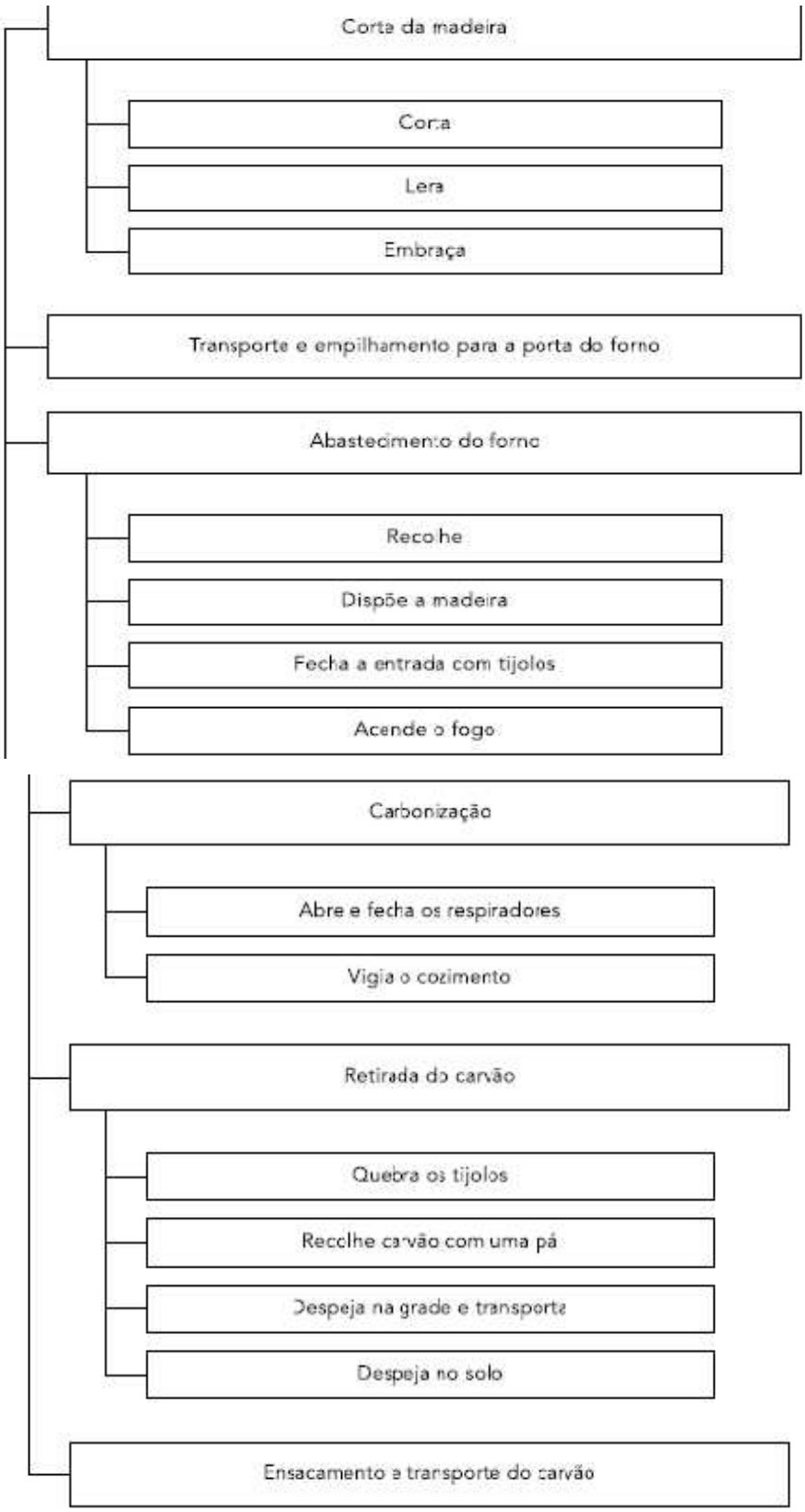


Figura 2: Fluxograma da produção do carvão vegetal.
Fonte: DIAS *et. al.* 2002.

Já em relação aos riscos ocupacionais em cada etapa, a seguinte sistematização:

Fase do processo produtivo	Fatores de risco	Consequências
Corte, leira e embraçamento da lenha (toras)	uso de ferramentas: machado, foice, facão, motosserra; ruído e vibração: motosserra; desgaste postural; esforço físico; radiação solar excessiva; picada de animais peçonhentos (escorpião e cobras)	cortes, quedas e outros acidentes, inclusive oculares; PAIR e efeitos extra auditivos; lesões ósteo-musculares e síndromes vasculares; doenças músculo-esqueléticas; envelhecimento precoce e lesões de pele, câncer e desidratação; fadiga crônica; envenenamento
Transporte da lenha até os fornos, com auxílio de tração animal ou trator	queda das toras; desgaste postural e esforço físico exagerado; riscos do manejo do animal ou da máquina (trator); radiação solar excessiva; picada de animais peçonhentos	acidentes e cortes; doenças músculo-esqueléticas; hérnia inguinal; fadiga crônica; coices e outros traumatismos; envelhecimento precoce, lesões de pele, câncer e desidratação; envenenamento
Abastecimento do forno, fechamento e ignição	queda das toras; esforço físico exagerado; posturas forçadas; exposição solar excessiva; picada de animais peçonhentos; preparação e aplicação da barrela; manuseio do fogo	acidentes e cortes; doenças músculo-esqueléticas; hérnia inguinal; fadiga crônica; coices e outros traumatismos; envelhecimento precoce, lesões de pele, câncer e desidratação; envenenamento; dermatoses; queimaduras
Carbonização	explosão e desabamento do forno; altas temperaturas e calor excessivo; fumaça contendo subprodutos da pirólise e combustão incompleta: ácido pirolenhoso; alcatrão, metanol, acetona, acetatos, CO, metano; posições forçadas; preparo e aplicação da barrela; monotonia acompanhada do *stress* da tensão da vigília do forno; picada de animais peçonhentos	traumatismos e queimaduras; hipertermia; câimbras; exaustão; desidratação; tetania, síncope; teratogênese; dermatoses; intoxicações múltiplas; doenças músculo-esqueléticas; lesões dermatológicas; sofrimento psíquico; envenenamento
Abertura do forno, retirada, transporte e empilhamento do carvão	combustão espontânea do carvão; altas temperaturas e calor excessivo; posições forçadas e esforço físico excessivo	queimaduras; hipertermia; câimbras; exaustão; desidratação; tetania, síncope; teratogênese; doenças músculo-esqueléticas e fadiga crônica
Ensacamento do carvão e carregamento dos caminhões de transporte de carvão	combustão espontânea do carvão; quedas e desabamento das pilhas; uso de ferramentas inadequadas	queimaduras; traumatismos e quedas

Figura 3: Riscos ocupacionais na produção do carvão vegetal
Fonte: SANTI ; GONÇALVES, 2019.

Com fulcro na identificação desses inúmeros riscos ocupacionais, através de estudos de campo realizados já no início dos anos 2000, há muito se concluiu pela **necessidade da integração das políticas sociais e intervenção técnica visando transformar a atual situação social, cultural e laboral relacionada à produção artesanal de carvão, considerada muito precária** (DIAS *et. al.* ; 2002, p. 269).

As modalidades de carvoarias no Tocantins

As “carvoarias volantes” que acompanham as fronteiras da agropecuária no MATOPIBA

Além das dinâmicas do processo e da divisão do trabalho nas carvoarias, é importante a apresentação dos setores econômicos em que as carvoarias do Tocantins se inserem, tendo em vista que as diferentes cadeias produtivas influenciam na variedade de elementos de operacionalização das investigações e resgates, bem como, posteriormente, nos recursos teórico-jurídicos que atraem a responsabilização dos agentes envolvidos.

Com efeito, assim como se verifica em outros Estados, como por exemplo Minas Gerais (Dias *et. al.* 2002), as carvoarias tocantinenses ora são instaladas como meros empreendimentos acessórios e paralelos à abertura de novas frentes da agropecuária, ora são instaladas como etapa essencial no seio da cadeia produtiva da indústria siderúrgica, fornecendo-lhe o carvão vegetal utilizado como combustível no fluxo “madeira-carvão-ferro-gusa/ferro-ligas-aços” (DIAS *et. al.* 2002).

No primeiro caso, se tratam preponderantemente de “carvoarias volantes”[6], cujo objetivo é a carbonização da vegetação nativa oriunda do desmatamento realizado para abertura de pastos para pecuária e de novas safras para agricultura. Isto é, na esteira dos resíduos de madeira da expansão do agronegócio, o carvão vegetal é produzido paralelamente, em carvoarias de curta duração que se instalam e desinstalam continuamente a cada trecho rural desmatado.

Não são necessariamente de titularidade do produtor rural, mas contratadas através de “**pequenos produtores, em regime familiar ou de ‘empreitada**” (DIAS *et. al.*; 2002.). Há, ainda, aquelas em que há mera concessão gratuita do terreno e da matéria prima ao carvoeiro, por comodato, sendo o produtor rural beneficiado por ver sua propriedade “limpa” dos resíduos do desmatamento, para posterior início de sua exploração econômica.

Já se verificou *in loco*, por exemplo, no curso de operações de trabalho escravo, a efemeridade de carvoarias de uma mesma empresa de pequeno porte que se deslocavam em fazendas contíguas e próximas, de diferentes proprietários, que vinham sendo desmatadas no norte do Tocantins.

Convém ressaltar que o Tocantins é o principal estado do denominado MATOPIBA, região que, além de toda a extensão territorial tocantinense, abrange ainda parte dos estados do Maranhão, Piauí e Bahia. Se trata de uma delimitação territorial “**criada por meio de um acordo de cooperação técnica, assinado em 2014 por diferentes ministérios e agências federais, para delimitar uma área em potencial para a expansão agrícola**” (FIAN International, 2018). É reconhecido, muitas vezes com orgulho, como “**a última fronteira agrícola do mundo**” (FIAN International, 2018), em referência exatamente à franca expansão do interesse agropecuário sobre áreas de vegetação ainda nativa, conforme incentivados pelo Plano de Desenvolvimento Agropecuário (PDA) do MATOPIBA (Decreto nº 8,447 de 6 de maio de 2015):

> “Na região do Matopiba a expansão do agronegócio é bastante significativa. É uma fronteira onde ocorre a supressão da vegetação primária para atividade agrícola, que pode ser principalmente a soja, carro chefe dessa expansão. Toda essa supressão da vegetação original causa alterações significativas na biodiversidade do lugar, principalmente do solo”, alerta Mota, que é doutor em Geografia Física pela Universidade de São Paulo (USP). [...]
>
> O Matopiba bateu recorde de concentração de desmatamento do Cerrado e, entre julho de 2020 e agosto de 2021, teve 8.523,44 km² desmatados, o equivalente a seis cidades de São Paulo, segundo análise de pesquisadores do Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia (IPAM), feita a partir de dados do Prodes, do Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (Inpe). (CASTRO, 2022)

6 Denominação cunhada em estudo realizado em 2002 em carvoarias artesanais no Vale do Jequitinhonha, Minas Gerais. (DIAS, et. al. 2002).

Há, assim, uma presença relevante da modalidade de "carvoarias volantes" no Tocantins, em decorrência das peculiares dinâmicas agropecuárias da região, em pleno avanço sobre novas fronteiras ainda inexploradas[7]. Nesse sentido, veja-se, por exemplo, um caso de resgate de 20 trabalhadores em carvoaria de Natividade – TO:

> De acordo com a apuração da fiscalização, [proprietário da Fazenda] tem um contrato de arrendamento rural e cedeu a área para que [proprietário do empreendimento de carvoejamento] fizesse a limpeza da terra e utilizasse a vegetação como matéria-prima na fabricação de carvão vegetal. Esse tipo de "acordo" é comum, pois simplifica a "limpeza" do terreno para que o proprietário possa formar pastagem com vistas à criação de gado bovino (OJEDA, 2014).

O destino do carvão vegetal produzido por pequenos carvoeiros nestes casos, por empreita ou em economia familiar, não necessariamente integra o fluxo produtivo de grandes indústrias, sendo por vezes ensacado na própria carvoaria como produto final ao consumidor, a título de carvão para churrasco, por exemplo.

As carvoarias na cadeia produtiva da indústria siderúrgica e as florestas homogêneas de eucalipto

Além das "carvoarias volantes" que atuam na carbonização da vegetação nativa desmatada ao longo das novas fronteiras do setor agropecuário, há ainda no Tocantins as carvoarias que integram, de modo permanente, a cadeia produtiva da indústria siderúrgica.

Esta indústria utiliza o carvão vegetal, e não apenas o carvão mineral, como fonte para a produção do coque[8], que por sua vez é utilizado nos altos-fornos como agente na redução do ferro-gusa. O ferro-gusa, em seguida, se torna matéria prima para a produção do aço. O carvão vegetal é, portanto, essencial à cadeia produtiva da siderurgia.

Já o carvão mineral, diferentemente do carvão vegetal, se trata de combustível fóssil, não renovável, uma vez que consiste em rocha sedimentar formada por meio da decomposição da matéria orgânica por milhares de anos. O carvão vegetal, de sua parte, por ser um produto obtido através da carbonização da biomassa proveniente da madeira, considerada fonte renovável, é comumente associada à produção do "aço verde"[9], ambientalmente responsável.

No entanto, a produção do carvão vegetal que integra essa cadeia perece de diversas problemáticas ambientais, seja sob o ponto de vista do meio ambiente natural, relativo à vegetação nativa, seja sob o ponto de vista do meio ambiente do trabalho nas carvoarias.[10]

Historicamente, o carvão vegetal foi produzido predominantemente a partir da extração da vegetação nativa[11] – extração desenvolvida como uma atividade precípua às carvoarias, aqui tidas

7 O que vem sendo atrelado, inclusive, a desastres ambientais, como as últimas enchentes que assolaram parte do Sul do Maranhão no início de 2022 (CASTRO, 2022).

8 "Ocoque se trata de um material semelhante a uma rocha porosa, com o tamanho de aproximadamente uma mão fechada. Ele é fonte de carbono para o aço e também influencia no rendimento do alto-forno. Esse processo de coqueificação do carvão mineral foi o que permitiu que a fabricação de ferro fosse aperfeiçoada." processo produtivo do coque e sua importância para a siderurgia. (INDUSTRIALL, 20--)

9 "o aço verde 'é um processo siderúrgico projetado para reduzir as emissões de gases de efeito estufa (GEE), além de potencialmente reduzir custos e melhorar a qualidade do aço, em comparação aos métodos convencionais" [...] o uso de carvão vegetal em processos metalúrgicos resulta em um balanço negativo de CO2, pois as árvores usadas nos processos de carbonização, por exemplo, absorvem mais carbono durante o seu crescimento do que é liberado na produção de ferro." (BARBOSA, et. al. 2022)

10 O art. 200, VIII, da Constituição da República prevê expressamente que a proteção ao meio ambiente inclui o meio ambiente do trabalho (BRASIL, 1988).

11 Veja-se, em relação às guseiras do Maranhão, por exemplo, que influenciaram a expansão das carvoarias no Tocan-

como empreendimento principal que gerava o desmatamento, e não apenas atividade paralela e secundária em relação à expansão anterior da agropecuária.

No entanto, a fiscalização ambiental frente aos desmatamentos impulsionou mudanças na matriz do carvão vegetal, que passou a utilizar, também, a carbonização das denominadas "florestas homogêneas de eucalipto" (DIAS *et. al.*; 2002), implementadas em replantios cíclicos nas áreas anteriormente já devastadas, para fornecimento contínuo de madeira:

> o primeiro fator que contribuiu para a crise no setor diz respeito à dificuldade por parte das siderúrgicas, no cumprimento da legislação bem como queixas ante a burocracia instalada nos órgãos ambientais. O segundo ponto estava ligado às operações de combate às ilegalidades na cadeia produtiva do carvão realizadas entre 2005 e 2011. Nesse período o IBAMA aplicou cerca de R$ 732,66 milhões de reais em multas" (SANTOS, 2015, p. 87-88).

No entanto, embora por vezes se atribua a mudança da matéria-prima apenas a essas fiscalizações ambientais, há estudos que apontam que o reflorestamento por eucalipto se iniciou também por outros fatores econômicos que beneficiavam a indústria.

De uma parte, já na década de 1950, nos primeiros polos siderúrgicos no Brasil, localizados em Minas Gerais, "**a perspectiva de exaustão das florestas nativas**" (TIMÓTEO, 2001) dentro das propriedades adquiridas pela indústria siderúrgica já impulsionava o replantio de eucalipto nessas mesmas áreas. Isto é, vislumbrava-se ser mais proveitoso economicamente que houvesse instalação destas florestas homogêneas dentro das propriedades já existentes e devastadas se comparadas ao custo da aquisição de novas propriedades com vegetação nativa, sobretudo diante do "**excelente crescimento do eucalipto**"[12]. De outra parte, houve diversos incentivos fiscais para a implementação dessas florestas, como a Lei n.º 5.106/1966.

Embora não tenham suprimido integralmente as frentes de exploração da vegetação nativa[13], a multiplicação das florestas homogêneas de reflorestamento no Tocantins gerou mais uma dinâmica entre os fatores já diversos encontrados nas diferentes modalidades de carvoarias. As carvoarias que utilizam a madeira daí oriunda tendem a ser fixas, próximas à fonte do eucalipto, cujo ciclo dura alguns anos.

Nesse sentido, inclusive, a monocultura de eucalipto em determinada área desencadeia "**desequilíbrio ecológico, desgate do solo e um possível esgotamento dos recursos naturais**" (SANTOS; *et. al.*, 2017, p. 7351).

A despeito dessas questões, o Brasil é o maior produtor de carvão vegetal do mundo, e 80% da produção é absorvida pela indústria siderúrgica – diferentemente de outros países, em que o produto é usado na indústria alimentícia e nas residências (FAO, 2017).

---

tins, que "nas primeiras décadas de funcionamento, as guseiras utilizavam carvão vegetal originado basicamente de resíduos de serraria e de extração de mata nativa" (MILANEZ *et. al.*,2013).

12 Safras em ciclos de sete anos aproximadamente (TIMÓTEO, 2001).

13 Estima-se que 30% do carvão utilizado no país sejam produzidos valendo-se de matas nativas, especialmente o cerrado em um processo primitivo, devastador do ambiente e da saúde dos trabalhadores. (DIAS *et. al,* 2002).

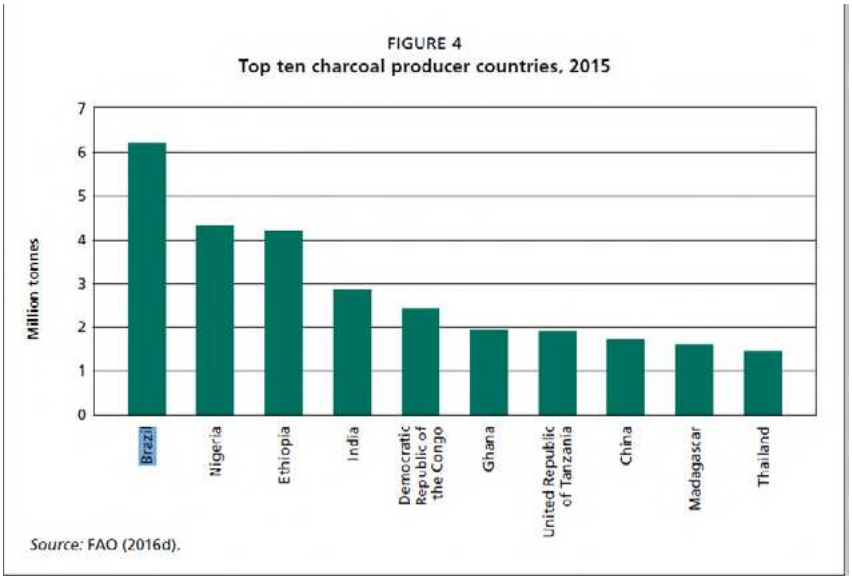


Figura 4: Maiores produtores de carvão vegetal no mundo
Fonte: FAO, 2017, p. 20

O Brasil é, ainda, o segundo país que mais desmata especificamente para produção de carvão vegetal vinculado às siderúrgicas; o que demonstra, mais uma vez, que parte das carvoarias são em si o fator gerador da extração de vegetação nativa e não apenas atividade secundária e posterior ao desmatamento gerado pela agropecuária, como visto no item anterior.

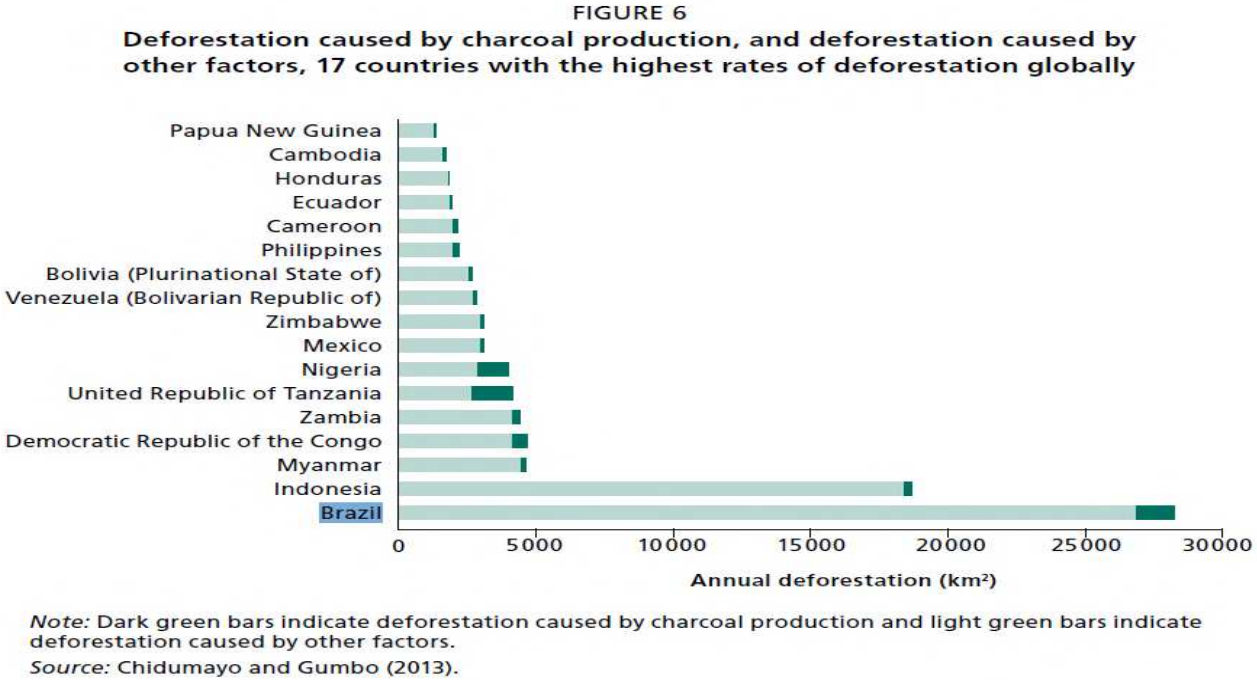


Figura 5: Desmatamento gerado para produção de carvão vegetal
Fonte: FAO, 2017, p. 31

Esta relevância da atividade carvoeira no Brasil decorre da própria posição do país como grande produtor de ferro e aço. Afinal:

Em virtude de suas grandes reservas de minério de ferro, o Brasil ocupa um lugar de destaque na cadeia de ferro e aço. [...] Embora não tão importante como no caso do minério de ferro, o Brasil

também se destaca como fornecedor internacional de ferro-gusa. Em 2007, o país foi o sexto maior produtor mundial de ferro-gusa, com 4% da produção, e o segundo maior exportador. Em 2008, ele passou para a quinta posição no ranking de produção e para a liderança das exportações, com 37% das vendas globais [...]" (MILANEZ, *et. al.*2013, p. 179).

Nesse contexto, convém ainda ressaltar que o Tocantins, sobretudo seu norte, é uma relevante zona de produção de carvão vegetal para a indústria siderúrgica no Brasil em virtude da proximidade geográfica com o polo siderúrgico existente no Sul do Maranhão, que integra o denominado corredor Carajás:

> O Programa Grande Carajás (PGC) foi criado com o intuito de industrializar parte da Amazônia Oriental por meio do estímulo ao desenvolvimento regional. A partir de 1988 a implantação de indústrias siderúrgicas voltadas para a produção de ferro gusa, aço e ferro-ligas, se transformou na principal estratégia no corredor da estrada de ferro Carajás (SANTOS, 2017, p. 1).

Em virtude dessa iniciativa estatal, que contou com incentivos fiscais e créditos públicos, o sul do Maranhão, juntamente a Minas Gerais, passou a concentrar parte relevante dos empreendimentos desse setor no Brasil:

> A estrutura do setor de ferro-gusa no Brasil é muito pulverizada; em 2006 existiam 79 guseiras que, apesar de estarem presentes em cinco estados, concentravam-se em torno de Minas Gerais e do polo Carajás. As guseiras localizadas em Minas abastecem principalmente o mercado doméstico, ao passo que aquelas situadas no corredor Carajás exportam quase toda a sua produção [...] (MILANEZ et. al.2013, p. 180).

Na órbita dessa influência, parcela da cadeia produtiva representada pelas carvoarias se instalou no Tocantins. Além da mencionada proximidade geográfica, tornou-se fator para essa dinâmica a maior flexibilidade da legislação ambiental incidente no bioma prevalecente deste Estado (cerrado), se comparado a outros do corredor Carajás (floresta amazônica). Este aspecto tornou mais propícia a extração de vegetação nativa para produção do carvão vegetal no Tocantins e posterior replantio contínuo de eucalipto nas áreas desmatadas.

Veja-se nesse sentido, por exemplo, entrevistas e estudos acerca da crise no polo siderúrgico de Marabá no Pará:

> A explicação para que as siderúrgicas concentrem boa parte de suas monoculturas de eucalipto no Tocantins ou Maranhão, está no fato de que a Legislação Ambiental atual determina diferentes percentuais de reserva legal dependendo dos biomas existentes. "No caso Amazônico esse percentual é de 80%, sendo que no Nordeste e Centro Oeste o percentual cai para 35%, e no Cerrado ou na Caatinga vai para 20% [...] Para o presidente da ACIM, a Legislação Ambiental na Amazônia Legal tem sido um problema para o setor siderúrgico no DIM (Distrito Industrial de Marabá). Em função disso, segundo ele a estratégia dos empresários do setor tem sido adquirir áreas para reflorestamento em estados como Tocantins e Maranhão onde a legislação é diferenciada: No Tocantins e no Maranhão em função da questão da reserva legal que é de 35% por 65%. Ou seja, você tem 35% de reserva legal e 65% de exploração automática, entendeu? [...] devido a isso a SINOBRÁS tem áreas lá, a Terra Norte Metais tem áreas lá, outras empresas têm áreas por lá, e por aí vai. (Gilberto Leite, - entrevista n° 2, concedida dia 18 de outubro de 2014). [...]" (SANTOS, 2015, p. 57-76).

Assim, a disponibilidade de vegetação nativa nas regiões próximas, além da própria existência de reservas de minério de ferro, foi historicamente um fator para instalação de polos siderúrgicos no Brasil. Nesse mesmo sentido, por exemplo, as siderúrgicas da região de Sabará em Minas Gerais, na década de 1920: "**Diversos fatores influíram na escolha da região, entre eles: a) o maciço florestal, formado pela mata atlântica, para a produção do carvão vegetal**" (TIMÓTEO, 2001).

Desafios a partir do cenário apresentado

A produção de carvão vegetal no Tocantins expõe alguns desafios enfrentados pelo combate ao trabalho escravo no Brasil na medida em que revela, como em uma única atividade e em uma mesma região, há uma variedade de dinâmicas e fatores que suscitam respostas igualmente complexas na operacionalização das medidas a serem tomadas pelos órgãos de fiscalização e demais atores do sistema de tutela de direitos trabalhistas.

Aqui, sem pretensão de exaurir o tema e apontar todos os diagnósticos de uma problemática tão complexa, apontaremos ao menos dois desses desafios enfrentados, a partir do recorte aqui proposto, que serve como ilustração.

O primeiro aspecto recai sobre a limitação dos recursos (humanos, logísticos e orçamentários) do combate ao trabalho escravo, o que impõe a necessidade de racionalização da construção dos itinerários dos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel – tanto nacional como regionais.

Por exemplo, uma denúncia de trabalho escravo em "carvoaria volante" demanda uma urgência na operacionalização da inspeção in loco distinta daquela referente a uma denúncia envolvendo carvoaria fixa instalada na esteira de uma floresta homogênea de eucalipto. A duração da atividade, como visto, é distinta em função da origem da madeira. Em geral, contudo, o detalhamento desses cenários não é apresentado nas denúncias, de modo que a priorização das demandas mais efêmeras fica prejudicada.

Segundo levantamentos internos do Ministério Público do Trabalho, 60% dos alvos de operações de trabalho escravo não são localizados, percentual ainda maior no caso de carvoarias[14].

O segundo aspecto se refere à responsabilidade civil dos empregadores e agentes econômicos envolvidos na cadeia produtiva.

No caso de carvoarias que fornecem carvão vegetal à indústria siderúrgica, a devida reparação do dano e o aspecto pedagógico das operações de resgate e das ações civis públicas e/ou termos de ajuste de conduta daí decorrentes pressupõem a responsabilização do agente economicamente relevante da cadeia produtiva. A atuação tão somente em face do proprietário da carvoaria, ator geralmente de pequenas proporções, tem impacto muito limitado na mudança das condições de trabalho impostas aos demais trabalhadores que igualmente laboram na produção do carvão vegetal que alimenta os mesmos altos-fornos das grandes siderúrgicas que os trabalhadores resgatados em uma única carvoaria – que continuarão a comprar o insumo por preços que impõem a superexploração do trabalho.

Com efeito, os demais atores envolvidos nesse cenário apenas se adaptam às diretrizes e posições daquele que detém a tomada de decisões e concentra o poder econômico relevante naquela determinada cadeia siderúrgica. Assim, a atuação apenas casuística e pulverizada nas margens desse complexo cenário não impacta a conduta no setor. Nesse sentido, a atuação não deve ser restrita sobre as carvoarias tomadas enquanto empreendimentos isolados, mas sobre a indústria siderúrgica em que ela se insere.

Esta responsabilização é plenamente possível a partir da ordem jurídica atualmente vigente, devendo, contudo, ainda ser consolidada na jurisprudência pátria.

De outra parte, no entanto, no caso das pequenas "carvoarias volantes" não inseridas na cadeia produtiva da indústria siderúrgica e que tem como produto final o carvão vegetal destinado ao consumidor doméstico, não há em geral outros agentes economicamente relevantes na sequência da cadeia de produção *stricto sensu*, que se encerra ali.

Neste caso, é preciso lançar o olhar às redes varejistas que adquirem o produto e o disponibilizam no mercado consumidor. Desse modo, a cadeia de responsabilização não

14 Em função dessa problemática, por exemplo, o MPT vem internamente desenvolvendo módulos de inteligência geo-espacial para identificação proativa de carvoarias fotografadas do espaço.

necessariamente se encerra no aspecto produtivo.

Nesse contexto, ainda que apenas aqui apresentados de modo inicial, como uma pequena contribuição à atual reflexão sobre as dificuldades encontradas no combate ao trabalho escravo, observa-se que há inúmeros desafios em termos de instrumentos operacionais, logísticos e jurídico-teóricos a serem compreendidos e enfrentados quanto ao tema, variáveis de acordo com cada dinâmica e peculiaridade nas quais o empregador direto se insere.

Conclusões

A despeito da recente crise na indústria siderúrgica do Sul do Maranhão, que impulsiona a instalação de carvoarias no Tocantins, e das mudanças na matriz energética utilizada nessa cadeia produtiva, a análise das dinâmicas da produção de carvão vegetal nesse Estado segue sendo um recorte teórico útil à compreensão dos fenômenos que impõem desafios ao combate ao trabalho análogo à escravidão no Brasil.

São observáveis ao menos três fatores que influenciam na operacionalização do resgate de trabalhadores e na identificação e condenação da rede de responsáveis: o setor econômico adjacente à instalação da carvoaria (agropecuária ou indústria siderúrgica), a matriz da matéria-prima a ser carbonizada (vegetação nativa ou florestas homogêneas de eucalipto); e o destinatário final do carvão (consumo doméstico ou indústria siderúrgica).

Ora a atividade será itinerante e efêmera, como nas "carvoarias volantes" que atuam de modo acessório nas áreas recém desmatadas pelas novas fronteiras do agronegócio; ora a atividade perdura por lapso temporal maior, como nas carvoarias adjacentes às monoculturas de eucalipto. Este fator influencia diretamente na operacionalização dos itinerários dos grupos especiais de fiscalização móvel.

Ora a identificação de toda a cadeia produtiva e sua responsabilização se revela o meio primordial de atuação frente ao tema; ora se torna imperioso ainda, a integração do olhar sobre o mercado varejista, ainda que adquira já o produto finalizado. Este fator influencia a abordagem jurídica sobre a responsabilidade civil e a solidariedade dos diferentes atores econômicos envolvidos.

Seja sob quais dessas dinâmicas e aspectos se analise o recorte temático aqui proposto, é possível verificar que a complexidade dos inúmeros elementos envolvidos no trabalho análogo à escravidão, mesmo quando destacado um único setor e uma única região, impõe que a atuação dos órgãos de fiscalização e demais atores envolvidos na tutela dos direitos trabalhistas seja subsidiada e fortalecida por uma política pública sólida e igualmente multifatorial, atenta à multiplicidade de elementos envolvidos no cenário produtivo e social de fundo.

Referências

AGENCIA GOV. Operação resgate III retira mais de 500 trabalhadores da condição de escravo. Brasília, **Empresa Brasil de Comunicação**, 05 set. 2024. Disponível em: https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202309/operacao-resgate-iii-retira-mais-de-500-trabalhadores-da-condicao-de-escravo. Acesso em: 20 maio 2024.

BARBOSA, M. O. *et. al.* Aço verde e a sustentabilidade na produção de ferro-gusa. R**evista brasileira de iniciação cientifica (RBIC)**, Itapetininga, IFSP, v. 9, p.1-20, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 31 jan.2024.

CASTRO, Mariana. Matopiba: crescimento do agronegócio é um dos responsáveis por

enchentes que assolam Nordeste. São Paulo. **Brasil de fato**, 23 jan. 2022. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2022/01/23/matopiba-crescimento-do-agronegocio-e-um-dos-responsaveis-por-enchentes-que-assolam-nordeste. Acesso em: 20 maio 2024.

DIAS, E. C. *et. al.* **Processo de trabalho e saúde dos trabalhadores na produção artesanal de carvão vegetal em Minas Gerais**, Brasil. Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, jan-fev, 2002.

FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION OF THE UNITED NATIONS. **The charcoal transition**: greening the charcoal value chain to mitigate climate change and improve local livelihoods. Rome, FAO. 2017.

INDUSTRIALL. **O processo produtivo do coque e sua importância na siderurgia**. Vitória, Industriall, 20--. Disponível em: https://industriall.ai/blog/o-processo-produtivo-do-coque-e-sua-importancia-na-siderurgia. Acesso em: 20 maio 2024.

MILANEZ, B.; *et. al.* **Injustiça Ambiental, Mineração e Siderurgia**. *In.*:PORTO, Marcelo Firpo; PACHECO, Tania; LEROY, Pierre. Injustiça ambiental e saúde no Brasil: o mapa de conflitos. São Paulo. Editora Fiocruz, 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. MTE atualiza o Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão. Brasília, **Ministério do Trabalho e Emprego**, 05 out. 2023. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/outubro/mte-atualiza-o-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao. Acesso em: 11 maio2024.

OJEDA, Igor. Carvoarias representa, um quinto das inclusões na "lista suja" do trabalho escravo. São Paulo, **Brasil de fato**, 01 jan. 2024. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/2014/01/carvoarias-representam-um-quinto-das-inclusoes-na-lista-suja-do-trabalho-escravo/. Acesso em: 20 maio 2024.

FIAN INTERNACIONAL. Os custos ambientais e sociais do negócio de terras: O caso MATOPIBA. **FIAN International**, Alemanha, 2018. Disponível em: https://fianbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/08/Os-Custos-Ambientais-e-Humanos-do-Nego%CC%81cio-de-Terras-.pdf. Acesso em: 21 maio 2024.

SMARTLAB. Perfil dos casos de trabalho escravo. Brasília, **Observatório da Erradicação de Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas**. SmartLab. 2024. Disponível em: https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=perfilCasosTrabalhoEscravo . Acesso em: 12 maio 2024.

SANTI, A.M. M.; GONÇALVES, Z. L. Por trás da cortina de fumaça: trabalho e vida em carvoarias brasileiras. **Revista Tecnologia e Sociedade**, Curitiba, v. 15, n. 37, p. 429-444, jul./set. 2019.

SANTOS, Marcelo Melo dos. **A crise no setor siderúrgico do Distrito Industrial de Marabá e as estratégias empresariais**. Dissertação (Mestrado em Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia). 138 f. Programa de Pós-Graduação em Dinâmicas Territoriais e Sociedade na Amazônia, da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, 2015.

SANTOS, *et. al.* **Análise de Florestas Plantadas de Eucaliptos no Estado do Maranhão**. Os desafios da geografia física na fronteira do conhecimento. *In*: I Congreso Naccional de Geografia Física. Anais [...]. Campinas, Unicamp. Seminário v. 1, 2017.

SANTOS, Marcelo Melo dos. **Elementos que envolvem a crise no setor siderúrgico do Distrito Industrial de Marabá**. *In*: II Encontro de Pós-Graduação. Anais [...]. Marabá, UNIFESSPA, 2017.

TIMÓTEO, Geraldo Márcio. **Transformações no processo de trabalho e o saber dos**

carbonizadores. Dissertação (Mestrado em Extensão Rural). Universidade Federal de Viçosa. Minas Gerais, 2001.

Foto de capa: Unsplash

O ADOECIMENTO PSICOSSOCIAL NO TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Luciana Correia da Silva[1]
Josenilton Rocha Soares[2]

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo trazer reflexões acerca das psicopatologias desenvolvidas pelas trabalhadoras domésticas submetidas a condições análogas à de escravo, a partir de uma revisão bibliográfica de estudos sobre o tema na Psicologia do Trabalho. A partir do reconhecimento de que esta chaga social se trata, também, de um fenômeno de adoecimento psicossocial de trabalhadores, o trabalho objetiva apontar alguns desafios que este cenário impõe às instituições responsáveis por combatê-lo.

Palavras-chave: Psicologia do trabalho. Trabalho doméstico análogo ao de escravo.

Introdução

A relação trabalhista doméstica, mesmo se considerada sob o contexto histórico da

1 Procuradora do Trabalho. Coordenadora Regional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – CONAETE do MPT no Tocantins. Bacharela em Direito pela Universidade de Brasília. Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de Lyon 2. Contato: luciana.csilva@mpt.mp.br.

2 Auditor Fiscal do Trabalho. Autoridade de Direção da Inspeção do Trabalho no Tocantins. Bacharel em Direito; Pós-graduado (latu sensu) em: Direito Constitucional; Negociação Coletiva; Direito do Trabalho; Higiene e Segurança do Trabalho; e Engenharia de Segurança do Trabalho com Ênfase em Auditoria; e Doutorando em Direito. Contato: josenilton.soares@trabalho.gov.br

humanidade, nas mais diferentes culturas, regiões e épocas, se difere das demais relações de trabalho por diversas peculiaridades, constatação que se aplica de modo acentuado em relação exploração escravista colonial brasileira e ao contexto social contemporâneo.

Dado o contexto de proximidade, convivência e duração da relação de trabalho, dentre outras características intrínsecas e extrínsecas, as relações intersubjetivas e psicossociais estabelecidas entre os sujeitos dessa relação ganham contornos diversos das demais relações trabalhistas e passam a reclamar uma abordagem sob a semiótica da psicologia do trabalho e da sociologia jurídica do trabalho, sem as quais não é possível estabelecer um esboço que legitima a segura compreensão da caracterização da exploração do trabalho análogo ao de escravo no contexto doméstico.

Breve reflexão sobre a história do trabalho doméstico no Brasil e sua contextualização com a exploração do trabalho escravo e seu análogo

Mesmo antes da abolição jurídica da exploração do trabalho escravo no Brasil; as relações de exploração do trabalho escravo, no âmbito doméstico, se dava com contornos diversos daquele explorado no campo.

Ainda que preservada a condição de subjugo, os domésticos, "escravizados da Casa-Grande", tinham condições consideradas pelos demais como menos degradantes e ostentavam "certos privilégios" (Costa, 2010) em relação aos "escravizados de Senzala". Nesse contexto, existia uma distinção social entre os escravizados, muito embora tal fato não lhes retirasse a condição indigna e, como bem observado por Peixoto (2008), a "**história das domésticas brasileiras se confunde com a história de nosso escravismo**".

À época, por questões várias, a um só tempo, os escravizados domésticos, em especial as mulheres[3] , sofriam e também "se beneficiavam" de tratamento diferenciado, em razão da condição de proximidade de seus senhores (COSTA, 2010). Essa concepção sobre um suposto tratamento mais benéfico, que acabava por lhes negar o reconhecimento da condição de trabalhador como os demais, acabou por refletir na evolução legislativa apartada do trabalho doméstico[4]. Tal relação, no entanto, além de igualmente escravagista, era marcada por patologias psíquicas distintas – e inclusive mais apronfundadas – se comparadas com as dos demais trabalhadores.

Nesse contexto, vislumbra-se que o processo abolicionista – que se sabe, não foi fácil e tampouco se deu de fato por completo – ocorreu menos ainda em relação à exploração no âmbito doméstico, o que é visível sob a perspetiva histórica da evolução da legislação pátria, que sempre cuidou de forma diferenciada do trabalho doméstico.

Mesmo a Constituição da República de 1988, baluarte jurídico dos direitos fundamentais e sociais em nosso Estado Democrático de Direito, sem cerimônia fez literal discrime aos trabalhadores domésticos[5] .

---

3 A quem historicamente se atribuiu o trabalho de cuidado. SANTANA, Raquel Leite da Silva. As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus. Editora Dialética, 2022.
4 Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, regulamentou de locação dos serviços domésticos; Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, que dispunha sobre a locação dos empregados em serviço doméstico; Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências; Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, regulamentou a Lei número 5.859/1972; Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, assegurou o direito ao vale-transporte; Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que dispôs do acesso ao FGTS e Seguro-Desemprego; Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006; Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; e Decreto nº 12.009, de 1º de maio de 2024, que "promulga os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho".
5 Parágrafo único do art. 7º, em sua redação original vigente até 2013.

É nesse contexto ainda atual de dificuldade de acesso “às Casas Grandes” para combater as “modernas” formas de exploração do trabalho doméstico escravo que se faz necessária, também sob a ótica da psicologia do trabalho, o reconhecimento da existência desta chaga social e do delineamento de sua caracterização nos casos concretos, a fim de viabilizar a atuação eficiente e segura do Poder Público.

“Algo errado, não está certo!...”

É possível encontrar referências de que as primeiras denúncias de trabalho escravo contemporâneo no Brasil surgiram na década de 1970, nas atividades do agronegócio, na região Amazônica. Apesar de diversas denúncias de trabalho escravo ao Comitê de Expertos da OIT desde 1985, o reconhecimento oficial do problema pelo governo brasileiro perante a Organização ocorreu somente em 1995.

Em que pese já estivesse sendo realizado o enfrentamento ao trabalho análogo ao de escravo pelo Ministério Público do Trabalho e pela Inspeção do Trabalho; só em 1994 foi editado o primeiro instrumento jurídico direcionado à Inspeção do Trabalho, para o combate ao trabalho escravo no Brasil[6] .

Segundo levantamento do Ministério do Trabalho e Emprego, divulgado no Radar SIT, de 1995 a 2023 foram resgatados 63.516 (sessenta e três mil, quinhentos e dezesseis) trabalhadores que se encontravam em condições análogas à de escravos, conforme demonstra o seguinte gráfico:

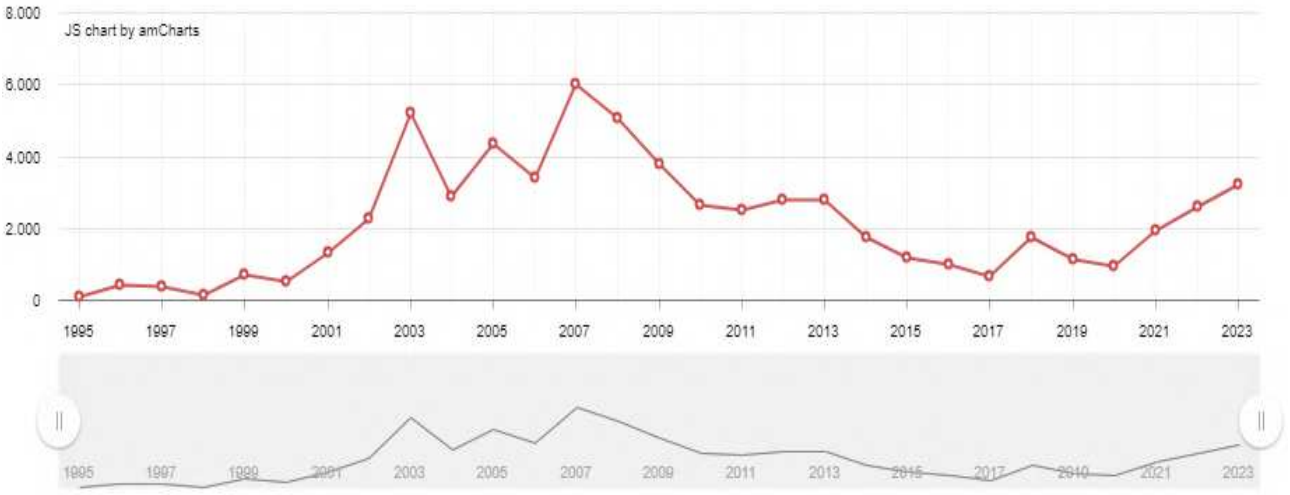


Gráfico 1: Número de trabalhadores resgatados por ano
Fonte: Portal da inspeção do trabalho

Segundo a mesma fonte, entre os anos de 2017 e 2023, dentre os trabalhadores resgatados em condições análogas à de escravo, apenas 117 (**cento e dezessete**) eram trabalhadores domésticos.

6 Instrução Normativa Intersecretarial nº 1, de 24 de março de 1994.

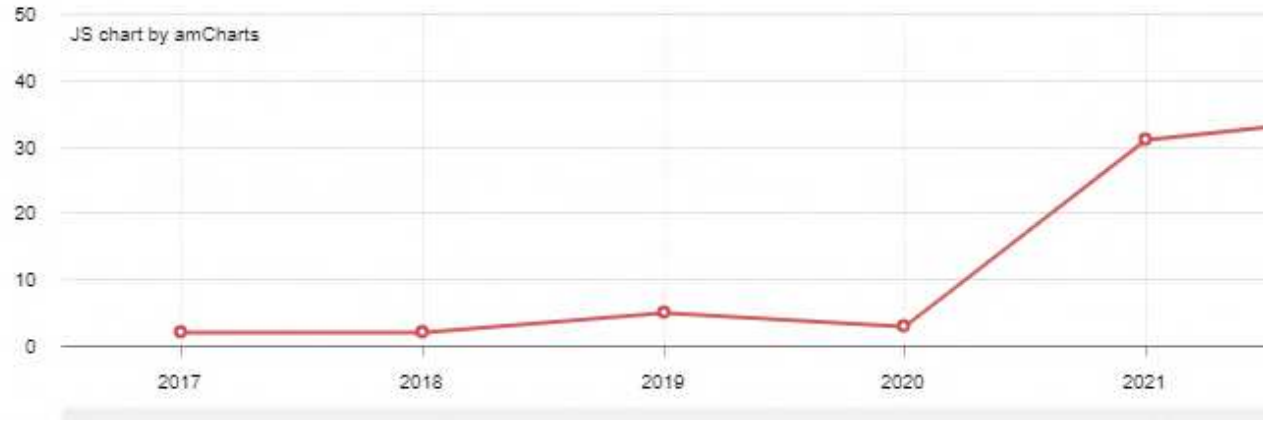


Gráfico 2: Número de trabalhadores domésticos resgatados
Fonte: Portal da inspeção do trabalho

Percebe-se, assim, uma significativa distorção aparente, na medida em que, diversamente da realidade social "oculta", os números de resgates de trabalhadores domésticos são relativamente desproporcionais ao número total de resgates – ainda que recentemente, a partir de 2020, os casos venham aumentando.

Por certo, esse fato se justifica pela dificuldade de acesso à "Casa-Grande" para fins de realização do combate à exploração do trabalho doméstico em condições análogas à de escravo, mormente pela "invisibilidade" de tal exploração ocultada pelo "afeto" das vítimas que arrima a relação de exploração (PEREIRA, 2022).

Os efeitos psicossomáticos do trabalho doméstico em condições análogas à escravidão

A partir das premissas dos estudos desenvolvidos por Le Guillan (1984 *apud* Souza; Athayde, 2006)[7], que corroboram com os trabalhos apresentados por Chehab (2015) e Pereira (2021, 2022), o trabalho doméstico, sobretudo quando em condições análogas à de escravidão, é fator de desenvolvimento de patologias clínicas-psiquiátricas ocupacionais que não apenas não são afastadas pelo vínculo de afetividade entre patrão e doméstica explorada, como por eles são influenciadas e intensificadas.

Como apontado por Le Guillant (1984 *apud* Souza; Athayde, 2006, p. 59), a falta de "**reconhecimento e relacionamento interpessoal [...] contribuíram como elementos desencadeadores de sofrimento psíquico**" no trabalho doméstico.

Afinal, a construção da identidade no campo social, mediada pelo trabalho, passa pela dinâmica do reconhecimento. Porém, no âmbito do trabalho em condições de escravidão não há margem para o reconhecimento e a valorização do trabalhador, o que conduz à despersonalização, à falta de sentido do seu saber-fazer e, consequentemente, à alienação pelo trabalho. (LE GUILLANT, 1984 *apud* SOUZA; ATHAYDE, 2006).

7 A partir de um estudo da década de 1970 "centrado na condição social de alienação em que se exerce a atividade profissional", este pesquisador analisou a relação existente entre o trabalho doméstico com as manifestações psicopatológicas de trabalhadoras que ocupavam proporção relevante entre as pessoas que passavam por internação psiquiátrica em Villejuif, na França.

Isto é, a observação que o trabalhador tem sobre a percepção e a opinião que o empregador desenvolve sobre si atua como fator psicossomático. Sua projeção de si a partir do outro acentua sua angústia e seus sintomas.

Esses efeitos do sofrimento psíquico na constituição da subjetividade do trabalhador submetido a condições análogas à de escravo torna "**notável sua dificuldade em nomear os próprios sentimentos e reconhecer-se como agentes de sua própria história, identidade e desejo"**(LE GUILLAN, 1984 *apud* SOUZA; ATHAYDE, 2006, p. 65).

Mas apesar desse diagnóstico, observa-se um paradoxo na convivência dos efeitos psicológicos prejudiciais à saúde mental com "falsos" sentimentos positivos. Esse paradoxo é decorrente das chamadas "**estratégias de mediação do sofrimento**" (CHEHAB, 2015), consistentes em formas inconscientes que os trabalhadores encontram para enfrentar ou atenuar o sofrimento patogênico. São, assim, modos de buscar a manutenção do aparelho psíquico.

Em geral, envolvem condutas de "individualidade, negação e alienação", a partir de concepções de passividade, fé e pequenos "lazeres", que podem incluir inclusive vícios como bebida e cigarro (LE GUILLAN, 1984 *apud* SOUZA; ATHAYDE, 2006).

No caso especificamente do trabalho doméstico, se acrescem a esses mecanismos compensatórios os sentimentos de afeto, proteção e "gratidão moral", tornando o nível de repercussão psíquica na construção da identidade ainda mais manejável pelo empregador:

> O afeto é capaz de "sombrear" os significados do discurso. Dessa maneira, quando manifestado no tortuoso discurso de que a trabalhadora é "quase da família" não possui o sentido real de vínculo afetivo-familiar. [...] Historicamente, esse discurso afetivo tem sido reproduzido e socialmente aceito para encobrir situações que aviltam a dignidade das trabalhadoras domésticas. Estando arraigado de maneira tão forte e intrínseca em nossa sociedade que é difícil aos envolvidos sequer perceber a reprodução das estruturas machistas, racistas e escravistas de forma consciente. Na maioria das vezes, a própria existência pretérita de vulnerabilidade socioeconômica faz com que a vítima não se enxergue como vítima. [...] Os laços desenvolvidos de gratidão e afeto com a pessoa que oferece moradia e alimentação em troca do trabalho assumem o sentido de dádiva e não de dívida, que verdadeiramente o são. A elevada carga de trabalho e a negativa de direitos são justificadas pela falsa percepção, alimentada pela família empregadora, de que, por sua posição marcada pelo seu gênero, sua raça e sua classe, O.M. possui o dever de servir. [...] O grande desafio é enxergar para além da suposta gratidão e acolhimento no âmbito familiar a realidade que retira a voz dessas trabalhadoras e as leva a prestarem o serviço doméstico em troca do que é devido por direito: salário, moradia, alimentação, vestuário e, sobretudo, tratamento em consonância com a dignidade da pessoa humana. (PEREIRA, 2022, p. 227-228).

No entanto, se por um lado estas estratégias de mediação do sofrimento por vezes são consideradas positivas na Psicologia do Trabalho, por proteger o sujeito em sofrimento das denominadas "descompensações", reconhece-se de outro lado que possibilitam apenas um "frágil equilíbrio", ao provocar "uma falsa estabilidade psíquica, alienando e imobilizando o sujeito" (CHEHAB, 2015).

No mais, se na Psicologia do Trabalho, que independe da análise da ilicitude da gênese do sofrimento, já se reconhece o efeito negativo de tais mecanismos, quando são observados em contextos de violação de direitos fundamentais tais quais a submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo, devem ser analisados e devidamente interpretados como sintoma psíquicos da ilicitude e de sua gravidade, e não como atenuante.

Nesse sentido, os mecanismos de mediação do sofrimento podem ser manifestar sob a

forma de diferentes estratégias de defesa psíquica:

> Dejours [...] ressalta os modos como as estratégias defensivas podem ser exploradas pela organização, sendo, inicialmente, estruturadas como defesas de proteção, posteriormente, de adaptação e, por fim, como defesas baseadas na exploração. As defesas de proteção fundamentam-se na racionalização e consistem em modos de pensar, sentir e agir compensatórios, mas tendem a perder a eficácia quando as adversidades do trabalho se intensificam. [...] As defesas de adaptação e de exploração, por sua vez, baseiam-se na negação do sofrimento e na supressão dos próprios desejos, em benefício dos objetivos da organização. Nesses casos, as vítimas assumem como suas as metas de produção do explorador, o que conduz à alienação. (CHEHAB, 2015, p. 68).

Assim, mais que em "mecanismos de mediação do sofrimento", é importante sob a esfera jurídica identificar sob quais destas formas progressivas (defesa de proteção, de adaptação e de exploração) aqueles mecanismos se manifestam na dinâmica de uma exploração laboral concreta. Não raro, por exemplo, o trabalho doméstico e o cuidado de familiares específicos são tidos pela trabalhadora como uma responsabilidade afetiva-pessoal que extrapola o mero cumprimento do dever oriundo da relação empregatícia, comprometendo e alienando toda sua perspectiva existencial (defesa de exploração).

Nessa esteira, com fulcro nos estudos anteriores da Psicologia do Trabalho aqui mencionados, Chehab (2015) classifica as "patologias do trabalho análogo ao de escravo". Se tratam de uma modalidades de patologia social; isto é, que não é marcada por diagnósticos psíquicos de indivíduos isolados, mas vinculada a um fenômeno social específico.

Entre elas, a patologia social denominada "servidão voluntária" é aquela mais atrelada à defesa de adaptação como um mecanismo mediador do sofrimento no caso das empregadas domésticas, cuja exploração passa a ser mascarada por meio da obediência e subserviência, de modo que, "para resistir às condições degradantes e humilhações, o trabalhador recorre à submissão, negando o sofrimento alheio e calando o próprio" (CHEHAB, 2015, p. 74).

"Não se trata, assim, de mera voluntariedade no sentido da manifestação de vontade nos termos do Direito Civil, mas de intrincada estratégia psicológica para reagir ao sofrimento e com ele lidar, sobretudo em situações marcadas pelo longo transcurso do tempo.."

Não se trata, assim, de mera voluntariedade no sentido da manifestação de vontade nos termos do Direito Civil, mas de intrincada estratégia psicológica para reagir ao sofrimento e com ele lidar, sobretudo em situações marcadas pelo longo transcurso do tempo.

Tais "patologias do trabalho análogo à escravidão" podem abranger ainda diagnósticos psicossomáticos mais específicos, como *burnout*, ansiedade e depressão. O fenômeno sociopsicológico, portanto, se relaciona com os demais ramos da psicologia.

Diante de todo esse contexto, para a Psicologia do Trabalho o trabalho escravo é um evento traumático no sentido técnico (CHEHAB, 2015), a ser lido não apenas sob a tradicional ótica da ilicitude da conduta dos sujeitos, mas também sob a luz dos complexos contornos de sua repercussão psíquica na saúde mental dos trabalhadores, que ganham centralidade e protagonismo como sujeitos

nessa perspetiva de análise.

Pondera-se que a sociogênese dessas psicopatologias é ainda mais acentuada entre aquelas trabalhadoras domésticas que iniciaram sua atividade ainda crianças, oriundas do trabalho infantil – o que não é raro –, na medida em que, desde cedo, absorvem a construção de sua subjetividade através de poucos fatores externos ao reconhecimento que obtém no trabalho.

A Síndrome de Estocolmo no contexto da exploração do trabalho doméstico em condições análogas à de escravo

Considerando as peculiaridades intrínsecas e extrínsecas à exploração do trabalho doméstico em condições análogas ao de escravo, e todo o arcabouço téorico já mencionado, vislumbra-se ainda a significativa possibilidade de incidência específica de uma patologia há muito conhecida na psicanálise nesse grupo de trabalhadores: a Síndrome de Estocolmo.

Nesse sentido, estudo da Organização Internacional do Trabalho denominado Combatendo o Trabalho Escravo Contemporâneo: o exemplo do Brasil (COSTA, 2010) "encontrou indícios que podem indicar a presença da Síndrome de Estocolmo entre trabalhadores escravizados" (CHEHAB, 2015, p. 75).

A Síndrome de Estocolmo pode surgir, nessas relações de trabalho, como um resultado da: "**relação paternalista entre subordinados e senhores [...], em que os excessos são dissimulados na promessa de proteção. Embora exista uma exploração econômica, os vínculos de dependência podem ser acrescidos de gratidão**" (COSTA, 2010, p. 119).

Nesse sentido, "**sentir-se moralmente endividado é, portanto, parte da estrutura que viabiliza a escravidão contemporânea**" (COSTA, 2010, p. 119).

É importante ressaltar que a sensação de gratidão e proteção no trabalho doméstico tem raízes históricas na escravidão colonial, como visto anteriormente na distinção que tinham em face dos demais escravizados "da Senzala". Assim, os escravizados domésticos viam sua subjetividade duplamente capturada, tanto "**pelo afeto decorrente do sentimento de gratidão – pela aparente inclusão no seio familiar**", considerada menos degradante que aquela dos demais escravizados, como ambiguamente "pela dominação física exercida sobre eles" (COSTA, 2010, p. 118)

Sobre a origem desses mecanismos da Síndrome de Estocolmo com o período colonial, veja-se que:

> Os escravos podiam manter com os senhores uma relação metonímica, capaz de gerar entre eles amizade e intimidade, mas que não impedia a presença de maus-tratos, nem resultava em uma participação mais igualitária na ordem social que construíram e ajudavam a manter. [...] Esse duplo aspecto do cativeiro, que atuou na subordinação do negro escravizado, permaneceu vigente após a abolição, marcando hoje as relações de trabalho no âmbito doméstico e as que se configuram na escravidão contemporânea vivida na região em um passado próximo. No Alto do Paranaíba, quando os escravos transformaram-se em agregados das fazendas onde trabalhavam, essa ambigüidade continuou a permear a relação com os empregados transposta na figura do "criado", presente até hoje. Os "criados" referiam-se a pessoas adotadas quando crianças por famílias afluentes para exercer tarefas ligadas ao cuidado das crianças e, paulatinamente, por todos os serviços da casa, sem receber alguma remuneração. [...] Ao mesmo tempo em que o "criado" cuida da casa e da reprodução física da mesma, sente-se cuidado pela família dos patrões. O afeto inerente à situação transforma-se em um sentimento de dívida e gratidão que os aprisiona moralmente nessa relação [...] (COSTA, 2010, p. 118).

Ademais, observou-se nesse estudo da OIT, ainda, que as relações de ambiguidade envolvendo afetividade, intimidade, gratidão e dívida moral dos trabalhadores em relações domésticas são mais

intensas que aquelas desenvolvidas por trabalhadores escravizados em outros ambientes, como no trabalho rural por exemplo (COSTA, 2010).

Assim, em um análise, ainda que inicial , pode-se elencar alguns sintomas patológicos da Síndrome de Estocolmo que se coadunam com situações aferíveis nas “ações de resgate” de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo, arrimadas, possivelmente, na patologia psiquiátrica em referência:

> Os sintomas da Síndrome de Estocolmo podem variar conforme a situação e a personalidade da vítima, mas, geralmente, incluem:
>
> 1- Sentimentos Positivos para com o Agressor: A vítima pode mostrar afeto, lealdade ou simpatia pelo agressor, apesar de ameaças ou danos causados por ele.
>
> 2- Ressentimento Contra Autoridades e Familiares: A vítima pode se opor às autoridades, como a polícia ou negociadores, e até mesmo aos seus familiares, pensando que eles não estão defendendo seus interesses.
>
> 3- Justificativa para Ações do Agressor: A vítima pode tentar justificar ou diminuir as ações do agressor, achando que ele tinha razões válidas para cometer o crime ou que ela merecia aquele tratamento.
>
> 4- Dificuldade de Desvinculação do Agressor: Após o cativeiro, a vítima pode sentir falta do agressor, ter problemas para voltar à rotina normal e até mesmo defender ou manter contato com ele. (ITO PSIQUIATRIA, 2024).

Observa-se como a ambivalência dos sentimentos e percepções identificadas desse estudo da OIT se harmoniza com o trabalho de Le Guillant, visto anteriormente, que identificou que as contradições que levam ao desenvolvimento de um ressentimento sufocado no trabalho doméstico (inconsistência entre a falta de reconhecimento e a exploração face ao afeto e gratidão moral) constituem um fator de adoecimento mental.

Considerações finais: desafios que o cenário psicossociológico do trabalho doméstico em condições análogas à de escravo impõe à instituições responsáveis por combatê-lo

Diante da breve revisão bibliográfica de diferentes estudos da Psicologia do Trabalho trazida no presente trabalho, observa-se que as indicadas psicopatologias do trabalho doméstico em condições análogas à de escravo impõem desafios às instituições responsáveis por combatê-lo.

Embora não se pretenda aqui exaurir diagnósticos sobre o tema, é possível de modo inicial apontar que estes desafios se revelam, ao menos, em três perspetivas: a) o reflexo desse cenário nos limites à realização de denúncias pelas próprias vítimas; b) a necessidade de uma abordagem adaptada na operação de resgate no seio da residência, com a necessidade de legitimar-se a avaliação perfunctória dos efeitos psicossociais que arrimam a exploração “consensual” do trabalho doméstico em condições análogas à de escravo; e c) a necessidade de uma estrutura adequada de acompanhamento pós-resgate.

Quanto à primeira perspetiva, se torna imperioso o incentivo a políticas públicas de conscientização da sociedade sobre o trabalho doméstico em condições análogas à escravidão. Tendo em vista as psicopatias sociais que acometem as trabalhadoras domésticas assim exploradas, e os limites daí decorrentes a seu autorreconhecimento como vítima, se torna essencial fortalecer a dimensão pedagógica do combate a essa modalidade de trabalho escravo, a fim de que, a partir de terceiros que eventualmente convivam ou que tenham algum contato com a família, os casos cheguem aos órgãos de fiscalização.

Quanto à segunda perspetiva, é preciso que as instituições responsáveis pelo combate ao trabalho análogo a de escravo, em sua abordagem no ingresso da residência durante a operação, assim como os operadores do direito que atuem posteriormente na dimensão da responsabilização dos empregadores, reflitam que elementos de demonstração de afetividade e aceitação das condições encontradas não são, por si só, contrários à caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo, mas elementos psicossomáticos decorrentes do complexo estado psíquico que esta exploração desenvolve nas trabalhadoras.

Por fim, quanto à terceira perspetiva, é central o reconhecimento das limitações que a responsabilidade civil dos empregadores impõem no que toca à recomposição da vida e identidade das vítimas. Se é indene de dúvidas que o resgate e a responsabilização são o primeiro passo essencial no combate ao trabalho escravo, é preciso ainda reconhecer a importância do acompanhamento das vítimas por profissionais da psicologia e da assistência social posteriormente.

Nesse sentido, o fortalecimento do Sistema Único da Assistência Social – SUAS (Lei n.º 12.435/11), há anos enfrentando desmonte e cortes orçamentários, deve ser um dos elementos a serem considerados nas políticas públicas quanto ao tema.

Nesse contexto, deve-se reconhecer por fim a importância de outras iniciativas de acompanhamento de trabalhadores resgatados, como o Projeto Ação Integrada desenvolvido pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com outros órgãos públicos e entidades da sociedade civil, custeado pelas destinações oriundas das indenizações obtidas em ações civil públicas e termos de ajuste de conduta.

Referências

CHEHAB, Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos. **Mediação do Sofrimento em Trabalhadores Resgatados do Trabalho em Condições Análogas a de Escravo**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica de Brasília – UCB, 2015. Disponível em: https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=2416132 . Acesso em: 08 maio 2024.

COSTA, Patrícia. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. International Labour Office; ILO Office in Brazil. Brasília: ILO, 2010, 1 v.

ITO Psiquiatria. **Síndrome de Estocolmo**: Entendendo a ligação entre vítimas e agressores. Disponível em: https://itopsiquiatria.com/tratamento-psiquiatrico/sindrome-de-estocolmo/ . Acesso em: 10 maio2024.

PEIXOTO, Ricardo Corrêa. **Mucamas, Criadas ou Domésticas**: sinônimos de uma só história de exclusão. Disponível em https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/8/11/mucamas-criadas-ou-domesticas-sinonimos-de-uma-so-historia-de-exclusao. Acesso em: 25 de jun. 2024.

PEREIRA, Marcela Rage. **A Invisibilidade do Trabalho Escravo Doméstico e o Afeto como Fator de Perpetuação**. Dissertação. (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Direito, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38505. Acesso em: 20 maio 2024.

PEREIRA, Marcela Rage. Breve Análise do Papel do Afeto na Perpetuação da Invisibilidade do Trabalho Escravo Doméstico no Brasil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, jan/mar 2022. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/203834. Acesso em: 20 maio 2024.

PORTAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Painel de informações e estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.** Brasília, Radar SIT, 2024. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/#. Acesso em: 20 maio 2024.

SANTANA, Raquel Leite da Silva. **As cuidadoras na sala de visita: regulamentação jurídica do trabalho de cuidado à luz da trilogia de Carolina Maria de Jesus**. Editora Dialética, 2022.

SOUZA, Paulo César Zambroni de; ATHAYDE, Milton. A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da Psicologia do Trabalho. **Estudos e pesquisas em psicologia**. Rio de Janeiro, UERJ, n. 1, 1º semestre de 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307676406_A_contribuicao_da_abordagem_clinica_de_Louis_Le_Guillant_para_o_desenvolvimento_da_Psicologia_do_Trabalho . Acesso em 10.05.2024. Acesso em 08 maio2024.

Foto de capa: Tep Ro, no pixabay

TRABALHO INFANTIL: ASPECTOS DE GÊNERO E RAÇA DO TRABALHO PRECOCE DE CRIANÇAS NO BRASIL

Manuela Hermes de Lima[1]

"Trabalho infantil é um crime
E tem cor e endereço
(...)
Prioridade nossa
É assegurar que cresçam e floresçam
(...) Merecem o mundo como um jardim
E não como uma cela"

Emicida & Drik Barbosa – Sementes

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo promover a reflexão crítica sobre a inserção precoce no trabalho de crianças negras no Brasil, suas raízes históricas e naturalização como mecanismo de reprodução do racismo, do ciclo da pobreza nas famílias e desumanização da população negra. As crianças negras são mais afetadas pelo trabalho infantil e violação de seus direitos, constituindo a implementação de políticas públicas voltadas à infância e juventude negra medida urgente, através da priorização dos programas de transferência de renda, educação e apoio às famílias, fortalecendo a rede de proteção e garantindo o direito de viver e ser criança.

1 Mestre em Direito Público. Juíza do Trabalho do TRT5.

Palavras-chave: Trabalho infantil. Escravidão. Racismo. Crianças negras.

Introdução

O presente artigo tem como finalidade analisar o trabalho precoce de crianças negras no Brasil, país fundado a partir da escravização de pessoas negras, encontrando nas crianças de etnia negra, que desembarcavam dos tumbeiros no período colonial, a mão de obra para lavouras de cana-de-açúcar e trabalhos que requisitavam mãos menores em razão da precisão exigida para desempenho de determinadas atividades. Observa-se do atual cenário de trabalho precoce no país que a naturalização do trabalho infantil de crianças negras tem, portanto, raízes históricas, permeando a compreensão da sociedade brasileira ao desumanizar a criança negra, por força de aspectos estruturais de ordem econômica e social, deslocando-a para uma condição de não sujeito, e sequer considerada criança quando o tema em questão tem como pano de fundo o trabalho.

Em razão do contingente de crianças negras nessa condição no país, traçamos algumas reflexões sobre tema, que se apresenta desafiador e complexo. Não se trata de um recorte temático, mas um ponto central que requer observação aliada à raça, por serem as crianças negras as mais afetadas pelo trabalho infantil, sem desconsiderar, também, a gravidade do trabalho infantil indígena resultante da vulnerabilidade dos povos originários desde a colonização. O presente trabalho tem o objetivo de fomentar algumas reflexões sobre a questão do trabalho na infância com viés racial.

Discorrendo sobre o período pós abolição, Raíssa Roussenq esclarece que a Lei n. 2.040, de 28/09/1871, conhecida como Lei do Ventre Livre, apesar de declarar "livres todos os filhos de mulheres escravizadas nascidos a partir da sua publicação", fez-se acompanhar de inúmeras condicionantes, como "manter as crianças em poder dos senhores de suas mães até os 08 anos, entregá-los ao Estado e receber uma indenização ou utilizar os serviços até os 21 anos"(ALVES, 2019, p. 36).

Tratar sobre o trabalho infantil na sociedade brasileira importa conhecer suas origens históricas para melhor compreensão dos resultados atuais e dificuldades para seu combate e enfrentamento, e a maior incidência de crianças negras expostas ao trabalho precoce. Assim, crianças negras figuram, em sua quase inteireza, nessa situação, como resultado do denominado processo inconcluso da abolição, que tem subtraído no curso dos séculos a infância de meninas e meninos negros no país.

"(...) crianças negras figuram, em sua quase inteireza, nessa situação, como resultado do denominado processo inconcluso da abolição, que tem subtraído no curso dos séculos a infância de meninas e meninos negros no país. ".

No Brasil, alguns traços fenotípicos, tais como pigmentação da pele, formato do rosto, nariz, cabelo, foram utilizados para definição de raça, sendo ressignificados historicamente conforme interesses de determinados grupos sociais, consistindo o conceito de "raça" numa construção social, ao passo que a construção do racismo surge como instrumento de exclusão de uma coletividade social, com a particular questão de relações de dominação por outros grupos (DIEHL, 2017).

A concepção adotada pelo grupo branco europeu de superioridade foi erigida como mecanismo para difundir o racismo e a suposta inferioridade da pessoa negra, com base na cor da pele como forma de exclusão. Para Fanon, na colonização, os corpos de pessoas negras foram

alvos de um “processo de inferiorização”, com consequências em diversas áreas, sendo, portanto, este processo epidermizado a partir da compreensão pela cor da pele, objetificando o corpo negro (FAUSTINO, 2015)

A respeito da idade para início do trabalho por crianças negras na colônia, é possível encontrar referências de idades que variam de 5 a 8 anos, o que resultava no encerramento do ciclo da infância para a criança negra escravizada. Em razão do gênero, atribuía-se aos meninos os trabalhos externos e/ou internos à casa e, às meninas, as atividades de cuidados. Após séculos, constatamos que as atividades de cuidados em residência ainda recaem sobre as meninas negras, numa interminável repetição de ciclos entre as mulheres negras no âmbito da família, comprovando a perversa realidade que o trabalho doméstico infantil possui gênero e raça bem definidos.

À medida que aumentava a tensão externa para cessação da escravização de pessoas no Brasil, e quando adveio a proibição de forma definitiva, sinalizam alguns historiadores que detentores de escravos passaram a dispensar certa atenção quanto ao estado de saúde de tais crianças, então filhos e filhas de pessoas escravizadas, vislumbrando futura dificuldade em reposição da mão de obra escravizada, não se podendo atribuir que o tratamento dispensado à criança negra constituísse processo de humanização da infância negra (MATTOSO, 1991).

O pós-abolição trouxe desdobramentos e reconfigurações do trabalho precoce de crianças negras, inclusive aquele desempenhado na zona rural, a partir da adoção de práticas e condutas racistas reproduzidas por gerações, do reforço da meritocracia pelo grupo detentor de privilégios (pessoas brancas), da segregação da população negra pela negação de diversos direitos, do obstáculo para acesso à alimentação, moradia, educação, mobilidade econômica e social, com o agravamento da naturalização da mão de obra infantil negra, que compromete há anos o desenvolvimento psíquico de tais crianças, em vulnerabilidade social, com consequente violação de suas infâncias.

Trabalho Infantil Negro Contemporâneo

O trabalho infantil deixa marcas na pessoa adulta por seu contexto adverso, porquanto a criança em situação de trabalho precoce, frequentemente, é a pessoa trabalhadora adulta submetida a condição de trabalho análogo à escravidão, trabalho precário, degradante, desumanização, o que pode ser evidenciado a partir dos relatos de pessoas resgatadas quando das operações de combate ao trabalho análogo realizadas no país.

Constituindo a população negra a maioria no país, constata-se que as crianças negras representam também o maior percentual em vulnerabilidade, marcadas pela invisibilidade social, figurando as desigualdades e a condição de pobreza como determinantes para o trabalho precoce

de crianças negras, relacionadas com as condições de precariedade e pobreza da população negra, quando comparada com a parcela de pessoas brancas.

Os efeitos perversos do racismo no Brasil são sentidos pela criança negra antes mesmo ao seu nascimento, pelas dificuldades enfrentadas pela maioria de mulheres negras brasileiras no acesso as políticas públicas na gestação, maior percentual de violência obstétrica no pré-natal e parto, além da elevada taxa de mortalidade quando comparada a crianças brancas da mesma idade, constatando-se o óbito de crianças negras de até 1 ano em percentual 22,5% maior quando comparadas às crianças brancas (PINA; RIBEIRO, 2020).

Constituídas em maior percentual por famílias monoparentais, as mulheres negras ainda transitam nas menores faixas de renda, informalidade, desocupação e desemprego, fatores que empurram as crianças e adolescentes negros ao trabalho prematuro, como mecanismo para acréscimo de renda e garantia de sua subsistência, gerando nas famílias a expectativa da complementação da renda oriunda do trabalho de suas crianças e adolescentes em total prejuízo ao desenvolvimento integral psíquico, emocional e com comprometimento da regularidade escolar.

Para a Organização Internacional do Trabalho, considera-se trabalho infantil qualquer atividade que prive a criança e o adolescente de suas dignidades, infâncias, comprometendo seus desenvolvimentos físicos e mentais, acarretando prejuízos na vida escolar, total ou parcialmente, com abandono da escola (OIT, 20--).

O ordenamento legal brasileiro assegura às crianças e adolescentes proteção integral, atenção prioritária no seu desenvolvimento, com reconhecimento de responsabilidade solidária da família, da sociedade e do Estado, como instrumentos para efetivação dos direitos e garantias fundamentais (artigo 227 da CF de 1988 e ECA, Lei nº 8.069/1990). Igualmente, a Convenção nº 182, elenca as piores formas de trabalho infantil, tais como o trabalho que, por sua natureza ou condição, traz prejuízos à saúde, a moral ou segurança de crianças, e ações efetivas para alcance de sua eliminação (OIT, 1999), e a de nº 138, estabelece a idade mínima ao trabalho, definida no país mediante art. 7º, XXXIII, CF/88.

Dados coletados em 2019 pelo IBGE, com amparo na PNAD, revelam que, antes da pandemia, 1.758 milhão de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos estavam submetidas ao trabalho infantil, sendo 706 mil em atividades compreendidas dentre as piores formas de trabalho prematuro, apurando que 66,1% das crianças em situação de trabalho precoce eram **pretas ou pardas**.

Com intuito de combater e erradicar o trabalho infantil, a Assembleia Geral da ONU instituiu o ano de 2021 como o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil, no entanto, dados do Relatório "Trabalho Infantil: estimativas globais 2020, tendências e caminhos a seguir", elaborado pela OIT e UNICEF, apontam cenário mundial com 160 milhões de crianças em trabalho prematuro e um panorama preocupante, com acréscimo do trabalho precoce a partir de 2016, contabilizando 8,4 milhões de crianças, números que cresceram significativamente após 2020.

Nesse sentido, o relatório divulgado em junho de 2021 pela OIT e UNICEF, *Child Labour: global estimates 2020, trends and the road forward*, também faz importante alerta para estagnação, pela primeira vez em 20 anos, dos resultados para erradicação do trabalho infantil no mundo (OIT; UNICEF, 2021).

Em análise sobre o trabalho escravizado no Brasil, Godinho Delgado ressalta o tratamento desumanizante a que estava submetida a pessoa negra na sociedade colonial, lançando um alerta preocupante quanto às ideologias contemporâneas que norteiam os interesses e ritmos do do mercado econômico capitalista, afastando-se de princípios e institutos que visam à proteção e tutela das pessoas e do trabalho (DELGADO, 2023, p.67).

Assim como o racismo e a sociedade se reconfiguram, observamos, na mesma velocidade, novas formas de exploração da mão de obra infantil negra, tais como o trabalho plataformizado, em que crianças negras, geralmente meninos, circulam pelas ruas das grandes cidades em bicicletas e à

exaustão, atendendo entregas, cuja atividade envolve inúmeros riscos, inclusive de sua integridade física e existência.

A cena que se repete no cotidiano urbano e se mistura na paisagem das cidades, de forma naturalizada, remete ao período colonial em que crianças realizavam transportes de objetos aos seus senhores.

O mito da democracia racial e o argumento da meritocracia reforçam na sociedade brasileira a naturalização do trabalho infantil de crianças negras e pobres, construindo falsas justificativas e narrativas para um problema de enorme gravidade, como mecanismo de desqualificar as frentes de combate e enfrentamento ao trabalho precoce, ignorando questões estruturais que envolvem a temática.

As narrativas que permeiam o indefensável trabalho prematuro refletem a sociedade que funciona num modelo racista, com flagrante ausência perceptiva de que o trabalho na infância compromete o desenvolvimento integral e saudável da criança e, no caso, de meninos e meninas negras que não são vistas pela sociedade como sujeitos de direito, e que convivem com a privação ao direito de brincar, estudar e de ser criança, sem a proteção integral contemplada no ordenamento legal.

O racismo que marca a sociedade brasileira impõe, portanto, à criança negra, sem constrangimentos ou disfarces, a supressão de sua infância.

Estudo recente aponta que 45,4% de crianças de 0 a 14 anos vivem em situação de pobreza (condição da maioria de crianças negras no país) e 1.768.476 milhão de crianças estão em situação de trabalho infantil, correspondendo a 4,6% da população nesta faixa etária (FUNDAÇÃO ABRINQ, 2021).

Assim, eliminar as piores formas de trabalho infantil consta como meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e deve constituir compromisso dos poderes públicos e sociedade brasileira.

Combater e erradicar o trabalho infantil no país passa, inclusive, por enfrentar todas as mazelas do racismo e seus impactos na vida da população negra, relegada à situação de vulnerabilidade social e econômica, estando a criança e o adolescente que trabalham prematuramente sujeitos aos riscos de acidentes e morte.

Em 1998, no município de Santo Antônio de Jesus na Bahia, ocorreu uma das maiores violações de direitos humanos e da criança do país, decorrente da explosão da fábrica de fogos, que culminou na denúncia na Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a condenação do Brasil em 2020.

No rol de pessoas vitimadas pelo acidente na fábrica após a explosão, contabilizou-se a morte de 22 crianças com idade de 9 a 17 anos, consistindo, na sua totalidade, crianças negras. Os relatos colhidos retratam jornadas de seis horas no período escolar, feriados e férias escolares.

Após 27 anos da tragédia da explosão na fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus, a localidade ainda registra, segundo relatos da comunidade e inspeções, pequenas produções de fogos em residências e a utilização de crianças como mão de obra para confecção de determinados artifícios, especialmente artifícios menores, o que tem demandado esforços para fiscalização pelos órgãos competentes, em cumprimento a uma das determinações da corte interamericana quanto as medidas de não repetição, com intuito de eliminar os riscos de novas ocorrências que atentem contra os direitos humanos.

Uma audiência pública em junho de 2023 em Santo Antônio de Jesus com representantes públicos e do Movimento 11 de Dezembro, composto por familiares das vítimas da explosão da

fábrica, reconhecendo a urgência da reparação, deliberou sobre estratégias e ações para dar cumprimento às determinações da decisão da Corte Interamericana.

O racismo, por si só, traz implicações psíquicas e emocionais. A desumanização de infâncias negras gera nessas crianças efeitos psíquicos e sociais, que, ainda tão cedo, tem comprometida a sua saúde psíquica, pela submissão ao trabalho prematuro, violando o compromisso constitucional firmado no país de garantir-lhe direito à proteção integral conjugado com o racismo sistêmico e estrutural, comprometendo o seu direito à educação, já que essas crianças, pela sua condição de extrema vulnerabilidade, tem maiores índices de evasão escolar, ainda quando beneficiárias dos programas de transferência de renda, que adotava como uma das condicionalidades a frequência escolar.

Estudos sobre impactos do trabalho prematuro revelam que a inserção de crianças do trabalho ocasiona estresse infantil e sintomas de depressão na vida adulta. De igual modo, a falta de tempo livre para brincar implica em efeitos psicológicos negativos à criança, levando à solidão, isolamento social e comprometimento da autoestima e autoconfiança em prejuízo ao seu desenvolvimento cognitivo e emocional (ARANSIOLA; JUSTUS, 2018 apud KOZYREFF, 2023, p. 156).

Incluído na lista das piores formas de trabalho infantil, o trabalho doméstico infantil, invisível por se desenvolver no âmbito residencial, alcança 94,2% de crianças e adolescentes meninas, sendo 73,4% negras. Esse alto índice guarda fortes reminiscências do período escravocrata e retira dessas meninas a dignidade, resultando em violações graves, além da exposição aos mais diversos riscos, como jornadas extenuantes, comprometimento da saúde, abusos psicológicos e violência sexual.

Na reprodução e repetição do ciclo, temos, portanto, o trabalho infantil doméstico, incluído como uma das piores formas de trabalho infantil, que conta com a predominância de meninas e mulheres negras, demonstrando ser uma ocupação que tem gênero (aproximadamente 5,6 milhões de mulheres) e raça (57% de mulheres negras) bem definidos, perpetuando no curso dos anos o quadro de desigualdades, exigindo esforços conjugados para promoção do direito à proteção integral dessas meninas negras e promoção de políticas públicas que assegurem o amplo desenvolvimento e ruptura do ciclo geracional.

Na assertiva de que o Brasil foi construído pelas mãos do povo negro, acrescento que, também, por mãos negras infantis, que perderam suas existências e infâncias no trabalho forçado, no curso de 400 anos.

É preciso dar um basta ao trabalho infantil, à exploração e morte de crianças e jovens negros(as) e ao comprometimento do desenvolvimento pleno das infâncias negras, exigindo a elaboração e efetivação de políticas públicas direcionadas à infância e a juventude negra, com a priorização de recursos aos programas de transferência de renda, implementação de educação, atenção às famílias e sensibilização da sociedade, colaborando para o fortalecimento da rede de proteção combatente ao trabalho infantil e pelo direito de direito a viver e ser criança.

Conclusão

O trabalho precoce de crianças negras no Brasil tem reminiscências históricas, e encontrou nas crianças de etnia negra que desembarcavam dos tumbeiros no período colonial a mão de obra para lavouras de cana-de-açúcar e trabalhos que requisitavam mãos menores para desempenho de determinadas atividades.

O cenário atual cenário do trabalho precoce no país apresenta uma naturalização do trabalho infantil de crianças predominantemente negras, permeando a compreensão da sociedade brasileira quanto ao processo de desumanização da criança negra.

As reflexões abordadas no presente trabalho trouxe como proposta aliar o trabalho infantil à raça, compreendida como uma construção social, por serem as crianças negras as mais afetadas

pelo trabalho precoce, que compromete o seu desenvolvimento em violação aos direitos da criança.

Constituindo a população negra a maioria no país, constata-se, também, que as crianças negras representam o maior percentual em vulnerabilidade e na condição de trabalhadoras prematuras, marcadas pela invisibilidade social, figurando as desigualdades e a condição de pobreza como determinantes para o trabalho de crianças negras, refletindo as condições de precariedade e pobreza da população negra, quando comparada com a parcela de pessoas brancas.

O mito da democracia racial e o argumento da meritocracia reforçam na sociedade brasileira a naturalização do trabalho infantil de crianças negras e pobres, construindo falsas justificativas e narrativas para problema de enorme gravidade, como mecanismo de desqualificar as frentes de combate e enfrentamento ao trabalho precoce, ignorando problemas estruturais que envolvem a temática.

O enfrentamento e combate ao trabalho infantil exige a elaboração e efetivação de políticas públicas direcionadas à infância e a juventude negra, com a priorização de recursos aos programas de transferência de renda, implementação de educação, atenção às famílias e sensibilização da sociedade, colaborando para o fortalecimento da rede de proteção combatente ao trabalho infantil e pelo direito de direito a viver e ser criança.

Referências

ALVES, Raissa. **Entre o silêncio e a negação**. São Paulo, Casa do Direito, 2019.

DELGADO. Maurício Godinho. **Direito do Trabalho no Brasil**: Formação e Desenvolvimento: Colônia, Império e República. São Paulo, Jus Podium, 2023.

DIEHL, Fernando A construção social do racismo e a sua ressignificação contra os imigrantes haitianos.**MovimentAção**, Dourados, v. 3, n. 4, p. 119–133, 2017. Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/4633. Acesso em: 31 ago. 2023.

FANON. Frantz. capitalism, racism and the sociogenesis of colonialism apud FAUSTINO, Deivison Mendes. Revistando a recepção de Frantz Fanon: o ativismo negro brasileiro e os diálogos transnacionais em torno da negritude. **Lua Nova**, São Paulo, n. 109, 2020 Disponível em: https://www.scielo.br/j/ln/a/yjXxD5LyqfYtsfmrJ886wsm/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 31 ago.2023.

FUNDAÇÃO ABRINQ. Fundação Abrinq traça panorama da Infância e Adolescência no Brasil. São Paulo, **Fundação ABRINQ**, 17 mar. 2023. Disponível em: https://fadc.org.br/noticias/fundacao-abrinq-traca-panorama-da-infancia-e-adolescencia-no-brasil. Acesso em: 06 maio 2024.

KOZYREFF, Alan Martinez. Trabalho infantil e transtornos psíquicos. *In*: ARRUDA, Kátia Magalhães (org.) ; BEGA, Mariana Ferrucci (org.); SANTOS, Vanessa Dumont Bonfim (org.) **Trabalho infantil**: desbanalizar para esperançar. Leme, SP: JH Mizuno, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. OIT, Genebra, 1999. Disponível em: https://abrir.link/ZBPaE . Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho infantil?** OIT, Brasília, 20--. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/lang—pt/index.htm. Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; FUNDO INTERNACIONAL DE EMERGÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Child Labour: global estimates 2020, trends and the road forward.** Genebra, OIT, 2021. Disponível em: https://endchildlabour2021.org/wp-content/

uploads/2021/11/Child-labour-Global-estimates-2020.pdf. Acesso em: 06 maio 2024.

PINA, Rute; RIBEIRO, Raphaela. Racismo na saúde: nas maternidades do Brasil, a dor também tem cor. São Paulo, **Carta Capital,** 03 mar. 2020. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/sociedade/racismo-na-saude-nas-maternidades-do-brasil-a-dor-tambem-tem-cor/. Acesso em: 06 maio 2024.

MATTOSO, Katia Queirós. **O filho da escrava**. *In*: PRIORE, Mary Del (org.). História das crianças no Brasil. São Paulo: Contexto, 1991.

rmas+de+trabalho+infantil+e+A%C3%A7%C3%A3o+imediata+para+sua+elimina%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é trabalho infantil? OIT, Brasília, 20--. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/lang—pt/index.htm. Acesso em: 06 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; FUNDO INTERNACIONAL DE EMERGÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. Child Labour: global estimates 2020, trends and the road forward. Genebra, OIT, 2021. Disponível em: https://endchildlabour2021.org/wp-content/uploads/2021/11/Child-labour-Global-estimates-2020.pdf. Acesso em: 06 maio 2024.

PINA, Rute; RIBEIRO, Raphaela. Racismo na saúde: nas maternidades do Brasil, a dor também tem cor. São Paulo, Carta Capital, 03 mar. 2020. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/sociedade/racismo-na-saude-nas-maternidades-do-brasil-a-dor-tambem-tem-cor/. Acesso em: 06 maio 2024.

MATTOSO, Katia Queirós. O filho da escrava. In: PRIORE, Mary Del (org.). História das crianças no Brasil. São Paulo: Contexto, 1991.

Foto de capa: Subajit por Pixabay

Foto 2: Freepic

TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO NO BRASIL ENTRE 2017 E 2023: UMA ANÁLISE APROFUNDADA A PARTIR DOS AUTOS DE INFRAÇÃO E DOCUMENTOS CORRELATOS - PARTE I[1]

Maria Carolina Fernandes Oliveira[2]
Nathalia Godoi Crepaldi[3]
Shevah Ahavat Esberard[4]

RESUMO

Este trabalho apresenta os resultados parciais do estudo conduzido por pesquisadoras da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas (CTETP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), fomentado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), que analisa dados sobre o trabalho escravo doméstico no Brasil entre 2017 e 2023, visando traçar o perfil das vítimas e dos responsáveis pelo crime, bem como avaliar se há relação entre o trabalho escravo doméstico infantil e lacunas no sistema de adoção brasileiro. Para isso, esse estudo utiliza os autos de infração lavrados entre 2017 e 2023 sobre a temática, e documentos correlatos, fornecidos pelo Ministério Público do Trabalho e pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) do Ministério do Trabalho

1 Inicialmente, agradecemos ao Doutor Paulo Veloso, procurador do trabalho responsável por destinar a verba necessária para a execução do projeto de pesquisa. Agradecemos também aos coordenadores da CTETP, os professores Lívia Miraglia e Carlos Haddad, que possibilitaram não somente a viabilização da pesquisa, como o aprofundamento do estudo acadêmico sobre o trabalho escravo contemporâneo na UFMG.

2 Pesquisadora. Mestre e Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Advogada e coordenadora de equipe na Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG. Contato: mariaacarolinaf@gmail.com

3 Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Estagiária da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG. Contato: shevah.ahavat@gmail.com

4 Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Estagiária da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG. Contato: nathaliagcrepaldi@outlook.com

e Emprego. A metodologia inclui a análise detalhada desses documentos a partir de um formulário-guia. O estudo está atualmente na fase de análise de dados, com a expectativa de identificar grupos vulneráveis e direcionar esforços para prevenção e proteção. Além disso, pretende gerar reflexões sobre políticas de acolhimento e o papel do Estado na proteção das vítimas desse crime.

Palavras-chave: Trabalho escravo doméstico. Análise de dados. Relatório de fiscalização. Gênero. Raça.

Considerações iniciais

A Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas (CTETP), vinculada à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), é um projeto de pesquisa, ensino e extensão, iniciado em 2015, que busca combater o trabalho escravo e o tráfico de pessoas no Brasil. Sob a coordenação do Professor Carlos Henrique Borlido Haddad e da Professora Lívia Mendes Moreira Miraglia, a Clínica oferece assistência jurídica gratuita às vítimas desses crimes, além de realizar pesquisas, produzir conteúdo midiático e promover eventos de conscientização social. Atualmente, a Clínica é composta por 20 estagiários, orientados por 3 advogadas que coordenam suas respectivas equipes.

A partir do trabalho desenvolvido pela CTETP nas mais diversas frentes de atuação, como visitas de conscientização em escolas, grupo de estudos, assistência judiciária gratuita, conscientização na mídia, produção de livros e revista acadêmica, a CTETP firmou uma parceria com o Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais para analisar dados sobre trabalho escravo doméstico no Brasil entre 2017 e 2023, a partir dos autos de infração lavrados sobre a temática. A pesquisa se iniciou no mês de maio de 2023 e terá duração de 12 meses.

Essa investigação está sendo desenvolvida com o intuito de traçar o perfil das vítimas desse crime, considerando características como idade, gênero, raça, o período em que estiveram submetidas às condições de trabalho escravo doméstico, além de investigar o perfil dos responsáveis pelo crime e o cenário social, geográfico e econômico em que ocorreu. Nos casos de trabalho escravo doméstico infantil, também está sendo analisada eventual relação de responsabilização com entes públicos, como Abrigos Institucionais, Casas Lares e outros serviços de acolhimento.

Além da construção de uma base de dados sobre o tema, a análise da relação entre o trabalho escravo doméstico infantil e os entes públicos responsáveis pelo acolhimento de crianças e adolescentes pode revelar lacunas no sistema de proteção e apontar caminhos para sua melhoria. Não obstante, pretende-se observar a conexão entre o desprezo ou a normalização social em relação ao trabalho doméstico e a perpetuação do trabalho escravo doméstico no país, através da observância da ligação de poder e dependência entre empregador e empregado e como se dá a perpetuação desse tipo de exploração.

Ao final da pesquisa, será possível identificar os principais grupos vulneráveis a nível nacional e direcionar esforços para a prevenção e a proteção dessas pessoas. Além disso, a análise da relação com entes públicos permitirá uma reflexão sobre as políticas de acolhimento e o papel do Estado na garantia dos direitos das crianças e adolescentes vítimas de trabalho escravo doméstico, dada a vulnerabilidade deste grupo social.

Materiais e metodologia

A presente pesquisa foi contemplada com verba do Ministério Público do Trabalho, sob o Procedimento de Gestão Administrativa (PGEA) de número 20.02.0300.0000145/2023-39, com duração total de 12 meses (março de 2023 a março de 2024). A pesquisa está sendo conduzida com base nos dados fornecidos pela Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo

(DETRAE)[5] do Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério Público do Trabalho.

Estão sendo analisados os autos de infração relacionados ao trabalho escravo doméstico referentes aos anos de 2017 a 2023 em todo o Brasil. Este recorte temporal foi escolhido considerando a data de início das fiscalizações nessa modalidade de trabalho escravo no país: 2017 (SIT, 2023); e a data de conclusão do presente estudo: março de 2024. A partir desses dados, estão sendo identificados e analisados diversos aspectos, como o perfil das vítimas, considerando sua idade, gênero, raça e período de submissão ao trabalho escravo, bem como o perfil dos empregadores e o cenário social, geográfico e econômico em que o crime ocorreu. Além disso, estão sendo avaliadas as perspectivas de reinserção social das vítimas após o resgate.

Sob a coordenação da CTETP, esse projeto é conduzido por pesquisadoras juniores (as coautoras Nathalia Crepaldi e Shevah Ahavat), coordenadora acadêmica (a autora Maria Carolina Fernandes) e coordenadora de pesquisa (a orientadora Lívia Mendes Moreira Miraglia), que estão engajadas na análise de dados, na pesquisa e produção acadêmica, na participação em eventos científicos e eventuais deslocamentos necessários para a realização deste estudo.

As etapas do trabalho foram divididas em: 1) elaboração de formulário contendo as perguntas que guiam a análise dos documentos; 2) fase de teste do formulário; 3) adequação do formulário conforme necessidades encontradas na fase 2; 4) preenchimento do formulário, por caso, a partir da análise detalhada dos Relatórios de Fiscalização, das Ações Civis Públicas e dos eventuais Termos de Ajuste de Conduta de cada caso; 5) apresentação das conclusões parciais em evento de cunho técnico e científico para debate e aprimoramento da pesquisa; 6) finalização da análise de dados; 7) redação dos resultados da pesquisa em formato de livro; 8) construção de gráficos e marcadores; 9) revisão; 10) editoração e publicação. Atualmente, a pesquisa se encontra na fase 5.

Por sua vez, o formulário foi dividido em 8 grandes seções: 1) identificadores de preenchimento, que incluem nome da pesquisadora responsável, número de identificação do caso e se há documento pendente a ser solicitado; 2) dados da fiscalização, como o procurador e o auditor responsáveis, o município e o estado em que ocorreu a fiscalização e a data de inspeção; 3) dados da Ação Civil Pública, quando há; como data de ajuizamento, valor da causa e se foi finalizada; 4) dados do Termo de Ajuste de Conduta, quando há; como data de assinatura, valor do acordo e se foi cumprido; 5) dados do trabalhador resgatado ou da trabalhadora resgatada, como nome, nascimento, se possui RG e CTPS, local de nascimento, se houve migração voluntária, se houve tráfico de pessoa, quando se iniciou a exploração e quando terminou, escolaridade, se houve adoção formal, gênero, raça, se havia contato com a família, se havia recebimento de benefício ou auxílio do Estado e se o empregador retinha esse montante; 6) dados da jornada de trabalho e da relação jurídica: se o local de exploração era na cidade ou em área rural, onde o trabalhador dormia, quais atividades o trabalhador desempenhava, se houve menção nos documentos analisados a respeito de qual modalidade de trabalho escravo foi identificada, se o trabalhador costumava ter férias, intervalo intra e interjornada, folgas e feriados, onde o trabalhador dormia e como se alimentava, se tinha liberdade de se relacionar com outras pessoas, se foi aposentado ou se teria idade para se aposentar, se recebia algum dinheiro, se fazia a gestão de seu dinheiro, se foi vítima de racismo, se foi vítima de violência de gênero, se o relatório faz menção à Lei nº 14.532/03 ou à Lei Maria da Penha, quais os artigos da CLT foram citados nos documentos analisados; 7) dados do empregador, como gênero, raça, se houve outros empregadores no curso da relação jurídica, quantas pessoas residiram na casa ao longo da relação jurídica, qual era a faixa de renda familiar mensal dos empregadores; 8) informações adicionais que não foram abarcadas pelo formulário e a pesquisadora responsável considera relevante incluir.

Até outubro de 2023, mês de conclusão deste artigo, já foram analisados ⅔ dos casos repassados à CTETP pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho e Emprego,

5 DETRAE: A Divisão para Erradicação do Trabalho Escravo é o departamento do Ministério da Economia responsável por traçar e implementar as diretrizes nacionais para que a Superintendência da Inspeção do Trabalho desempenhe sua missão institucional de erradicação do trabalho análogo ao escravo. Para tanto, protagonizam a articulação com inúmeros atores governamentais e não-governamentais, objetivando a estruturação e a execução de ações integradas, tanto para a otimização das operações de fiscalização quanto para aperfeiçoar as medidas de acolhimento dos trabalhadores vitimados e de prevenção da ocorrência desta grave violação de direitos humanos (BRASIL, 2020a).

cujo total até agora é de 79, restando apenas aqueles cuja documentação parcial ou total ainda está pendente, impedindo a análise fidedigna. Estima-se que esses documentos serão **e**nviados pelo Ministério Público do Trabalho ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego entre novembro e dezembro de 2023, considerando a possibilidade de novos resgates até 31 de dezembro deste ano. De todo modo, a partir dos dados analisados até agora, já é possível constatar a repetição de algumas características entre os perfis das vítimas e dos empregadores, que serão abordadas nos tópicos a seguir.

Análise histórico-cultural sobre o trabalho doméstico

Historicamente, o trabalho doméstico análogo ao de escravo foi invisibilizado (PEREIRA, 2021, p. 168), aspecto que se relaciona ao fato de que a maioria das vítimas são mulheres (PNUD, 2020, p. 16). Como a invisibilidade da exploração é uma constante no labor feminino (VIEIRA; ALMEIDA, 2019, p. 147), tal realidade não se encontra restrita às empregadas domésticas. Outros campos de mão de obra majoritariamente femininos também apresentam violações de direitos frequentemente invisibilizadas. Por exemplo, a indústria têxtil, segundo maior setor explorador de mão de obra escrava no mundo (WALK FREE FOUNDATION, 2018), emprega majoritariamente mulheres em situação de vulnerabilidade, em geral imigrantes (DI PASQUA, 2021, p. 36). Inclusive, a exploração sistemática e encoberta do labor feminino na indústria da moda é descrita por Gabriela di Pasqua como uma forma de "violência de gênero, velada pelas etiquetas costuradas nas roupas que vestimos ao sair de casa" (DI PASQUA, 2021, p. 43).

Diante desse cenário, são escassos os dados referentes ao perfil das mulheres escravizadas, até mesmo nas áreas citadas, predominantemente femininas. Há uma expectativa em relação a este perfil: mulheres racializadas, economicamente vulneráveis, traficadas, com pouca ou nenhuma escolaridade; mas não há números precisos que confirmem esse provável perfil. Retornando ao trabalho doméstico, a OIT contabiliza que existem no mundo 67 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, dos quais 80% são mulheres (OIT, 2020). Ou seja, trata-se de um contingente demográfico extenso e relevante, porém pouco estudado (PEREIRA, 2020, p. 17). Especificamente no contexto brasileiro, de acordo com o IBGE, 92% dos 6.158 milhões de trabalhadores domésticos do país são mulheres. Porém, a precarização da área é tanta que apenas 33% contribuem com a previdência e 24% possuem carteira de trabalho devidamente assinada (IBGE, 2023).

Uma das razões históricas para o desprezo em relação ao trabalho doméstico, refletido nas condições trabalhistas da área, está na conexão direta com o modelo patriarcal vigente na formação da sociedade brasileira. É como lecionam Vieira e Almeida:

> O fato das atividades domésticas serem realizadas essencialmente por jovens e adultas, designadas como meros desdobramentos da essência feminina, devoção e missão das mulheres, terem seu *know-how* transmitido oralmente e no processo de socialização, lhes retira o valor sócio-político e econômico em ambientes patriarcais (VIEIRA; ALMEIDA, 2019, p. 136).

A inferiorização dessa modalidade de trabalho também está associada ao recorte de raça e classe social, uma vez que, conforme a presente pesquisa já conclui parcialmente, a maioria das trabalhadoras domésticas são pretas e pardas, bem como provêm de comunidades de baixa renda e baixa ou nenhuma escolaridade. Tais características são inferiorizadas tendo em vista o passado colonial e escravocrata brasileiro (CRUZ, 2016, p. 97), fenômeno evidenciado durante o debate e aprovação da Proposta de Emenda à Constituição nº 72 (A chamada PEC das Domésticas) em 2013. Para fundamentar os posicionamentos contrários à PEC, foram usados argumentos que associavam a prestação de serviços domésticos à esfera da intimidade familiar e não ao âmbito do trabalho, afastando o real debate dos direitos trabalhistas por décadas negados à categoria. Esse deslocamento do discurso opera com um claro objetivo, conforme elucida Mariane Cruz:

> Ao priorizar a faceta afetiva do trabalho doméstico, os falantes negam garantias trabalhistas às domésticas. Expressões como "quase da família" ou "como se fosse da família" representam a ambiguidade que ronda o trabalho doméstico: ao mesmo tempo em que demanda uma relação afetuosa e carinhosa das domésticas, também impõe a separação entre membros da

família e as trabalhadoras. Quase e como se fosse atuam como limite da afeição construída entre domésticas e patrões; quase e como se fosse não é. Esses discursos negam direitos e também o próprio status de empregadas domésticas com suas garantias, porquanto atuam como definidores e mantenedores de hierarquias e papéis sociais rígidos (CRUZ, 2016, p. 97).

Culturalmente, tal papel do afeto nas relações de emprego doméstico constitui um relevante mecanismo para justificar explorações no âmbito do trabalho análogo ao de escravo. Marcela Rage Pereira indica que o afeto funciona como elemento perpetuador do medo, da exclusão social e do silenciamento das vítimas, uma vez que tal violação de direitos é naturalizada na esfera familiar (PEREIRA, 2020, p. 18). Além disso, é estabelecida uma espécie de **dívida de gratidão** entre as empregadas domésticas e os empregadores, tendo em vista que frequentemente as vítimas já se encontram em situações de extrema vulnerabilidade quando a relação se inicia, dado o contexto socioeconômico precário e sem perspectivas. Ou seja, a exploração é normalizada ao ser caracterizada como a única opção viável para a trabalhadora, ocasionando, por consequência, a submissão e exclusão da empregada, que tem os demais vínculos sociais atrofiados ou até mesmo completamente cerceados (PEREIRA, 2020, p. 262).

É nessa tônica que o trabalho escravo doméstico apresenta características distintas das demais modalidades do trabalho escravo contemporâneo. Ao ocorrer em um ambiente privado e familiar, assume uma lógica própria de subalternização vinculada, na maioria dos casos, ao gênero e à raça. Não obstante, por pertencer ao contexto domiciliar, adiciona-se mais uma camada de complexidade, dada a inviolabilidade do domicílio enquanto direito fundamental (art. 5º, inciso XI, CF/88). Ainda assim, tem-se notado, nos últimos anos, o crescente interesse midiático nas histórias de vítimas do trabalho escravo doméstico. Casos emblemáticos, como o resgate da trabalhadora Madalena Gordiano em Patos de Minas, Minas Gerais (G1, 2022), mobilizaram nacionalmente debates sobre a escravidão contemporânea, colocando em pauta a situação de vulnerabilidade à qual as trabalhadoras da área são submetidas. Desse modo, segundo o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT), as denúncias relacionadas ao trabalho doméstico aumentaram devido à repercussão do caso de Madalena (SINAIT, 2022).

Outro ponto de atração do interesse social foi o *podcast* "A mulher da casa abandonada" (2022), do jornalista Chico Felitti. A obra relata, partindo do ponto de vista do jornalismo investigativo, a história da foragida Margarida Bonetti, brasileira condenada nos Estados Unidos por submeter uma empregada doméstica a condições análogas à de escravo. O *podcast* obteve sucesso e repercussão nas redes sociais, e inclusive dedicou um dos episódios a tratar da problemática do trabalho escravo a partir da contribuição de especialistas, como promotores do trabalho e pesquisadores acadêmicos.

Percebe-se, portanto, um panorama de escassez de dados referentes a uma vertente de exploração comum, porém historicamente invisibilizada. Nesse viés, a atual movimentação midiática e social para intensificar o debate sobre o trabalho escravo doméstico pode ser utilizada como instrumento mobilizador da conscientização populacional, já que favorece a denúncia pelas ferramentas como Disque 100[6] e Sistema Ipê[7]. Com a finalidade de fortalecer esse cenário de maiores discussões sobre o tema e de fornecer dados estatísticos, o presente estudo focaliza o recorte do trabalho escravo doméstico no Brasil.

Hipótese

Tomando por base dados de 2023 da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), é sabido que as mulheres representam 5% das pessoas resgatadas nos últimos 20 anos de fiscalização do trabalho, pois apenas a partir de 2017 passaram a ocorrer resgates nas modalidades de trabalho doméstico e exploração sexual (SIT, 2023). Além disso, segundo o mesmo Radar SIT, 64% das mulheres resgatadas até 2022 são pretas ou pardas (SIT, 2023). Nesse viés, a hipótese central deste estudo é a de que o perfil das vítimas de trabalho escravo doméstico é predominantemente de mulheres pretas e pardas, com pouca ou nenhuma educação formal, pertencentes a contextos de vulnerabilidade socioeconômica; isto é: nossa a hipótese é a de que, assim como em outras esferas, a raça não é um fator que pode ser analisado de modo isolado no contexto do trabalho escravo doméstico, pois há um conjunto de preconceitos e dificuldades que acompanha mulheres racializadas em razão da herança colonial escravocrata brasileira, ainda tão presente.

“A perpetuação do pensamento colonial escravocrata é notória em sua utilização para justificar práticas que desconsideram os direitos laborais das trabalhadoras domésticas. Uma das questões subjacentes a essa problemática reside na visão dos empregadores que argumentam que a trabalhadora doméstica resgatada não possui com eles qualquer vínculo empregatício.”

Essa hipótese também está alicerçada na possibilidade de subnotificação dos casos, uma vez que, conforme analisado no tópico 2 deste texto, nota-se o desprezo histórico em relação ao trabalho tido como “do lar”. Soma-se a isso o desamparo sofrido pelas vítimas desse crime, que frequentemente encontram-se sem vínculos com os parentes e sem perspectivas de melhoria laboral, assim como limitadas ao ambiente domiciliar.

A perpetuação do pensamento colonial escravocrata é notória em sua utilização para justificar práticas que desconsideram os direitos laborais das trabalhadoras domésticas. Uma das questões subjacentes a essa problemática reside na visão dos empregadores que argumentam que a trabalhadora doméstica resgatada não possui com eles qualquer vínculo empregatício. Este argumento é baseado, em parte, na análise das falas e comportamentos dos empregadores - já parcialmente analisados nesta pesquisa por meio dos relatórios de fiscalização -, os quais frequentemente procuram retratar a empregada como incapaz, visando, assim, eximir-se da culpa pela exploração do trabalho a que submeteram a trabalhadora doméstica.

6 O Disque 100, também conhecido como Disque Direitos Humanos, é uma iniciativa do Governo Federal para receber demandas relativas a violações de Direitos Humanos, especialmente as que atingem populações em situação de vulnerabilidade social. Foi regulado pelo Decreto nº 10.174, de 13 de dezembro de 2019, e em março de 2023 passou a também receber denúncias referentes ao trabalho escravo doméstico (BRASIL, 2023). Todas as comunicações com essa ferramenta são gratuitas.

7 O Sistema Ipê é uma plataforma destinada a receber denúncias de trabalho escravo de forma remota e sigilosa, agilizando o processo de análise de risco dos trabalhadores e a tomada de providências (BRASIL, 2020b).

Resultados parciais

A partir da análise parcial dos autos referentes às fiscalizações de trabalho escravo com o enfoque em "serviços domésticos", foi possível verificar que, dos 62 casos analisados até outubro de 2023, data de conclusão deste artigo, e que correspondem a mais de ⅔ do total de casos que compreende a presente pesquisa, 48,9% dos resgatados não eram alfabetizados, contra apenas 29,8% que possuíam algum grau de escolarização. 21,3% dos autos não continham informação a respeito.

Esse cenário reforça a compreensão de que o analfabetismo e a desigualdade social estão intrinsecamente ligados, formando uma conexão complexa que afeta profundamente um país e sua população. O Brasil, como muitos outros países, enfrenta essa problemática de maneira significativa. Os dados acerca do analfabetismo podem ser explicados através da estatística analisada sobre acesso às escolas. Nesse enfoque, os detalhes dos dados indicados acima foram ao encontro do esperado: 34% dos trabalhadores resgatados nunca frequentaram a escola e 31% estudaram apenas até o ensino fundamental. 29,8% dos autos não informaram sobre o grau de ensino dos resgatados e apenas 5,2% dos trabalhadores chegaram a estudar até o ensino médio. De todos os casos analisados até o momento, foi constatado que nenhum trabalhador cursou o ensino superior.

Quando cerceada a liberdade do indivíduo, desde criança ou jovem, para a exploração do trabalho escravo doméstico, cerceia-se não só o acesso à educação, como a possibilidade de o trabalhador ou a trabalhadora conhecer e reivindicar seus direitos, tornando-se absolutamente ou muitíssimo vulnerável, ensejando a manutenção da exploração. Nesse sentido, impossível exigir que um trabalhador lute por seus direitos quando estes não são sequer reconhecidos por si mesmo. A falta de escolaridade que, quando analisada nos autos, muitas vezes foi imposta pelos empregadores ao explorarem os trabalhadores desde a infância ou juventude, impedindo-os de acessar a educação, perpetua com clareza o ciclo da vulnerabilidade e da exploração do trabalho doméstico.

No caso dos autos em questão, alguns dos resgatados foram "doados" por suas famílias, que não tinham condições de mantê-los, e o fizeram sob a promessa do empregador de que em sua residência o trabalhador, ainda criança, teria acesso à educação, alimentação e moradia, em formas que a família não poderia fornecer. Assim, foram para os lares onde seriam explorados por décadas e, além de serem privados da educação, foram privados também do contato com as pessoas que formavam seu seio familiar.

Nas análises realizadas até outubro de 2023, 30,8% dos trabalhadores não tinham contato algum com sua família e outros 30,8% tinham contato de forma extremamente rara e eventual. No restante dos autos analisados até o momento não há essa informação. A inviabilização deste contato familiar ajudou a perpetuar a invisibilidade desse trabalhador, que durante todo o longo período de exploração, não tinha contato verdadeiro com ninguém além daqueles que participavam do círculo do empregador.

Esse ciclo de vulnerabilidade é elemento histórico muito presente no contexto sociocultural brasileiro. O trabalho infantil por muito tempo foi normalizado no país, de forma que a concepção de que crianças e adolescentes inseridos em famílias em situação de vulnerabilidade econômica devem ajudar no sustento do lar, em uma sociedade enraizada no passado escravo, é algo visto como normalizado socialmente (PELLEGRINI; COSTA, 2023).

Analisando o passado escravocrata brasileiro, é possível identificar que a perpetuação do trabalho escravo, aqui, no ramo doméstico, está intrinsicamente ligada à dificuldade de combater a desigualdade social que assola o país desde a extinção formal da escravidão.

> A Lei n. 3.353 de 13 de maio de 1888, também conhecida como Lei Áurea, em que pese sua importância e relevância para nossa História, gastou apenas duas das suas dezessete linhas para declarar "extinta desde a data d´esta Lei a escravidão no Brasil" e revogar "as disposições em contrário". Nenhuma dessas duas linhas tratou da inclusão e da indenização dos escravizados. Não bastasse a inexistência de quaisquer políticas de reparação aos

> escravizados libertos no período, a segregação racial e inferiorização da raça negra permaneceram fortemente enraizadas na sociedade brasileira, nos aspectos sociais, políticos e econômicos, alicerçando e assentando um longo e tortuoso período pós abolição que nos acompanha até hoje (MIRAGLIA; CAMASMIE, 2023, p. 192).

Corroborando o passado escravocrata, têm-se como resultado, até os dias atuais, a ideia do trabalho como fator de sociabilidade quanto às classes mais baixas. Nesse sentido, "a coisificação da criança e de seu direito à infância resulta na usurpação de sua fase de desenvolvimento e consequentemente na retirada prematura de suas fantasias, desejos e direitos" (D'ANGELO; HANNEMANN, 2018. p. 180).

Maurício Godinho Delgado, em sua obra "Curso de Direito do Trabalho", conceitua o fim da escravidão no Brasil como ponto de referência da História do Direito do Trabalho:

> Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justrabalhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justrabalhista (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. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888 (DELGADO, 2003, p. 105-106).

Contudo, apesar de o fim da escravidão no país ser importante diploma jurídico na história do Direito do Trabalho, fato é que, historicamente, a assinatura da Lei Áurea não veio associada à uma política de inclusão e indenização dos recém libertos. Assim, embora declarados livres, os ex-escravizados sofreram com a segregação racial já enraizada na sociedade, ensejando em um período, após a escravidão, de racismo e desigualdade social, que perdura até os dias atuais.

A ausência de políticas que reparassem o dano sofrido pelo período de escravidão resultou na manutenção da extrema vulnerabilidade do povo preto no país. Sem moradia, sem dinheiro e extremamente invisibilizados e, além de tudo, inferiorizados, os antigos escravizados e, nos dias atuais, seus descendentes, sofrem a perpetuação do racismo e da aporofobia que acompanha o país desde a escravidão.

Nesse sentido, impõe-se focar a perspectiva do presente trabalho, nas mulheres negras. Essas, após toda a discriminação e inferiorização, encontram-se ainda mais vulneráveis. Como mulheres, estão fadadas às relações serviçais que acompanham o gênero na história do país. Os afazeres domésticos são destinados desde a infância para as mulheres, que hoje dedicam 9,6 horas por semana a mais que os homens no cuidado da casa e das pessoas (IBGE, 2022). Essa ligação histórica e social do trabalho doméstico como afazer predominantemente feminino aliado à discriminação de gênero, pautada na ideia de que os homens devem trabalhar para o sustento da família, enquanto as mulheres cuidem da casa e dos filhos ressalta a imagem que a sociedade tem de que o trabalho doméstico não é considerado emprego.

Em 2021, 04 milhões das pessoas ocupadas no trabalho doméstico atuavam no ramo sem carteira assinada (IBGE, 2022). Por consequência, gera-se uma invisibilização da mulher explorada nesse ramo, resultando em um número menor de denúncias e, portanto, de fiscalizações e resgates. Assim, enquanto o primeiro resgate de trabalhador escravo no país aconteceu em 1995, o primeiro resgate referente ao trabalho escravo doméstico aconteceu apenas em 2017, 22 anos depois. Não obstante o recorte de gênero quando se dialoga a respeito do trabalho escravo doméstico, impossível essa discussão sem o recorte de raça.

Função das mulheres escravizadas durante o período colonial, o papel do trabalho doméstico perdurou após abolição, deixando sequelas históricas e culturais sobre o perfil da mulher negra.

Portanto, impossível tratar do trabalho doméstico e, por via de consequência, do trabalho escravo doméstico, de forma desassociada das mulheres negras, que somam hoje 65% da classe doméstica (IBGE, 2022).

Contudo, as mulheres de que tratamos na presente pesquisa, por muito tempo, estavam fora das estatísticas. Completamente invisibilizadas, foram exploradas através do trabalho escravo doméstico, em sua maioria, por décadas. Na análise inicial, foi constatado que, dos resgatados nesse setor, 80% são mulheres e 82% são pessoas pretas e pardas. Marcela Rage Pereira sinaliza a invisibilidade dessas mulheres exploradas, pontuando a dinâmica do afeto como fator de perpetuação dessa exploração, uma vez que essas mulheres são enganadas através da bandeira afetiva do "quase pertencimento":

> Como, na realidade, a trabalhadora doméstica não é considerada membro da família, observa-se a preferência pela adoção das expressões "como se fosse" ou "quase da família". Esse jogo afetivo retira o contexto de direitos trabalhistas do foco e repercute nas trabalhadoras diluindo a percepção de seu trabalho como tal e de si mesmas como profissionais (...) As expressões "como se fosse" e "quase", a seu turno, funcionam como "uma interjeição sutil de exclusão", pois remetem à ideia de que a doméstica 'está', mas não 'é' do núcleo familiar. Desse modo, buscar-se-á mostrar como o afeto, materializado pela expressão "quase da família", funciona como fator de exclusão social e fragmenta as mulheres, contribuindo para a submissão a condições análogas às de escravo (PEREIRA, 2021, p. 121).

Além do fator de perpetuação do afeto, foi analisada a tentativa de infantilizar as trabalhadoras resgatadas que, em diversos relatos, eram colocadas como incapazes, avoadas, infantis e loucas. Não foram poucos os relatos dos empregadores que exploravam essas mulheres afirmando que eles estavam, na verdade, "auxiliando-as", visto a impossibilidade dessas de viverem sozinhas, sem "supervisão". Frases como "mãe preta", "quase da família", "ela era meio avoada", são comuns nos relatórios de fiscalização, sendo usadas como estratégias pelos empregadores para não só eximir-se de culpa, como também para colocarem-se como "responsáveis" por aquelas mulheres exploradas. A falta de acesso à escola, ligada à extrema vulnerabilidade e exploração a que foram submetidas, criaram um ambiente propício para que fossem tidas como incapacitadas à independência, em um propósito claro de desvirtuamento da relação trabalhista dessas mulheres como trabalhadoras domésticas.

Embora aparentemente distante, a escravidão ainda deixa legado opressor quanto à função social do trabalho doméstico no Brasil, evidenciando o machismo, o racismo, a desigualdade social e a insuficiência do cumprimento de direitos fundamentais no país. O trabalho escravo doméstico é, nesse sentido, vestígio de uma história escravocrata, que se renova a cada dia, explorando principalmente mulheres negras, escravas contemporâneas em uma sociedade que deveria ser livre e inclusiva.

Considerações conclusivas

É necessário ampliar o debate sobre o tema, promover ações de prevenção, capacitação e proteção das vítimas, além de fortalecer a fiscalização e a responsabilização dos infratores. Para tanto, é fundamental que sejam adotadas ações conjuntas entre os setores governamentais, organizações da sociedade civil e a comunidade acadêmica para enfrentar este crime e assegurar a dignidade e os direitos humanos das vítimas.

Nesse sentido, esta pesquisa busca lançar luz sobre a realidade do trabalho escravo doméstico no Brasil, por meio da análise dos autos de infração formalizados entre 2017 e 2023 e documentos correlatos, isto é, desde o primeiro ano de fiscalizações específicas sobre trabalho escravo doméstico (2017) e o ano-base de desenvolvimento desta pesquisa (2023). Ao final da pesquisa, em março de 2024, almejávamos apresentar um produto que sintetizasse criticamente os dados coletados e oferecesse propostas concretas que pudessem embasar políticas públicas específicas no combate ao trabalho escravo doméstico, impactando significativamente não apenas o campo acadêmico, mas a sociedade como um todo.

Referências

A MULHER DA CASA ABANDONADA. Locução de: Chico Felitti. São Paulo**:** Folha de São Paulo. jul. 2022. Podcast. Disponível em: https://open.spotify.com/episode/5WAIMFxoZPRvpjr4eltlAz?si=tFMJ2hVjTvCyY-wQId-Lhw. Acesso em 11 out. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 31 jan .2024.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: 07 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em 05 out. 2023. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 jan. 2024

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial, prever pena de suspensão de direito em caso de racismo praticado no contexto de atividade esportiva ou artística e prever pena para o racismo religioso e recreativo e para o praticado por funcionário público. **Diário Oficial da União**: 11 jan. 2023. Disponível em:

BRASIL, Ministério da Cidadania. **O Sistema Único de Assistência Social no combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas**. Brasília: Ministério da Cidadania, 2020a.

BRASIL. **Atualização do Sistema de Denúncia de Trabalho Análogo ao de Escravo e Implementação do Módulo Migrante (Sistema Ipê Trabalho Escravo).** Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego. 16 nov. 2020b. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/trabalho-sustentavel/ipe. Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. **Denunciar violação de direitos humanos (Disque 100)**. Brasília, Serviços de informação do Brasil. 04 dez. 2013. Disponível em: https://www.gov.br/pt-br/servicos/denunciar-violacao-de-direitos-humanos. Acesso em: 28 maio 2024.

CRUZ, Mariane dos Reis. **Trabalhadoras domésticas brasileiras**: entre continuidades coloniais e resistências. Orientadora: Dra. Maria Fernanda Salcedo Repolês. 2016. Dissertação. (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, UFMG, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-AYRNHH Acesso em: 11 out. 2023.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes; HANNEMANN, Roberta Castro Alves de Paula. Elas são quase da família: os grilhões invisíveis da exploração do trabalho doméstico infantil. *In*: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; HERNANDEZ, Julianna do Nascimento; OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza (org): **Trabalho Escravo Contemporâneo**: Conceituação, desafios e perspectivas. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018. Disponível em: https://pos.direito.ufmg.br/downloads/Trabalho-Escravo-Contempora%CC%82neo-Li%CC%81via-Miraglia-EB.pdf. Acesso em: 28 maio 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, Editora Ltda. Abril, 2003.

DI PASQUA, Gabriela. Escravidão calada por etiquetas: o trabalho escravo na indústria têxtil como forma de exploração da mulher. **Palavra Seca**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, 2021. Disponível

em: https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/17. Acesso em: 11 out. 2023.

G1. Família que manteve Madalena Gordiano em situação análoga à escravidão é denunciada pelo MPF em Patos de Minas. Patos de Minas, **G1**, 2022. Disponível em: https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/2022/05/12/familia-que-manteve-madalena-gordiano-em-situacao-analoga-a-escravidao-e-denunciada-pelo-mpf-em-patos-de-minas.ghtml. Acesso em: 11 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD) 2022**. Rio de Janeiro, IBGE, 2022. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais. Acesso em: 11 out. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD), sintetizada em gráficos pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)**. Rio de Janeiro, IBGE, 2023. Disponível em: https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html. Acesso em: 11 out. 2023.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; CAMASMIE, Humberto Monteiro. A permanência da senzala na casa grande: o mito da democracia racial no trabalho escravo doméstico. *In*: ANABUKI, Luísa Nunes de Castro; CARDOSO, Lys Sobral (org). **Escravidão na Interseccionalidade de Gênero e Raça**: Um Enfrentamento Necessário. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/escravidao-na-interseccionalidade-de-genero-e-raca-2013-um-enfrentamento-necessario/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 28 maio 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**. Trabalho Doméstico**. Genebra, OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 out. 2023. Acesso em: 11 out. 2023.

PELLEGRINI, Carolina de Menezes Cardoso; COSTA, Ana Paula Motta. Trabalho infantil doméstico enquanto expressão das "desigualdades invisíveis": Reflexões a partir da Realidade de Porto Alegre e Região Metropolitana. *In*: ANABUKI, Luísa Nunes de Castro; CARDOSO, Lys Sobral (org). **Escravidão na Interseccionalidade de Gênero e Raça**: Um Enfrentamento Necessário. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/escravidao-na-interseccionalidade-de-genero-e-raca-2013-um-enfrentamento-necessario/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 28 maio 2024.

PEREIRA, Marcela Rage. **A invisibilidade do trabalho escravo doméstico e o afeto como fator de perpetuação**. Dissertação (Mestrado em Direito). Belo Horizonte, Universidade Federal de Minas Gerais, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38505. Acesso em: 11 out. 2023.

PEREIRA, Marcela Rage. **A invisibilidade do trabalho escravo doméstico e o afeto como fator de perpetuação**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2022.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Raio-x das ações judiciais de trabalho escravo: de 2008 a 2019**. Belo Horizonte, PNUD, 2020.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Brasília, SIT, 2023. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em: 11 out. 2023.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO (SINAIT). **Inspeção do Trabalho resgatou 2.575 trabalhadores em situação análoga à escravidão em 2022**. Brasília, SINAIT, 2023. Disponível em: https://sinait.org.br/site/noticia-view?id=20505%2Finspecao+do+trabalho+resgatou+2.575+trabalhadores+de+situacao+analogo+ao+de+escravo+em+2022 Acesso em: 11 out. 2023.

VIEIRA, Nanah Sanches; ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. O trabalho doméstico e as babás: lutas históricas e ameaças atuais. Goiânia, **Sociedade e Cultura**, v. 22, n. 1, 2019. DOI: 10.5216/sec.v22i1.57899. Disponível em: https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/57899. Acesso em: 11 out. 2023.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index 2018**. Disponível em:https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/highlights/. Acesso em: 11 out. 2023.

NUNES, N; VELLETTE, A. Mulheres de favelas e o (outro) feminismo popular. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.3, n.1. 2018.

Imagem capa: Paul Casals no Unsplash
Foto 1: Catt Liu na Unsplash

DESAFIOS PARA ELIMINAR O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL[1]

Maria Zuíla Lima Dutra[2]

RESUMO

A cruel realidade de milhares e crianças e adolescentes que vivem excluídos dos direitos básicos que lhes são garantidos no artigo 227 da Constituição Federal impõe um questionamento a ser respondido com a maior urgência pelos poderes públicos e por toda a sociedade: quais são os desafios para eliminar o trabalho infantil no Brasil? Foi o que procuramos responder neste pequeno estudo, tendo por base a realidade do trabalho infantil em confronto com as normas nacionais e internacionais.

Palavras-chave: Realidade social. Trabalho infantil. Caminhos para erradicação.

Introdução

Senhor Deus dos desgraçados!
Dizei-me vós, Senhor Deus!
Se eu deliro... ou se é verdade
Tanto horror perante os céus... [3]

1 Dados atualizados do capítulo "Desafios para eliminar o trabalho infantil no Brasil", parte da obra ARRUDA, Kátia Magalhães (org.); BEGA, Mariana Ferrucci (org.); SANTOS, Vanessa Dumont Bonfim (org.). Trabalho infantil: desbanalizar para esperançar. Leme, SP: JH Mizuno, 2023.

2 Mestre e Especialista em Direitos Fundamentais e das Relações Sociais, Desembargadora Corregedora do TRT da 8ª Região, Gestora Nacional e Coordenadora Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho. Autora e coautora de diversos livros e artigos sobre trabalho infantil e outros temas jurídicos.

3 ALVES, Antonio de Castro. **Os Escravos**. Porto Alegre: L&PM Editores S/A, 2002. p.100.

O desabafo do imortal Castro Alves no poema "O Navio Negreiro" continua presente na realidade do trabalho infantil no Brasil, um cenário cuja eliminação exige o cumprimento dos princípios que fundamentam a República Federativa, prescritos no artigo 1º, incisos I – a soberania; III – a dignidade da pessoa humana e IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, que impõem ao Estado o dever de implementar oportunidades iguais para todos. Na efetividade dessa garantia, reside a única forma de atingir o objetivo proposto no artigo 3ª da mesma Constituição Federal, que visa (respectivamente, em seus incisos I, III e IV) à construção de uma sociedade livre, justa e solidária; à erradicação da pobreza e da marginalização; à redução as desigualdades sociais e regionais; e, por fim, à promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

Desenvolvimento

O cumprimento do dever de implementar políticas públicas para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária foi negligenciado nos últimos anos, pois o alcance dos princípios consubstanciados no artigo 3º da Constituição Federal decorre do exercício pleno da democracia, de modo a romper com a ideia de igualdade estática, que avalia os indivíduos não pelas suas capacidades, mas pela posição social que ocupam.

Neste contexto, a última pesquisa divulgada pelo IBGE/PNAD, em dezembro de 2023, relativa ao ano de 2022, no qual o Brasil registrava 1.900.000 crianças e adolescentes de 5 a 17 anos explorados no trabalho precoce (4,9% desse grupo) (NERY; CABRAL 2024). Destes, 454.300 (23,9%) tinham de 5 a 13 anos e 756.000 estavam em ocupações consideradas perigosas, somente permitidas a partir de 18 anos de idade (segundo a Convenção 182 da OIT e o Decreto 6.481/2008 do Brasil), além do que 1.259.700 (66,3%) eram pretos ou pardos. São meninos e meninas que estão lutando para sobreviver numa fase do amadurecimento em que deveriam apenas viver, o que é prejudicial em todos os sentidos para sua formação individual e para o seu futuro. Como consequência disso para o Brasil, há a persistência de uma massa de mão de obra desqualificada, bem como a manutenção do fosso que promove as desigualdades sociais.

"O cumprimento do dever de implementar políticas públicas para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária foi negligenciado nos últimos anos, pois o alcance dos princípios consubstanciados no artigo 3º da Constituição Federal decorre do exercício pleno da democracia, de modo a romper com a ideia de igualdade estática, que avalia os indivíduos não pelas suas capacidades, mas pela posição social que ocupam".

A situação do país se agravou no período de 2019 a 2022, em razão da pandemia e da defesa do trabalho infantil por parte do Governo Federal. Esse cenário, aliado ao desmonte do Ministério do Trabalho em 2019 (recriado pelo PLV 25/2021, projeto de lei de conversão da MP 1.058/2021), comprometeu seriamente o enfrentamento do trabalho infantil.

Nessa época, também não houve divulgação dos números do trabalho infantil, apesar de o direito à informação ser constitucionalmente garantido no artigo 5º, inciso XXXIII, ao prescrever que:

> Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade,

ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado (BRASIL, 1988).

As estatísticas atualizadas sobre o trabalho infantil são de extrema relevância para subsidiar as políticas governamentais no seu enfrentamento, bem como orientar as ações daqueles que lutam em defesa dos direitos de crianças e adolescentes.

Na verdade, o aumento de trabalhadores infantis é visível no grande número de crianças e adolescentes presentes nas ruas e nos sinais de trânsito das cidades, vendendo bombons, água, salgadinhos ou simplesmente pedindo ajuda. Para o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), por exemplo, "a situação se agrava ainda mais entre as cinco grandes regiões brasileiras. A região Norte é a que possui o maior percentual de crianças e adolescentes trabalhando (7,7%) (UNICEF, 2018).

Outro aspecto relevante é que o relatório "Trabalho Infantil: Estimativas Globais 2020, tendências e o caminho a seguir", divulgado no dia 09 de junho de 2021 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o UNICEF, diz que nos últimos quatro anos houve um incremento de 8,4 milhões de trabalhadores infantis no mundo, além do aumento do número de crianças trabalhadoras de 5 a 11 anos de idade (OIT; UNICEF, 2020).

Nesse mesmo sentido se movimentou o levantamento feito pelo UNICEF na cidade de São Paulo, de abril a julho de 2020, o qual constatou um aumento de 21% no trabalho infantil após a pandemia (UNICEF, 2020). Considerando tratar-se da cidade mais populosa e rica do Brasil (WIKIPEDIA, 2023), não é difícil concluir que os números do trabalho infantil são muito superiores aos divulgados no ano anterior, em 2019. Infelizmente, é triste saber que esses números podem ser sete vezes mais elevados do que os indicados nas estatísticas oficiais, com base em estudo feito recentemente pelos pesquisadores Sharon Wolf (da Universidade da Pensilvânia, nos EEUU) e Guilherme Lichand (um brasileiro pertencente à Universidade de Zurique, na Suíça (SETÚBAL, 2022).

Para agravar ainda mais a situação, os dados divulgados pelo IBGE, em 02 de dezembro de 2022 indicam que a pobreza no país alcançou 62,5 milhões de brasileiros em 2021 (29,4% da população), enquanto 17,9 milhões de brasileiros se encontravam na extrema pobreza (8,4% da população) (STRICKLAND, 2022). Nesse sentido, tal panorama nos levou-nos a projetar que o índice de trabalho infantil seria elevado, como de fato ocorreu, porque a necessidade de sobrevivência empurra crianças e adolescentes a trocarem a sua força de trabalho por comida.

Pesquisas também demonstram que o trabalho precoce provoca a queda no desempenho e o abandono escolar, o qual, segundo o UNICEF1, foi de 11% no período de pandemia, envolvendo a faixa etária de 11 a 19 anos (UNICEF, 2022).

Mais recentemente, no início do ano de 2023, o UNICEF divulgou um relatório denominado "As Múltiplas Dimensões da Pobreza na Infância e na Adolescência no Brasil", no qual se assinalam:

> As privações que afetam crianças e adolescentes no País e os desafios atuais, que incluem o agravamento da insegurança alimentar e da pobreza extrema, além de a piora da alfabetização e as persistentes desigualdades raciais e regionais. O estudo mostra que mais de 60% da população de até 17 anos vive na pobreza no Brasil. A pobreza a que esse dado se refere é mais do que privação de renda, tem a ver também com acesso a direitos básicos, como educação, saneamento, água, alimentação, proteção contra o trabalho infantil, moradia e informação (UNICEF, 2023).

Essas informações são de extrema relevância para subsidiar as políticas governamentais de enfrentamento a tão vergonhosa chaga social, cuja realidade impõe um questionamento a ser

respondido com a maior urgência pelos representantes do Poder Público e por toda a sociedade: quais são os desafios para eliminar o trabalho infantil no Brasil?

A resposta a essas perguntas passa pela análise do artigo 227 da CF/88, que prescreve prioridade absoluta na proteção de crianças, adolescentes e jovens.

Esse artigo foi regulamentado pelo ECA (em vigor desde 13 de julho de 1990) e instituiu uma nova doutrina de proteção à infância e garantia de direitos, ao definir, no artigo 4º, que:

> A prioridade absoluta compreende a destinação de recursos públicos, a formulação e execução das políticas sociais públicas, o atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública e o recebimento de proteção e socorro em quaisquer circunstâncias, além de outros (BRASIL, 1990).

O Estatuto segue o que dispõe a Constituição Federal de 1988 que, no artigo 7º, proíbe, no Brasil, o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos de idade, além de vetar qualquer trabalho aos menores de 16 anos, instituindo a essa proibição somente duas exceções: aprendiz de futebol (Lei 9.615/1998 - Lei Pelé) e aprendiz legal (Lei 10.097, de 20 de dezembro de 2000), ambos a partir dos 14 anos.

Essa idade mínima é excepcionada para o trabalho artístico pela Convenção 138 da OIT, ratificada pelo Brasil, segundo a qual, prescreve no artigo 8º que:

> A autoridade competente (...) poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho para (...) participação em representações artísticas". Licenças dessa natureza limitarão "o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido" (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973).

Sobre essa questão, muito se discutiu a competência para autorizar o trabalho artístico de crianças e adolescentes. No julgamento da ADI 53261, ocorrido em 28 de setembro de 2018, o STF declarou inconstitucionais os atos normativos que davam à Justiça do Trabalho a competência para autorizar o trabalho artístico e esportivo de crianças e adolescentes. Em consequência disso, o STF, declarou que "cabe à Justiça comum autorizar o trabalho artístico para crianças e adolescentes em teatros, programas ou novelas produzidas por emissoras de rádio e televisão" (BRASIL, 2018).

A decisão do plenário, ocorrida em agosto de 2015, ratificou por 8 votos a 1 a liminar concedida pelo ministro Marco Aurélio, relator da ação direta de inconstitucionalidade apresentada pela Associação Brasileira das Emissoras de Rádio e Televisão (Abert).

Sem dúvida alguma, a Convenção 138 da OIT é de extrema relevância na proteção de crianças e adolescentes, por fixar a idade mínima de admissão ao emprego. Todavia, no tangente ao trabalho infantil artístico, existem críticos (entre os quais eu me incluo, pois julgo que qualquer tipo de trabalho compromete a infância e deve ser repudiado).

Um aspecto importante no contexto de urgente necessidade de se combater o trabalho infantil ocorreu em 2020, quando a Justiça do Trabalho, junto ao Conselho Nacional de Justiça, aprovou a "Meta 11", a qual busca "promover os direitos da criança e do adolescente", o que ratifica o comprometimento deste ramo do Judiciário brasileiro em contribuir para que tenhamos um "#BrasilSemTrabalhoInfantil".

Mas essas iniciativas serão insuficientes se o Brasil não voltar a encarar o trabalho infantil como grave violação de direitos humanos, tal qual fez com as medidas adotadas para eliminar essa

vergonhosa chaga social, a exemplo do Bolsa Escola e Bolsa Família, aqui idealizados e aplicados com muito sucesso, levando o Brasil a reduzir em 82% o número de trabalhadores infantis (de 10 milhões, em 1992, esse quantitativo decaiu para 1.800 mil em 2019). Felizmente esses Programas voltaram a ser implementados nos últimos meses, o que renova a esperança de todos os que estão nesta luta.

Penso que a realidade atual impõe adoção de algumas providências por parte dos poderes públicos, com o objetivo de, mais uma vez, suplantar-se esse transtorno social, tais como:

a) educação gratuita, de qualidade e em tempo integral para todas as crianças e adolescentes, além de capacitação e salário dignos aos professores. Nesse sentido, foi muito alvissareira a aprovação da Emenda Constitucional 108/2020, que tornou permanente o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (FUMDEB), o qual deve destinar recursos fixos para a educação infantil;

b) promoção de ampla campanha para desfazer os mitos do trabalho infantil, pois ainda encontramos muitas pessoas proferindo sentenças como “é melhor trabalhar do que roubar”, “o trabalho não mata ninguém”, “o trabalho enobrece e fortalece o caráter”, “ele(a) precisa trabalhar para ajudar a família”, além de outras. As principais obrigações da criança são brincar e estudar, o que lhe possibilita desenvolver habilidades para que tenha uma vida digna no futuro;

c) exigência do cumprimento da cota de aprendizagem, que é fundamental para que adolescentes e jovens conheçam os caminhos seguros de profissionalização. Nesse sentido, o artigo 429 da Lei da Aprendizagem preceitua que as empresas de médio e grande porte devem cumprir a cota de 5% a 15% do número dos trabalhadores existentes no estabelecimento na contratação de aprendizes, de 14 a 24 anos (ou sem limite de idade em se tratando de pessoas com deficiência), para realizar qualificação em qualquer ocupação que demande formação profissional (BRASIL, 2000). Ocorre que nem mesmo o percentual mínimo tem sido preenchido.

Em algumas ações civis públicas que tramitam na Justiça do Trabalho, a empresa justifica o não preenchimento da quota mínima de 5% porque a sua atividade é insalubre ou perigosa e, portanto, não permite o trabalho do aprendiz. Ocorre que, para esses casos, existe a Aprendizagem Social ou Cota Social como alternativa para o cumprimento da cota de aprendizes. Essa iniciativa permite que, em razão das peculiaridades dos locais de trabalho ou de suas atividades, a empresa firme Termo de Compromisso perante uma unidade descentralizada do Ministério do Trabalho, o que lhe possibilita

cumprir a cota em entidade concedente da prática do aprendiz, ficando apenas responsável pelos custos do programa de aprendizagem (inclusive pelo salário dos aprendizes). O ensino prático, por sua vez, fica a cargo das entidades concedentes (órgãos públicos e entidades previstas no art. 66, *caput*, do Decreto nº 9.579/2018). Além disso, existe a possibilidade de contratação de aprendizes de 14 a 24 anos (ou sem limite de idade, em se tratando de pessoas com deficiência).

Em outro cenário, a empresa pode pactuar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) perante o Ministério Público do Trabalho ou firmar acordo judicial (em Ação Civil Pública, de iniciativa do Parquet, ou em Ação Anulatória de autoria da empresa). Nesse contexto, como se percebe, nada justifica o descumprimento da cota mínima na contratação de aprendizes.

Assim, faz-se imperativo intensificar a fiscalização acerca do cumprimento dessas cotas, disseminar as vantagens da aprendizagem para os adolescentes e jovens, bem como os benefícios mútuos existentes entre empresário e aprendiz, os quais produzem efeitos positivos para toda a sociedade.

Dentre os benefícios ao poder público, podemos destacar a contribuição para redução dos índices de trabalho infantil, considerando que 76,1% (1.445.900) de crianças e adolescentes os quais se encontram no trabalho irregular possuem de 14 a 17 anos (CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 202-). Além disso, o trabalho como aprendiz reduz os índices de homicídio no país, porque o maior registro dessa mazela está entre jovens de 15 a 19 anos (por exemplo, em 2017, o Brasil registrou 65.602 homicídios; desse total, 35.783 eram adolescentes e jovens) (IDOETA, 2019). Por fim, ele colabora para a redução dos índices de evasão escolar (39,1% eram trabalhadores infantis) (TOKARNIA, 2020) e, também, prepara mão de obra qualificada, algo que certamente se refletirá no desenvolvimento do país.

Muitos também são os benefícios para o aprendiz, por ser incentivado a permanecer na escola e completar os estudos diante da exigência de participação em curso de formação, com aproveitamento, caso não tenha concluído o ensino médio (pesquisa feita pelo CIEE, em 2019, diz que 43% dos aprendizes formados pela entidade estavam cursando a universidade) (CIEE, 2019)1. Além disso, convém mencionar que essa forma de trabalho o desperta para o desejo de desenvolver-se plenamente.

Esses benefícios também atingem a empresa que contrata um aprendiz, pois, além de cumprir a responsabilidade social prevista no artigo 5º, inciso XXIII, da Constituição Federal, a instituição melhora a sua imagem no mercado; recebe incentivos fiscais (apenas 2% de FGTS, dispensa de aviso prévio remunerado e da multa rescisória) e possibilita a descoberta de novos talentos profissionais que podem alavancar o crescimento dos negócios.

Um grande passo a ser dado pelo poder público seria a criação de incentivo às micro e pequenas empresas para contratarem aprendizes, à luz do artigo 179 da Constituição Federal, como também de norma para contratar aprendizes no serviço público, a exemplo do que já fizeram o TST e diversos TRTs. Projetando-se um contexto ideal, seria de grande relevância incluir nos editais de licitação de empresas terceirizadas a exigência de cumprimento da cota de aprendizagem, por exemplo.

E o que falta para que isso tudo aconteça?

A sociedade deve exigir do poder público, com muita determinação, o cumprimento do artigo 227 da CF/88, pois o trabalho precoce destrói sonhos e a esperança de um futuro digno. Como nos ensina a escritora e ativista social americana Helen Keller, “sozinhos podemos pouco, juntos podemos muito, mas unidos podemos tudo!” (FRAZÃO, 2020). À luz da pensadora, inferimos que, somente a partir da união de esforços, eliminaremos a exploração de crianças e adolescentes.

Sem dúvida alguma, um grande marco nesse sentido foi a ratificação da "Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança" (1989), que é o instrumento normativo de direitos humanos mais aceito na história.

Esse compromisso foi renovado pelo Brasil quando ratificou a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho, que classifica as atividades consideradas como as piores formas de trabalho infantil, as quais são proibidas para quem tem menos de 18 anos de idade porque, "pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança" (OIT, 1999).

Em decorrência da Convenção 182 da OIT, o governo brasileiro editou o Decreto nº 6.481, em 12 de junho de 2008, criando a **Lista TIP**, na qual constam 93 atividades enquadradas como as piores formas de trabalho infantil no Brasil, com suas descrições e consequências para a saúde das pequenas criaturas que as desempenham.

Todavia, os dados divulgados pelo Sistema de Informação de Agravos de Notificação (atualizado em janeiro de 2021) informam que, de 2007 a 2020, ocorreram 29.495 acidentes com trabalhador infantil no Brasil, sendo 959 acidentes envolvendo crianças de 5 a 13 anos e 28.536 envolvendo pessoas de 14 a 17 anos. Esses dados não incluem o número de mortos. Entretanto, sabemos que elas ocorreram: por exemplo, em 16 de abril de 2021, um trabalhador adolescente de 14 anos morreu cortado ao meio por uma serra quando trabalhava em uma serraria, em Melgaço, na região do Marajó1(ONIAS, 2021). Com isso, vê-se que o Estado tem o dever de implementar oportunidades iguais para todos, indistintamente, como única forma de atingir o objetivo proposto no já mencionado artigo 3ª da Constituição Federal.

Infelizmente, para muitos brasileiros, a conquista de cada um depende dos seus méritos. O ideal de meritocracia vigente, vergonhosamente, impõe a regra que avalia os indivíduos não pelas suas capacidades, mas pela posição que ocupam na sociedade. Em contrapartida, o verdadeiro sentido da meritocracia exige que o ponto de partida seja igual para todos, um cenário que não se vislumbra na sociedade brasileira.

Por tudo isso, o sentimento que deve nos mover na luta pela erradicação do trabalho infantil é a certeza de que jamais poderemos perder a nossa capacidade de indignação diante das atrocidades que, além de afrontarem o direito de milhares de crianças e adolescentes (os quais são impedidos de viver plenamente essa fase da vida), contribuem para a perpetuação da pobreza e para a reprodução das desigualdades sociais.

Conclusão

Há dois mil anos... eu soluço um grito...
Escuta o brado meu lá no infinito,
Meu Deus! Senhor, meu Deus!!...[4]

A realidade expressa neste trabalho demonstra ser imprescindível abrirmos as perspectivas para o futuro, perguntando-nos, como propõe o cientista português Boaventura de Sousa Santos, "um outro mundo é possível?".

Não há dúvida de que é preciso mudar essa realidade. Mas, como proceder a essa mudança? Para o educador brasileiro Paulo Freire, na sua "pedagogia da indignação", o caminho dessa mudança está em direcionar a educação para a liberdade, fundamentada no respeito aos direitos humanos.

Nesse contexto, os advogados Isabella Henriques e Pedro Hartung defendem que o artigo

4 ALVES, Antônio de Castro. Op. Cit.

227 da CF/88, que trata da proteção integral a crianças e adolescentes, convida-nos a promover:

> os direitos de todas as crianças: da criança desconhecida, mas que sofre os abusos da violência diária em suas casas; da criança desconhecida, mas carente da falta de espaços seguros para o lazer e exercício do seu direito de brincar; da criança desconhecida, mas que passa seus dias e horas no labor constante entre os carros na cidade; da criança desconhecida, mas que recebe todos os dias o bombardeio das abusivas publicidades infantis; da criança desconhecida e invisível aos nossos olhos, mas sobrevivente em um cenário concreto e visível de violações de seus direitos e desrespeito a sua condição de vulnerabilidade e de indivíduo em desenvolvimento (HENRIQUES; HARTUNG, 2013).

Por fim, desejo concluir essas breves reflexões reafirmando o meu compromisso pessoal de lutar contra as desigualdades sociais. Eu alimento a crença de que somos capazes de deixar, para as futuras gerações, o trabalho infantil apenas no registro dos livros de história, como um mal eliminado pela nossa geração. Que Deus nos ajude a ser os artífices desse novo tempo!

Referências

ALVES, Antonio de Castro. **Os Escravos**. Porto Alegre: L&PM Editores S/A, 2002.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 31 jan .2024.

BRASIL. Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: 13 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. **Diário Oficial da União: 1**9 dez 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 30 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.326. Rel.: Ministro Marco Aurélio. Brasília, Distrito Federal, 27 set. 2018. **Pesquisa de jurisprudência**. 27 set. 2019. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752293043. Acesso em: 19 jan. 2023.

CIEE. **Pesquisa aponta que 43% dos aprendizes formados pelo CIEE estão cursando o ensino superior.** 13 mar. 2019. Disponível em: https://portal.ciee.org.br/institucional/pesquisa-aponta-que-43-dos-aprendizes-formados-pelo-ciee-estao-cursando-o-ensino-superior/. Acesso em: 19 jan. 2023.

CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL. **Estatísticas**. Disponível em: https://livredetrabalhoinfantil.org.br/trabalho-infantil/estatisticas/#:~:text=A%20maior%20concentra%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho,crian%C3%A7as%20exploradas%20pelo%20trabalho%20infantil. Acesso em: 19 jan. 2023.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF BRASIL). Bem-Estar e Privações Múltiplas na Infância e na Adolescência no Brasil. Brasília, UNICEF, 2018. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/relatorios/bem-estar-e-privacoes-multiplas-na-infancia-e-na-adolescencia-no-brasil. Acesso em: 19 jan. 2023.

FRAZÃO, Dilva. Helen Keller. **E-Biografia**, 2020. Disponível em:https://www.ebiografia.com/quem_somos.php. Acesso em: 30 abr. 2024.

HENRIQUES, Isabella; HARTUNG, Pedro. O Direito novo do art. 227. **Migalhas**, Ribeirão Preto25 nov. 2013. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/191102/o-direito-novo-do-art--227. Acesso em: 19 jan. 2023.

IDOETA, Paula Adamo. Brasil perde jovens para violência em patamar de países como Haiti, aponta Atlas da Violência. **BBC News Brasil,** São Paulo, 05 jun. 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48504184. Acesso em: 19 jan. 2023.

LISTA DE MUNICÍPIOS DO BRASIL POR PIB. *In*: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. São Francisco, CA: Fundação Wikimedia, 2023. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_munic%C3%ADpios_do_Brasil_por_PIB_(2010)#:~:text=A%20cidade%20mais%20rica%20do,capital%20mais%20rica%20do%20Brasil. Acesso em: 30 abr. 2024.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlândia. De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. **Agência IBGE notícias**, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais#:~:text=Destaques,2019%2C%20mas%20cresceu%20em%202022. Acesso em: 30 abr. 2024.

ONIAS, Marcos. Adolescente morre cortado ao meio por serra no Marajó. **Diário Online**, Pará, 16 abr. 2021. Disponível em: https://dol.com.br/noticias/para/649060/adolescente-morre-cortado-ao-meio-por-serra-no-marajo. Acesso em: 21 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA (UNICEF). **Trabalho infantil**: Estimativas globais 2020, tendências e o caminho a seguir (resumo reflexivo). 30 jun. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_813706/lang--pt/index.htm. Acesso em: 19 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego**. Genebra, OIT, 1973. Disponível em: https://www.tjam.jus.br/images/Conven%C3%A7%C3%A3o_138_-_OIT.PDF.pdf. Acesso em; 30 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 182 sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para a sua eliminação.** Genebra, OIT, 1999. Disponível em: https://encurtador.com.br/Kz587. Acesso em: 30 abr. 2024.

SETUBAL, José Luiz, Trabalho infantil: mais um indicador que piora nestes últimos anos. **Instituto PENSI**, 01 jun. 2022. Disponível em: https://institutopensi.org.br/trabalho-infantil-mais-um-indicador-que-piora-nestes-ultimos-anos. Acesso em: 13 jan. 2023.

STRICKLAND, Fernanda. IBGE: pobreza tem aumento recorde em 2021 e atinge 62,5 milhões de pessoas. **Portal UAI**, Minas Gerais, 02 dez. 2022. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2022/12/02/internas_economia,1428808/ibge-pobreza-tem-aumento-recorde-em-2021-e-atinge-62-5-milhoes-de-pessoas.shtml. Acesso em: 13 jan. 2023.

TOKARNIA, Mariana. Necessidade de trabalhar é principal motivo para abandonar escola. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, 15 jul. 2020. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2020-07/necessidade-de-trabalhar-e-principal-motivo-para-abandonar-escola. Acesso em: 19 jan. 2023.

UNICEF BRASIL. **As Múltiplas Dimensões da Pobreza na Infância e na Adolescência no Brasil.** São Paulo, UNICEF, 2023. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/relatorios/as-multiplas-dimensoes-da-pobreza-na-infancia-e-na-adolescencia-no-brasil. Acesso em: 19 jan. 2023.

UNICEF BRASIL. **Dois milhões de crianças e adolescentes de 11 a 19 anos não estão**

frequentando a escola no Brasil, alerta UNICEF. São Paulo. UNICEF, 2022. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/dois-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-de-11-a-19-anos-nao-estao-frequentando-a-escola-no-brasil. Acesso em: 19 jan. 2023.

UNICEF BRASIL. **Unicef alerta para aumento de incidência do trabalho infantil durante pandemia em São Paulo**. São Paulo, UNICEF, 18 ago. 2020. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/unicef-alerta-para-aumento-de-incidencia-do-trabalho-infantil-durante-pandemia-em-sao-paulo. Acesso em: 13 jan. 2023.

Imagem de capa: Marwan Ahmed na Unsplash

Foto artigo: Dulana Kodithuwakku na Unsplash

COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO NO BRASIL: HISTÓRICO E PERSPECTIVAS

Lys Sobral Cardoso[1]
Marina Cunha Sampaio[2]

RESUMO

O presente artigo objetiva apresentar um breve histórico da política pública de erradicação do trabalho doméstico em condições análogas às de escravizados, com ênfase na atuação da Inspeção do Trabalho, vinculada à Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, e do Ministério Público do Trabalho. Ainda, expõe algumas análises sobre a importância da perspectiva interseccional para toda a política pública de enfrentamento às formas contemporâneas de escravidão para que se possam tirar da invisibilidade explorações que têm passado batido aos olhos do Estado, como o foi por longos anos o trabalho doméstico escravizado..

Palavras-chave: Trabalho em condições análogas à escravidão. Trabalho Escravo Doméstico. Inspeção do Trabalho. Ministério Público do Trabalho.

Introdução

1 Procuradora do Trabalho no Distrito Federal. Graduada em Direito pela Universidade Federal de Sergipe (UFS). Mestra em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Doutoranda em Direitos Humanos e Cidadania pela Universidade de Brasília (UnB).

2 Auditora-Fiscal do Trabalho – SIT/MTE. Coordenadora de Combate ao Trabalho Escravo – MDHC. Diretora de Políticas Públicas/Instituto Trabalho Digno. Integrante do Grupo de Pesquisa Mundos do Trabalho – CESIT/UNICAMP. Mestranda em Ciências Políticas - UNICAMP.

A escravização de mulheres para a realização dos trabalhos denominados domésticos e de cuidados no Brasil teve início com a invasão portuguesa e data do período de colonização do país. Às mulheres negras eram atribuídas as mais diversas funções: atividades produtivas semelhantes às dos homens negros, produção de alimentos para a escravaria, afazeres na casa-grande e obrigação de reproduzir mão-de-obra para o mercado interno (NASCIMENTO, 1976).

Aquelas escolhidas para os trabalhos no âmbito doméstico eram responsáveis por serviços como de limpeza, cozinheira, arrumadeira, copeira, costureira, engomadeira, mucama, ama de leite e de criação. Ainda, tinham como atribuição satisfazer as vontades sexuais dos senhores e de seus filhos.

Passados mais de cinco séculos, as atividades domésticas e de cuidados continuam sendo desenvolvidas majoritariamente por mulheres negras (IBGE, 2022). Permanecem também em condições de intensa precariedade e insegurança do trabalho, que têm como base a falta de proteção social e legal suficientes, e o descumprimento das legislações trabalhista e previdenciária por parte dos empregadores.

O ápice da exploração dessa força de trabalho na atualidade tem sido constatado de forma crescente pelo Estado e se consubstancia na submissão de trabalhadoras domésticas à escravização contemporânea, prevista e definida como crime no Código Penal brasileiro (artigo 149). Documentos oficiais elaborados por agentes públicos responsáveis pelo combate à prática revelam que as formas de exploração do trabalho doméstico em condições análogas à escravidão pouco se alteraram desde o Brasil colônia e que sua erradicação apresenta importante desafio para o país. escravidão moderna e combater o tráfico de pessoas.

“Documentos oficiais elaborados por agentes públicos responsáveis pelo combate à prática revelam que as formas de exploração do trabalho doméstico em condições análogas à escravidão pouco se alteraram desde o Brasil colônia e que sua erradicação apresenta importante desafio para o país. escravidão moderna e combater o tráfico de pessoas”

A ocultação dos atravessamentos de gênero e raça/cor no combate ao Trabalho Escravo

O Brasil adota uma política pública de combate ao trabalho escravo contemporâneo que se tornou referência mundial. A partir de 1995, para evitar uma condenação internacional após ter sido denunciado na Comissão Interamericana de Direitos Humanos por um caso de trabalho escravo no Pará (Caso José Pereira), reconheceu a persistência de formas contemporâneas de escravidão em seu território e adotou medidas de combate que existem até hoje. Realiza-se um trabalho constante de resgate de pessoas, retirada das situações de exploração e pagamento dos direitos correspondentes.

Mas, do total de pessoas resgatadas desde 1995, mais de 90% foram homens, e menos de 10%, mulheres (SIT 2024). Até 2018, o percentual era de 95% de homens para 5% de mulheres resgatadas, o que corresponde a um total de 45.871 homens e 1.889 mulheres (SIT 2024). Levando em consideração que a população brasileira é composta por 48,2% de homens e 51,8% de mulheres (IBGE, PNAD Contínua, 2019), e que em 2019 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais integravam a força de trabalho no país (IBGE, PNAD Contínua, 2019), essa conta não fecha.

No que tange aos 5% de mulheres resgatadas, cerca de 64% trabalhavam em atividades agropecuárias, atividade em que foram encontrados cerca de 70% dos homens resgatados (SIT 2024). Dentre essas mulheres, diversas exerciam serviços de cozinheira e faxineira e outras tantas não foram sequer vistas, uma vez que foram consideradas como acompanhantes dos maridos e não trabalhadoras.

Isso indica que os operativos foram planejados e executados tendo como foco uma atividade exercida predominantemente por homens e que mais da metade das mulheres libertadas ao longo da história do combate à escravização contemporânea no Brasil foram efeitos colaterais de uma política pública destinada à população masculina.

Conforme Suzuki e Casteli (2022):

> Se boa parte da literatura (...) aponta a notável desvantagem das mulheres no mundo do trabalho (...), o que explicaria uma percentagem tão baixa de mulheres na situação mais radical de precarização, informalidade e exploração duma relação trabalhista, isto é, o trabalho escravo?

Os dados internacionais reforçam a disparidade dos números brasileiros de resgates em relação ao gênero: de acordo com a Agência da ONU contra Drogas e Crimes - UNODC, cerca de 72% das vítimas de tráfico de pessoas no mundo são mulheres e meninas (MINISTÉRIO DE DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, 201). Números publicados pela Organização Internacional do Trabalho indicam que mais de 40 milhões de pessoas foram vítimas da escravidão moderna no mundo, sendo 71% mulheres e meninas.

> Desse total, cerca de 25 milhões de pessoas foram submetidas a trabalho forçado e 15,4 milhões foram forçadas a se casar; das 24,9 milhões de pessoas submetidas a trabalho forçado, 16 milhões foram exploradas no setor privado (por ex. trabalho doméstico, construção ou agricultura), 4,8 milhões sofreram exploração sexual forçada e 4 milhões estavam em situação de trabalho forçado imposto por autoridades de governos;- as mulheres representam 99% das vítimas do trabalho forçado na indústria comercial do sexo e 84% dos casamentos forçados;- uma em cada quatro vítimas da escravidão moderna são crianças;- os trabalhadores migrantes e os povos indígenas são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado (MEDEIROS NETO, 2023).

As informações apontam que as mulheres têm sido vítimas de discriminação na política pública brasileira de combate à escravidão contemporânea, em especial as mulheres negras e as transexuais (IBGE, 2018; ALVES, 2019; LOPES, 2020; GONZALEZ, 2020). Elas são vítimas de discriminação direta, que existe sempre que se age almejando o resultado de exclusão de pessoas ou grupos, e da discriminação indireta, que se caracteriza quando, por motivo de sexo, raça, cor, gênero, idioma etc., uma prática aparentemente neutra coloque uma pessoa ou grupo de pessoas em situação de desvantagem em comparação com outras pessoas ou grupos (CORBO, 2017).

A Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância trata sobre a chamada discriminação indireta, um conceito aplicável ao fenômeno ora descrito. Dispõe que a discriminação indireta é aquela que ocorre, em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Mesmo com os impressionantes percentuais mencionados acima, os Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo (2008) e de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (2018) nada preveem especificamente sobre raça, gênero e as formas contemporâneas de escravidão e a necessidade de medidas específicas direcionadas a tais questões. A Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e o Comitê Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONATRAP) tampouco têm, ao menos ainda, núcleos ou grupos de trabalho específicos com relação a trabalho escravo, gênero e racismo dentre as suas formações.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas tem, dentre seus Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), o ODS 5, que é "alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas", e o ODS 8, especialmente, dentro dele, a Meta 8.7, que é "tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas". O Brasil tem, então, poucos anos para alcançar ambas as metas.

A importância da fiscalização e do sistema de justiça para o enfrentamento do trabalho escravo a partir da perspectiva interseccional

A política pública de enfrentamento a formas contemporâneas de escravidão é uma só, dirigida em tese a toda e qualquer vítima. Porém, na prática, as pessoas que são vitimadas não têm recebido o mesmo tratamento, o mesmo atendimento nem os mesmos direitos.

O mito da neutralidade da política pública – que consiste na crença de que o enfrentamento do trabalho escravo é universal e direcionado a todos os trabalhadores de modo a atendê-los indistintamente – acaba por desconsiderar ou subestimar as atividades tipicamente femininas e, portanto, as mulheres. Trata-se de modalidade de discriminação indireta, que ocorre, como acima mencionado, quando a política pública e as ações são aparentemente neutras, gerando resultados desequilibrados e excludentes para determinados grupos (ANABUKI; CARDOSO 2023).

Some-se a isso a ausência de formação e capacitação de agentes públicos para a atuação orientada por uma perspectiva interseccional, a qual pode resultar em situações em que mulheres deixam de ser vistas mesmo quando estão sendo submetidas ao trabalho análogo ao de escravizadas. A naturalização dos trabalhos domésticos, de cuidados e sexuais como não trabalhos oculta situações de exploração e violências.

O trecho a seguir exemplifica essas afirmações:

> Já houve inspeções do trabalho que libertaram trabalhadores homens por estarem em situação de trabalho escravo, reconhecendo o vínculo trabalhista com empregador, mas não se reconheceu que as mulheres também desempenhavam atividades laborais justamente por se dedicaram ao trabalho doméstico. Sem o estabelecimento da relação de trabalho com empregador, as mulheres se viram impedidas de receberam os seus direitos trabalhistas que lhes eram devidos, como as verbas rescisórias, multas etc. (SUZUKI, 2023)

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero defende que a igualdade efetiva entre as pessoas só pode ser assegurada pelo Estado quando esse interpreta "o direito de maneira não abstrata, atenta à realidade, buscando identificar e desmantelar desigualdades estruturais" e "questionar se as assimetrias de gênero, sempre em perspectiva interseccional, estão presentes no conflito apresentado" (CNJ, 2021).

Assim, ao desconsiderar os diversos fatores de vulnerabilidade que sustentam as desigualdades entre mulheres e homens, o atual modelo de enfrentamento do trabalho análogo ao de escravos deixa de atuar para a mitigação da discriminação histórica em relação às mulheres, inclusive as transexuais, e às pessoas racializadas. Permanecem, portanto, as condições ideais para a naturalização da desvalorização dos trabalhos realizados predominantemente por mulheres, a exemplo do trabalho doméstico.

Registre-se que diversos instrumentos internacionais amparam a perspectiva antidiscriminatória e interseccional, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1979 (Decreto nº 4377/02) e seu Protocolo Facultativo (Decreto nº 4316/02), da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, (Convenção de Belém do Pará), adotada em 1994 (Decreto nº 1.973/96), da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência - Pacto de Nova

York - e Protocolo Facultativo (Decreto nº 6949/09, com *status* constitucional decorrentes do, disposto no § 3º do art. 5º, da Constituição Federal), da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Decreto nº 3.956/01), da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/22), do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), da Declaração de Viena e do Programa de Ação, adotados pela Conferência Mundial sobre os Direitos do homem, da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração Universal da Democracia: resolução A/62/7 da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (MTE, 2023).

A Organização Internacional do Trabalho ratifica esse entendimento por meio de diversas Convenções: nº 100, ratificada em 1957 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; nº 111, ratificada em 1965 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; nº 97, ratificada em 1965 - Trabalhadores Migrantes; nº 169, ratificada em 2002 Povos Indígenas e Tribais; nº 118, ratificada em 1969 - Igualdade de Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social; nº 159, ratificada em 1990 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes; nº 189 e Recomendação nº 201, ratificada em 2018 - Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, ratificada em 2017 e promulgada em 2024.

Ainda, o próprio dispositivo legal que dispõe acerca do crime de redução a condição análoga à de escravo (artigo 149 do Código Penal) prevê o aumento de pena no caso do crime ser cometido por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem:

> Art. 149. Reduzir alguém à 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.
> (...)
> § 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** (grifo nosso)(BRASIL, 1949).

A fiscalização e o sistema de justiça são, portanto, fundamentais para a democratização da política pública de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Essa democratização se dará a partir da atuação dessas instituições com perspectiva interseccional, que reconhece que as diferentes formas de discriminação, como aquelas baseadas em raça, gênero, classe social, orientação sexual, habilidade física, entre outros, se sobrepõem e interagem entre si, criando experiências únicas e complexas de opressão e privilégio para indivíduos e grupos (CRENSHAW, 1989; AKOTIRENE, 2019).

Fiscalização e sistema de justiça: papel crucial no combate ao trabalho escravo doméstico e na garantia dos direitos fundamentais ao trabalho digno, justo e não discriminatório

A política pública de erradicação do trabalho escravo no Brasil é desenvolvida por um conjunto de órgãos e entidades públicas, bem como por organizações da sociedade civil, articulado como rede em prol da defesa de direitos humanos fundamentais, conforme disposto no Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo (Portaria nº 3.484/2021).

O enfrentamento da escravização contemporânea de trabalhadoras domésticas tem se mostrado, ao longo dos últimos anos, uma questão complexa e que demanda alterações nas metodologias de planejamento, de fiscalização do trabalho e de atendimento às vítimas resgatadas. A necessidade da atuação com perspectiva antidiscriminatória e interseccional por parte dos agentes envolvidos na referida política nacional fica cada vez mais evidente, materializando-se na percepção acerca da necessidade de adaptação e atualização de documentos e procedimentos oficiais.

Nesse sentido, a fiscalização e o sistema de justiça detêm papel crucial no combate ao Trabalho Escravo Doméstico.

Inspeção do Trabalho

A Inspeção do Trabalho desempenha papel central na execução e desenvolvimento da política pública de combate ao trabalho escravo contemporâneo. Enquanto instituição que planeja e executa os operativos, o lócus de atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho é estratégico: o contato direto e habitual com os trabalhadores e trabalhadoras vitimizados permite a percepção das relações e condições de trabalho a partir de uma ótica privilegiada, em primeira mão, e que não é mediada por qualquer agente ou procedimento.

Foram essas as condições que permitiram que esses servidores inaugurassem o enfrentamento à prática. A primeira operação de combate ao trabalho em condições análogas à escravidão realizada no Brasil foi desenvolvida pela Inspeção do Trabalho em 1995, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo - GEFM, também conhecido como Grupo Móvel.

Desde então e até o ano de 2023, 63.516 pessoas foram efetivamente retiradas do local de trabalho, totalizando um montante de R$146.196.587,83 pagos diretamente aos trabalhadores pelos empregadores, a título de verbas rescisórias (SMARTLAB, 2024--).

> Reconhecido internacionalmente como uma boa prática no enfrentamento ao trabalho escravo, o Grupo Móvel é referência em termos de articulação interinstitucional por reunir diferentes instituições com o propósito de fiscalizar conjuntamente denúncias de trabalho escravo. O grupo também tem por pressuposto proceder à autuação de empregadores flagrados utilizando mão de obra escrava e prover, na maior parte dos casos, uma reparação econômica imediata para os trabalhadores lesados, com a recuperação das verbas rescisórias negadas durante a prestação dos serviços (OIT, 2020).

Nessa esteira, em 2017 ocorreu o primeiro resgate de trabalhadoras no segmento econômico do trabalho doméstico. Entre 2017 e 2020, 12 (doze) trabalhadores domésticos foram retirados dessa situação e, a partir de 2021, observou-se aumento substancial na constatação da prática criminosa, resultando na libertação de 105 (cento e cinco) pessoas até 2023.

Esse incremento no combate ao trabalho análogo ao de escravizados nos serviços domésticos foi impulsionado pelo aumento do recebimento e fiscalização de denúncias, especialmente em decorrência da publicidade de resgates realizados no auge da pandemia da COVID-19. Na ocasião, o

país vivenciava a primeira morte ocasionada pelo vírus, a qual, não por acaso, foi de uma trabalhadora doméstica.

Em 2021, foi inaugurada, no âmbito da Inspeção do Trabalho, a Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho – CONAIGUALDADE, organizada em dois eixos: 1. Combate à discriminação e ao assédio e promoção da igualdade de oportunidades e 2. Fiscalização do trabalho doméstico. A partir de então, o desenvolvimento das atividades de erradicação do trabalho análogo ao de escravizados e tráfico de pessoas nos serviços domésticos passou a ser compartilhado entre a Divisão para a Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravos - DETRAE e a CONAIGUALDADE.

A perspectiva antidiscriminatória trazida pela Coordenação, somada à expertise e estrutura da Divisão, culminaram na construção de uma política nacional pautada na centralização da pessoa/população vitimizada. Essa diretriz reconhece a existência de uma gama de fatores de vulnerabilização que se entrecruzam e geram características específicas a ela, as quais, por sua vez, são passíveis das mais variadas formas de exploração.

Nesse ponto, registra-se a relevância das ações fiscais de combate à exploração sexual de mulheres cis e transexuais, iniciadas em 2010 e que, desde então, vêm trilhando caminhos para a atuação estatal com perspectiva de gênero. Além disso, essas inspeções contribuíram sobremaneira para a formação das Auditoras e Auditores-Fiscais do Trabalho que, futuramente, viriam a desenhar a política pública de combate ao trabalho doméstico em condições análogas às de escravizados.

A consideração das características atinente à raça/cor, gênero, origem, etnia, saúde, idade, entre outros, para a formulação da política pública tem tornado possível o alcance de categorias inteiras de trabalhadoras e trabalhadores que, por anos, estiveram à margem dos debates e invisíveis aos olhos do Estado brasileiro. Considerando que o trabalho em rede é pressuposto fundamental para o combate às formas contemporâneas de escravização e tráfico de pessoas, a atuação da Inspeção do Trabalho teve impactos importantes na atuação de diversas instituições e entidades, a exemplo da CONATRAE e do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania - MDHC. A Comissão criou, em 2017, um Grupo de Trabalho destinado ao trabalho doméstico e o Ministério iniciou, em 2024, ações de articulações acerca da temática da exploração sexual de mulheres transexuais.

Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, impelido pelos comandos da Constituição de 1988, em especial dos artigos 127 e seguintes, da Lei Complementar nº 75/93 e da Lei nº 7.347/85 (a Lei da Ação Civil Pública), atua no Grupo Móvel desde a sua primeira operação, em 1995. Propõe termos de ajuste de conduta, quando possível e recomendado, do ponto de vista da eficiência da atuação. Também promove ações cautelares e ações civis públicas para regularizar as situações encontradas, para responsabilizar quem explora o trabalho análogo ao escravo e, ainda, para reparar as pessoas encontradas nessa situação.

Tem atribuição constitucional e legal para investigar e adotar medidas contra a prática do trabalho análogo ao escravo (que é, além de crime, um ilícito trabalhista) e para o atendimento às vítimas, ainda que seja somente uma a pessoa vitimada, uma vez que se trata de direito individual indisponível. Além disso, ainda que uma pessoa seja explorada, gera-se dano moral coletivo, pois ferido o senso de cidadania e de garantia de direitos de toda a coletividade. Nesse sentido o artigo 127, caput, da Constituição a LC 75/93 e a Lei nº 7.347/85 (a Lei da Ação Civil Pública). E assim tem reconhecido a jurisprudência.

Com a evolução de seus trabalhos no enfrentamento às formas contemporâneas de escravidão, o MPT estruturou um lócus específico para tratar do tema. Assim, criou, em 2022 (Portaria PGT nº 231/2002) a Conaete, segunda coordenadoria nacional do MPT, a fim de conferir tratamento uniforme e coordenado à temática.

A Conaete, Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao

Tráfico de Pessoas, trata também, como diz o nome, do tráfico de pessoas, que prática que envolve, inúmeras vezes, a superexploração do trabalho humano dentre as suas finalidades (artigo 149-A do Código Penal) como o trabalho análogo ao escravo, a exploração sexual, e, até, a pornografia infantil, o casamento forçado e a adoção ilegal. Afinal, alguma forma de trabalho.

Tem-se o perfil das vítimas de formas de escravidão: os trabalhadores resgatados tinham em seu histórico trabalho infantil, pobreza e/ou analfabetismo/baixa escolaridade/pouca qualificação. Além disso, a grande maioria havia se deslocado de seu estado de origem. 84% dos trabalhadores tinham origem na área rural, de onde tinha migrado há mais de cinco anos, enquanto o local de procedência da maior parte deles (71%) são áreas urbanas sobretudo periféricas (SMARTLAB, 2024) .

Não à toa, todos os anos, o percentual de pessoas resgatadas no meio rural gira em torno de 85%(RODRIGUES, 2023). A imensa concentração de terras e riquezas no meio rural leva a esse cenário. Isso tem influência inclusive no trabalho doméstico, pois, também para esse nicho de trabalho, vão as pessoas espoliadas de qualquer meio de propriedade e de sustento. Aqui, igualmente, a pobreza, a falta de alternativas reais de trabalho, emprego, educação, vida digna empurram as pessoas para as periferias dos grandes centros em busca de trabalho, tendo o trabalho doméstico uma altíssima incidência de atividade que as recebe.

A revelação do trabalho análogo ao escravo doméstico para o MPT, assim como para a AFT, vem ocorrendo nos últimos anos. Por longo tempo, as denúncias de ilicitudes ocorridas no âmbito das relações de trabalho doméstico foram tratadas como problemas de vínculo empregatício e jornada que poderiam, e deveriam, ser combatidas no âmbito individual, pelas próprias trabalhadoras.

Nos últimos anos, porém, uma conjuntura de fatores trouxe ao órgão a necessidade de revisão de seus parâmetros interpretativos na questão. Com efeito, percebeu-se que diversos são os fatores que tolhem a liberdade e a dignidade no trabalho de forma a ensejar a caracterização do trabalho análogo à escravidão. Longos anos de prestação de trabalho sem remuneração, jornadas sem limites, violência física, moral e psicológica, num contexto de absoluta vulnerabilidade e ausência de opções de vida e fontes outras de geração de renda e subsistência, verdadeiramente aprisionam as pessoas. Com essa revisão interpretativa, o MPT compreendeu, finalmente, que, quando presentes tais situações, caracteriza-se o trabalho análogo ao escravo.

Doravante, então, o fluxo de atuação do MPT compreende pedidos cautelares de autorização para entrada, pelos órgãos de fiscalização, no domicílio da família empregadora a fim de efetuar a fiscalização das condições ambientais do trabalho. Na sequência, promovem-se, por vezes, ações cautelares com pedido de bloqueio de bens e valores, para garantir, ao final das diligências, o pagamento das indenizações correspondentes, ou de separação de corpos e de pensionamento até o final do processo. O trabalho escravo doméstico se enquadra numa das violências previstas na Lei Maria da Penha. Para tanto, tem contato com a participação decisiva do Judiciário Trabalhista.

Conclusão

O Brasil é referência internacional no combate às formas contemporâneas de escravidão. Chegou a essa condição devido às diversas medidas que adotou e colocou em prática, especialmente o Grupo Móvel de Fiscalização, a Lista Suja (Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à de escravo) e o conceito estabelecido no artigo 149 do Código Penal, que deixa expresso o entendimento de que não somente as correntes físicas e a restrição da liberdade ambulatorial aprisionam um ser humano. A fome, a miséria, a falta de oportunidades de existência digna nos seus aspectos material, mental, moral, cultural, afetivo são igualmente ou mais capazes de propiciar o controle de uma pessoa por outra.

Porém, esse mesmo Brasil que é parâmetro mundial positivo foi o primeiro país a sofrer condenação a nível internacional num caso de trabalho escravo. Em outubro de 2016, foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Fazenda Brasil Verde. Diz a sentença:

364. A Corte reitera que, no presente caso, **existia uma devida diligência excepcional,**

> **necessária em razão da particular situação de vulnerabilidade em que se encontravam os 94 trabalhadores da Fazenda Brasil Verde e da extrema gravidade da situação denunciada ao Estado; portanto, era imperativo tomar as medidas pertinentes com o fim de evitar atrasos na tramitação dos processos, de maneira a garantir a pronta resolução e execução dos mesmos.** Nesse sentido, o Tribunal Europeu também indicou que se exige uma diligência especial em casos nos quais a integridade da pessoa está em jogo, e existe uma obrigação positiva de penalizar e investigar qualquer ato dirigido a manter uma pessoa em situação de escravidão, servidão ou trabalho forçado. Ademais, estabeleceu que a obrigação de investigar o tráfico de pessoas não deve depender de uma denúncia, mas, uma vez que as autoridades tomam conhecimento da situação, devem atuar de ofício. Finalmente, indicou que o requisito de devida diligência está implícito em todos os casos, mas, quando existe a possibilidade de resgatar as pessoas da situação denunciada, a investigação deve ser realizada com urgência (grifos nossos) (CORTE IDH 2016).

Em outubro de 2023, nove organizações e sindicatos provocaram a Comissão Interamericana dos Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos (CIDH/OEA), a respeito da situação da trabalhadora doméstica resgatada em condições análogas à escravidão em Florianópolis, Santa Catarina5. Após as investigações, constatou-se que ela vivia em condições análogas à escravidão há 40 anos. Pessoa com deficiência (com surdez e mudez), nunca recebeu salário, assistência médica ou instrução formal. Três das quatro modalidades do trabalho análogo ao escravo foram constatadas, o trabalho forçado, a jornada exaustiva e as condições degradantes.

Se antes havia vácuo legislativo que nutria certa confusão quanto à garantia de direitos às trabalhadoras domésticas, e, por conseguinte, ao reconhecimento das piores formas de exploração que lhes ocorriam, após a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 tal lacuna não pode mais ser arguida. Registre-se que acabam de ser promulgadas no Brasil a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 da OIT, que dispõem sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Decreto nº 12.009, de 1º de maio de 2024).

Ao Brasil cabe estar atento, vigilante e ativo na garantia dos direitos fundamentais às trabalhadoras domésticas, e agir contra as piores formas de exploração que lhes ocorram, para que não fique, mais uma vez, no banco internacional dos réus e mantenha sua posição inspiradora para a comunidade internacional, posto que tanto nos orgulha.

Referências

AKOTIRENE, K. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polém, 2019.

ALVES, R. R. **Entre o silêncio e a negação: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra**. São Paulo: Ed. Letramento, 2019.

ANABUKI, L. N. de C. (org.); CARDOSO, L. S. (org). (2023). E**scravidão na interseccionalidade de gênero e raça: um enfrentamento necessário**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/escravidao-na-interseccionalidade-de-genero-e-raca-digital-final-1.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. Decreto Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**: 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 14 maio 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (2021). Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021. **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Brasília, CNJ, 2021. Disponível em https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf. Acesso em: 17 abr.2024.

CORBO, W. **Discriminação indireta**: conceito, fundamentos e uma proposta de enfrentamento à luz da Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Brasil Verde vs. Brasil**. 20 out.2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex**: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2019). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), 1º trimestre de 2019.** Rio de Janeiro, IBGE, 2019. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_201901_trimestre_novos_indicadores.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2022). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), 4º trimestre de 2022**. Rio de Janeiro, IBGE, 2022. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202204_trimestre_novos_indicadores.pdf. Acesso em: 14 maio 2024.

LOPES, J. A. **Constitucionalismo brasileiro em pretuguês**: trabalhadoras domésticas e lutas por direitos. 2020. 329 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2020.

MEDEIROS NETO, Xisto Thiago de. **Escravidão colonial e contemporânea no Brasil**: dois modos de uma mesma indignidade. *In*: Anabuki, L. N. de C., & Cardoso, L. S., Escravidão na interseccionalidade de gênero e raça: um enfrentamento necessário. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023.

NASCIMENTO, B. A mulher negra no mercado de trabalho. **Jornal Última Hora**, Rio de Janeiro, 25 jul. 1976.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Atuação da inspeção do trabalho no Brasil para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo: balanço 2020**. Brasília, OIT, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/relatorio-2020-sit-oit-1.pdf. Acesso em: 12 maio 2024.

RODRIGUES, Léo. Mais de 1,2 mil pessoas foram resgatadas de trabalho escravo em 2023. **Agência Brasil**, Brasília, 13 maio 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-05/mais-de-12-mil-pessoas-foram-resgatadas-de-trabalho-escravo-em-2023#. Acesso em: 14 maio 2024.

SMARTLAB. **Observatório da erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas**. 201-. Disponível em: https://smartlabbr.org/trabalhoescravo. Acesso em: 14 maio 2023.

SUZUKI, N.; CASTELI, T. Q**uestões de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil?** *In*: FIGUEIRA, R.(org.); PRADO, A(org.); MOTA, M (org.). Escravidão Ilegal: migração, gênero e novas tecnologias em debate. . Rio de Janeiro: Mauad X, 2022.

SUZUKI, N. . **Reflexões analíticas acerca dos dados de trabalho escravo e gênero**. *In*: ANABUKI, L. N. de C., ; CARDOSO, L. S., Escravidão na interseccionalidade de gênero e raça: um enfrentamento necessário. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023.

Foto capa: Elias no Unsplash
Foto 1: Scott Umstattd no Unsplash

UM PINGO DE LUZ: REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DECENTE E A INFÂNCIA

Giulia Vitória Felipe Andreghetto[1]
Priscila Beatriz Alves Andreghetto[2]

RESUMO

Esse artigo destaca a importância do conceito de Trabalho Decente, estabelecido pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, como uma abordagem abrangente para promover direitos no trabalho e criar oportunidades de emprego produtivo. Ao mencionar o problema do trabalho infantil, ela reconhece a ilegalidade e as consequências negativas desse fenômeno, especialmente em países como o Brasil. Além disso, ao identificar os determinantes do trabalho infantil, como pobreza, escolaridade dos pais, estrutura familiar e outros fatores socioeconômicos, o estudo sugere possíveis caminhos para entender e abordar esse problema complexo. As consequências socioeconômicas do trabalho infantil, incluindo impactos na educação, salário e saúde das crianças e adolescentes, são destacadas como preocupações cruciais que devem ser abordadas de forma holística. Ao propor políticas e práticas mais eficazes, bem como direcionar futuras pesquisas sobre o tema, a pretensão desse artigo contribui significativamente para avançar o conhecimento sobre trabalho infantil e para promover a adoção de medidas mais efetivas para erradicá-lo.

Palavras-chave: Desigualdade social. Trabalho infantil. Trabalho Decente

Introdução

1 Quintanista de Direito – Instituição Toledo de Ensino – ITE - Bauru
2 Mestre em Artes Visuais – Universidade Estadual Paulista – UNESP – São Paulo

No campo do Direito uma das grandes conquistas teóricas e de investigação científica nas últimas décadas, consistem na busca de uma nova compreensão e pesquisas acerca dos direitos sociais, notadamente os trabalhistas, como dimensão relevante dos Direitos Humanos.

Considerando que a realidade conceitual do Direitos Humanos tem sua gênese no mundo na Antiguidade, Cilindro de Ciro 539 a. C. (Castilho, 2018, p. 127), no lado ocidental foram os últimos 200 anos que alguns eventos históricos e movimentos sociais contribuíram para o desenvolvimento e a consolidação dos direitos humanos como os conhecemos hoje:

1.1 - Declaração de Independência dos Estados Unidos (1776): Este documento proclamou que todos os homens são criados iguais e possuem direitos inalienáveis, incluindo vida, liberdade e busca da felicidade, inspirando movimentos futuros de direitos humanos em todo o mundo.

1.2 - Revolução Francesa (1789): Os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade promovidos pela Revolução Francesa influenciaram a emergência dos direitos humanos como uma preocupação política central.

1.3 - Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948): Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, esta declaração representa um marco significativo no desenvolvimento dos direitos humanos. Ela estabelece os direitos fundamentais que todas as pessoas devem desfrutar, independentemente de sua origem, raça, religião, ou qualquer outra condição.

Concomitante no Brasil, os estudos relativos à perspectiva social dos Direitos Humanos, é relativamente recente, mais precisamente, no campo jurídico, ela apenas foi efetivamente descoberta com maior nitidez posterior a Constituição de 1988, especialmente em vista de sua arquitetura estrutural de estado Democrático de Direito, que passa a inserir a pessoa humana mais ao centro de toda a ordem jurídica.

Assim sendo, emerge uma nova geração de pesquisadores, acadêmicos e juristas no cumprimento de um papel de destacada relevância.

Na cúpula Ibero-Americana realizada em outubro de 2006 (Abramo 2006, p. 3.), na Espanha, 22 chefes de Estado conceituaram Trabalho Decente esse conceito está profundamente ligado à evolução dos direitos trabalhistas e à luta por condições de trabalho justas e dignas ao longo do tempo.

A evolução do conceito do trabalho decente é uma história de luta pelos direitos trabalhistas e pela dignidade no local de trabalho, com o objetivo de garantir que todas as pessoas tenham acesso a empregos produtivos e justos, com condições de trabalho seguras e respeito aos direitos humanos.

Ao colocar o trabalho decente no centro das políticas e estratégias de desenvolvimento, os países reconhecem que o emprego é um vetor-chave para o bem-estar individual e coletivo, além de ser fundamental para a estabilidade social e política. Isso também implica a adoção de medidas para combater o trabalho infantil, a exploração laboral e outras formas de precarização do trabalho.

À luz do Direito, algumas ponderações

O tema do Direito ao Trabalho Decente é abordado em diversas fontes, incluindo documentos oficiais de organizações internacionais, estudos acadêmicos e legislação nacional. Algumas referências que podem ser úteis para uma compreensão mais aprofundada do assunto,

sendo uma das principais a própria "OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, logo após a Primeira Guerra Mundial" (ILO, 202-), tendo como intenção inicial legislar sobre o trabalho e seus assuntos similares: tempo de jornada, proteção social, emprego e renda, saúde e segurança no trabalho entre outros.

A OIT, assume também a referência em ser uma das principais fontes sobre o Direito ao Trabalho Decente. Seus relatórios, convenções e publicações oferecem uma visão abrangente sobre os princípios e normas relacionados ao trabalho decente. Desempenhando assim, um papel crucial "em todo o mundo fornecendo normas, assistência técnica, pesquisa e análise, diálogo social" (IOL, p. 01), e iniciativas específicas para mensurar para todos os trabalhadores terem acesso a empregos dignos e produtivos e que esses sejam, em condições de liberdade, equidade, segurança e sobretudo dignidade.

De conformidade com dados da OIT (IOL, p.01), estima-se que certa de 152 milhões de crianças em todo o mundo estejam de alguma maneira envolvidas em trabalho infantil, nesses dados aproximadamente metade encontra-se em situação perigosa ou prejudiciais saúde e ao desenvolvimento, como passamos a demonstrar:

2.1 - Regiões Afetadas: O trabalho infantil é mais prevalente em áreas rurais e em países de baixa e média renda, especialmente na África Subsaariana (19%), seguida pela região da Ásia e Pacífico (7,4%).

2.2 - Setores de Trabalho: As crianças estão envolvidas em uma variedade de setores, incluindo agricultura (71%), serviços (17%) e indústria (12%). O trabalho infantil também está presente em atividades domésticas, mineração, construção civil e outras áreas.

"Enquanto não reconhecermos o trabalho como determinante e condicionante social do processo saúde-doença e não lidarmos com as questões de meio ambiente do trabalho, segurança no trabalho e saúde do trabalhador na perspectiva da vigilância em saúde e da promoção da saúde coletiva das pessoas que trabalham continuaremos tendo atuações pontuais e limitadas.".

2.3 - Idade: A maioria das crianças envolvidas em trabalho infantil tem entre 5 e 14 anos, embora também haja crianças com mais idade trabalhando.

2.4 - Gênero: O trabalho infantil afeta meninos e meninas, embora as meninas sejam ligeiramente mais afetadas em algumas regiões devido a fatores como discriminação de gênero e normas sociais.

2.5 - Causas: As principais causas do trabalho infantil incluem pobreza, falta de acesso à educação, discriminação, conflitos e crises econômicas.

Essas informações destacam a escala e a complexidade do problema do trabalho infantil em todo o mundo e a necessidade de esforços coordenados para combater essa prática e garantir que todas as crianças tenham acesso a uma infância segura, saudável e digna.

No Brasil a OIT, abriu seu primeiro escritório em 1950, sendo o primeiro na América Latina, voltou ao grupo das 10 maiores economias do mundo detentor da economia conforme dados do IBGE de 2023, o Brasil foi um dos países que mais contribuiu para o alcance do "1º Objetivo de Desenvolvimento do Milênio – ODM" (OIT no Brasil, p. 01), que tem por objetivo reduzir pela metade a pobreza extrema em 15 anos, sendo que, em "2010 foi lançado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente e em 2012 foi realizada a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente" (OIT no Brasil, p.02), envolvendo 20.000 constituintes e agendas subnacionais foram implementadas nos Estados como Bahia, Mato Grosso e na cidade de São Paulo.

Desde 2002, a OIT, com o intuito de mobilizar a sociedade e os Estados vem se mobilizando para um grave problema o do trabalho infantil, primeiramente cabe definir que:

> O trabalho infantil é todo trabalho realizado por crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos. Se o trabalho realizado por adolescentes entre 16 e 17 anos não estiver protegido de acordo com a legislação nacional e for perigoso, insalubre, degradante ou se o mesmo for um delito, este é considerado uma forma de trabalho infantil (TRABALHO INFANTIL, 2013, p. 13).Montanhana e Costa (2022, p. 89) destacam que o direito à não-discriminação "é derivado de um direito humano que perpassa intrinsecamente por todas as gerações/dimensões que já foram estudadas: o direito à igualdade".

A persistência do trabalho infantil, apesar das leis nacionais e internacionais que o proíbem. A exploração de crianças e adolescentes em condições insalubres e precárias é um problema sério que requer atenção e ação contínua para garantir a proteção dos direitos das crianças.

A desigualdade socioeconômica no Brasil muitas vezes leva as famílias a recorrerem ao trabalho infantil como uma forma de garantir a sobrevivência. Em contextos de extrema pobreza, as crianças muitas vezes são vistas como uma fonte adicional de renda para as famílias, o que perpetua o ciclo de pobreza e exploração. Essa realidade destaca a importância não apenas de leis que proíbam o trabalho infantil, mas também de políticas e programas que abordem as causas subjacentes da pobreza e promovam oportunidades econômicas para os adultos, para que as crianças possam ter acesso à educação e um futuro mais promissor.

Outras dimensões da desigualdade, como acesso à educação, saúde e oportunidades de emprego, também são preocupantes. Essa disparidade socioeconômica impacta negativamente diversos aspectos da vida dos brasileiros e é um desafio que requer políticas públicas eficazes para ser enfrentado, demonstrado pelo gráfico abaixo:

Sim, a desigualdade no Brasil é um problema persistente, refletido em diversos indicadores sociais e econômicos. O índice Gini[3] , por exemplo, que mede a desigualdade de renda, tem sido historicamente alto no país. Além disso, outras dimensões da desigualdade, como acesso à educação, saúde e oportunidades de emprego, também são preocupantes. Essa disparidade socioeconômica impacta negativamente diversos aspectos da vida dos brasileiros e é um desafio que requer políticas públicas eficazes para ser enfrentado.

O gráfico abaixo demonstra que, mesmo dentro das 10 Nações mais ricas, a concentração de renda no Brasil fica desproporcional uma vez que o índice de proporção em situação de trabalho infantil é praticamente invariável dentro série histórica de 2016 a 2022:

---

3 O Índice de Gini, criado pelo matemático italiano Conrado Gini, é um instrumento para medir o grau de concentração de renda em determinado grupo. Ele aponta a diferença entre os rendimentos dos mais pobres e dos mais ricos. Numericamente, varia de zero a um (alguns apresentam de zero a cem). Elaborado pelo Pnud, o Brasil aparece com Índice de Gini 0,591, quase no final da lista de 127 países. Apenas sete nações apresentam maior concentração de renda.

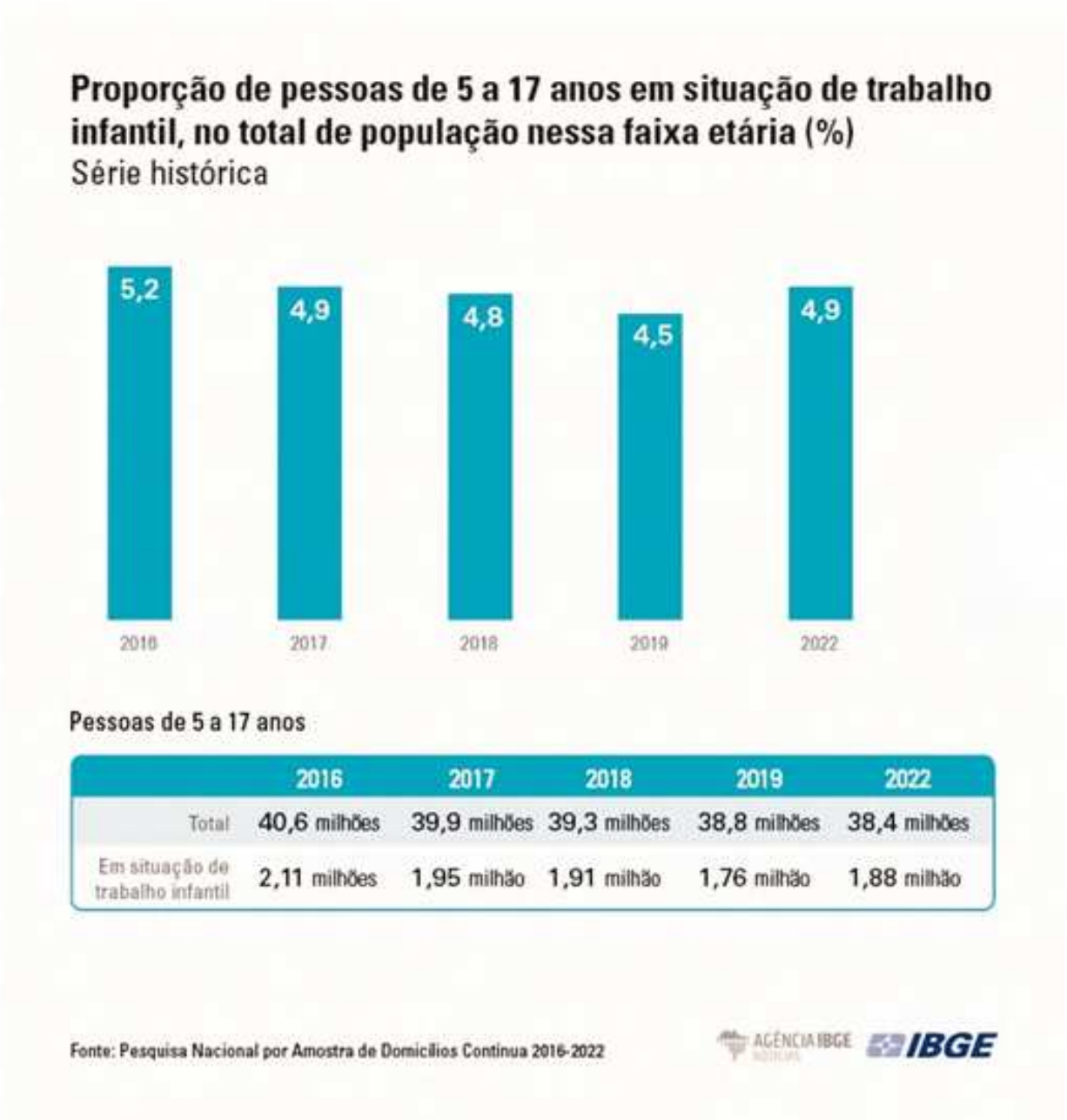


Gráfico 1: Trabalho infantil por faixa etária
Fonte: NERY; CABRAL, 2024.

Erradicar o trabalho infantil e promover o trabalho decente para todos os jovens é um objetivo essencial para garantir um futuro melhor e mais justo para as próximas gerações. Algumas ações como fortalecer e aplicar leis, investir na educação, promover empregos para jovens, promover diálogos com a sociedade e clamar a participação efetiva dessa, combater a pobreza e estabelecer parcerias e cooperação internacional, adotar uma abordagem abrangente e colaborativa, podemos avançar significativamente na erradicação do trabalho infantil e na promoção do trabalho decente para todos os jovens, criando assim um mundo mais justo, equitativo e sustentável para as gerações futuras.

À luz da História, algumas ponderações

Quando falamos em infância, não podemos nos referir a esta etapa da vida como uma abstração, e sim como um conjunto de fatores que institui determinadas posições que incluem a família, a escola, pai, mãe, dentre outros que colaboram para o arcabouço de determinados

modos de pensar e viver a infância. A respeito disso, observa-se que a partir do século XII até início do século XXI, a sociedade vem criando conceitos e modelos para infância, além de mecanismos que a valorizem, principalmente a infância dos menos favorecidos, pois de conformidade com Ariès (1978, p.163), o sentimento sobre a infância se dá nas camadas mais nobres da sociedade. Já a criança menos protegida continua a não conhecer o verdadeiro significado da infância, ficando assim, muitas vezes à mercê da própria sorte. Embora esse quadro de desigualdade persista ao longo dos séculos, a partir do conhecimento do verdadeiro significado da infância, a sociedade vem buscando mecanismos por meio dos programas sociais, assistenciais e filantrópicos tendo como objetivo reparar erros, desde a Idade Medieval, passando pela contemporânea, até a sociedade atual, de descasos com a infância e adolescência.

A história da infância no Brasil é um campo de estudo fascinante que revela as transformações sociais, culturais, políticas e econômicas ao longo dos séculos. A historiadora Mary Del Priori, descreve em seu livro A história da infância no Brasil (2004), a seguinte evolução:

3.1- Período Colonial: Durante o período colonial, a infância no Brasil era marcada pela alta taxa de mortalidade infantil, condições de vida precárias e uma estrutura social hierárquica. As crianças muitas vezes eram consideradas como mão de obra desde tenra idade, especialmente nas áreas rurais e nas plantações.

3.2- Escravidão: Para as crianças escravizadas, a infância era muitas vezes roubada, pois eram forçadas a trabalhar desde muito jovens e enfrentavam condições de vida desumanas. Muitas vezes, eram separadas de suas famílias e submetidas a abusos físicos e emocionais.

3.3- Abolição da Escravatura e Pós-Abolição: Com a abolição da escravidão em 1888, muitas crianças negras foram libertadas, mas enfrentaram desafios significativos na busca pela liberdade e igualdade. A pós-abolição viu o surgimento de políticas segregacionistas e discriminação racial, afetando negativamente a infância afro-brasileira.

3.4- Modernização e Urbanização: No século XX, com o processo de modernização e urbanização, as condições de vida para algumas crianças melhoraram em termos de acesso à saúde, educação e bem-estar. No entanto, muitas crianças ainda enfrentavam pobreza, trabalho infantil, violência e abuso.

Ao final do século XX e ao longo do século XXI, Movimentos Sociais e Políticas Públicas, trouxeram avanços significativos na proteção e promoção dos direitos da criança no Brasil. Movimentos sociais, organizações da sociedade civil e políticas públicas contribuíram para melhorar as condições de vida das crianças, incluindo o estabelecimento do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Partindo do pressuposto que brincar é um direito!

O direito de brincar é reconhecido internacionalmente desde 1959 na Declaração Universal dos Direitos da Criança, que o prevê como uma vertente do direito à liberdade de meninos e meninas. Brincar na rua, ter contato com a natureza e se expressar pelas artes são algumas das atividades consideradas importantes para o processo de aprendizagem infantil. No entanto, quando o trabalho passa a fazer parte da vida de muitas crianças, reduz-se drasticamente o direito à infância.

Stuart Brown (2002), especialista na arte do brincar, defende que a brincadeira é uma maneira acessível das crianças lerem o mundo. “Valores como companheirismo, autonomia, liderança e solidariedade também estão embutidos em diversas formas do brincar”, pontua o professor.

Considerações finais

A legislação sobre o trabalho infantil tem evoluído significativamente ao longo dos séculos, refletindo mudanças na concepção social e na preocupação com o desenvolvimento integral das crianças e adolescentes. Desde a Antiguidade, como evidenciado no Cilindro de Ciro, a socialização por meio do trabalho era comum, e as crianças eram frequentemente tratadas como pequenos adultos, participando de atividades laborais desde tenra idade. Essa visão permaneceu por muitos séculos, com pouca distinção entre infância e idade adulta.

Foi apenas a partir do período medieval que a sociedade começou a desenvolver uma compreensão mais clara e científica sobre a infância. Mesmo assim, por muito tem-po, crianças e adolescentes foram tratados sem a devida consideração para o seu pleno desenvolvimento e integração social. Com o tempo, porém, a concepção social sobre esses indivíduos mudou significativamente, reconhecendo a necessidade de protegê-los de maneira específica e especial.

A formalização do conceito de Trabalho Decente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 marcou um avanço crucial. Esse conceito enfatiza a igual-dade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e o combate a todas as formas de discriminação. Ao garantir acesso a oportunidades de trabalho digno, é possí-vel quebrar ciclos viciosos de desigualdade, promovendo melhores condições para a es-tabilidade e sustentabilidade dos países, além de impulsionar o crescimento econômico da sociedade como um todo.

Entretanto, a regulamentação do trabalho infantil é essencial para erradicar essa prática prejudicial e garantir que todas as crianças tenham acesso a uma infância segura, saudável e educativa. O trabalho infantil é uma violação dos direitos das crianças e tem sérias consequências para seu desenvolvimento físico, emocional, social e educacional. Portanto, é imperativo que a legislação continue a se fortalecer e a se adaptar, visando a proteção integral das crianças e adolescentes, assegurando-lhes um futuro digno e pro-missor.

As relações de trabalho sempre hão de existir, como exploração ou como decente. O que se faz mister é a regulamentação de um Trabalho Decente infantil enfatizar a importância de erradicar essa prática prejudicial e garantir que todas as crianças tenham acesso a uma infância segura, saudável e educativa. O trabalho infantil é uma violação dos direitos das crianças e tem sérias consequências para o seu desenvolvimento físico, emocional, social e educacional.

Referências

ABRAMO, Laís. Trabalho Decente. **Revista IPEA**. ano 3, ed. 21. Brasília: 2006.

ARIÈS, Philippe. **História social da infância e da família**. Rio de Janeiro: LCT, 1978.

BROWN, Stuart. **100 Filósofos do Século XX**. Rio de Janeiro, Instituto Piaget;, 2002.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

DEL PRIORE, Mary. **História da infância no Brasil.** 4. ed.. São Paulo: Editora Contexto, 2004.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlândia. De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. São Paulo: **IBGE Notícias**, 26 jan. 2024. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais. Acesso em: 27 maio 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **About the ILO**. Genebra, ILO, 202-. Disponível em: https://www.ilo.org/about-ilo. Acesso em: 27 maio 2024.

TRABALHO INFANTIL: identifique, notifique, encaminhe. Governo de Mato Grosso do Sul, 2013. Disponível em: http://www.vs.saude.ms.gov.br/wp-content/uploads/2017/03/cartilha-trabalho-infantil-atual-CEREST-2013.pdf. Acesso em: 12 jun. 2024.

Imagem capa: Soledadsnp por Pixabay

HOME OFFICE E BEM-ESTAR: APLICAÇÕES DA PSICOLOGIA POSITIVA PARA O ENGAJAMENTO, AUTORREALIZAÇÃO E SAÚDE MENTAL DO EMPREGADO EM DOMICÍLIO

Simone Soares Bernardes[1]

RESUMO

O presente artigo apresenta uma análise reflexiva dos efeitos do trabalho em home office sobre o bem-estar subjetivo do empregado. Dados empíricos comprovam que o trabalho em domicílio tem trazido vários riscos para a saúde mental do trabalhador. A partir dessa perspectiva, o estudo realiza uma análise das aplicações da psicologia positiva para o engajamento, autorrealização e saúde mental do teletrabalhador. Ao final, pretende-se trazer reflexões sobre a necessidade e importância da atuação efetiva dos empregadores para assegurar o bem-estar subjetivo do trabalhador remoto.

Palavras-chave: Psicologia positiva. Home office. Bem-estar e trabalho.

Introdução

De acordo com o relatório "Diretrizes sobre Saúde Mental no Trabalho", publicado pela Organização Mundial da Saúde - OMS, em setembro de 2022, a estimativa é que doze bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente, em virtude da depressão e da ansiedade de trabalhadores, o que custa à economia global quase um trilhão de dólares (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022a).

1 Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF. Especialista em Direito Público pelo Instituto Metodista Izabela Hendrix. Pós-graduanda em Psicologia Positiva, Ciência do Bem-Estar e Autorrealização. Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 10ª Região/DF. Ex-Analista Judiciário do TRT da 3ª Região/MG. simone.bernardes@trt10.jus.br

Em março de 2022, a OMS havia divulgado um resumo científico afirmando que, durante a pandemia, a prevalência de depressão e ansiedade aumentou 25% e que uma das causas desse quadro foi o isolamento social necessário para conter o avanço do vírus (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022b).

Conforme pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) com o objetivo de analisar o impacto da pandemia e do isolamento social na saúde mental de trabalhadores essenciais, 47,3% dos trabalhadores no Brasil e na Espanha foram acometidos por ansiedade e depressão, 44,3% ampliaram o consumo de bebida alcóolica e outras drogas, e 42,9% sofreram alterações nos hábitos do sono (FIOCRUZ, 2020).

Os dados estatísticos acima declinados são alarmantes e impõe um necessário olhar sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores em domicílio, notadamente diante do seu exponencial incremento pós-pandemia da COVID, em que se fez necessário o amplo isolamento social.

Afinal, o trabalho não é apenas um meio de obtenção de sustento, mas muito antes disso, é a forma de inserção e integração social do indivíduo, de sensação de pertencimento e de valoração enquanto membro de um grupo.

Com o avanço da tecnologia e dos meios de produção, o empregado deixou o seu trabalho na linha de produção e, cada vez mais, passou a conviver com o labor dentro do seu ambiente íntimo e privado. E então, surge a seguinte reflexão: o trabalho em domicílio traz benefícios ou malefícios para o bem-estar do trabalhador?

Nas últimas décadas, a Psicologia Positiva tem se desenvolvido sob a proposta da investigação da saúde sob o ângulo dos aspectos positivos, como os de qualidade de vida, felicidade e bem-estar e não mais sob o histórico enfoque reducionista de estudo das patologias.

Diante disso, destaca-se de extrema relevância o estudo das intervenções da psicologia positiva no contexto do home office, com vistas a desenvolver e aprimorar o bem-estar subjetivo do empregado em domicílio.

E nesse contexto, este estudo busca responder ao seguinte questionamento: como a psicologia positiva pode auxiliar no engajamento e autorrealização do trabalhador em domicílio?

A fim de cumprir esse desiderato, definiu-se como objetivo geral analisar como o home office impacta na qualidade de vida do trabalhador e identificar quais ferramentas dispõe a Psicologia Positiva para o incremento da felicidade do trabalhador em domicílio.

Para tanto, foi adotada a linha jurídico-teórica de pesquisa argumentativa, por meio do método de investigação hipotético-dedutivo, na revisão da literatura sobre o tema.

A metamorfose do mundo do trabalho e o surgimento do home office

Entre os séculos XVI e XVIII, na Europa ocidental, forjou-se o sistema socioeconômico capitalista, que se expandiu ao longo do século XIX (HUNT; SHERMAN 2001).

Nesse sistema, configura-se o processo de produção de bens e serviços por meio de uma relação básica: o intercâmbio de trabalho por salário, isto é, os trabalhadores fornecem ao sistema produtivo a força de trabalho necessária para a realização dos bens com destino ao mercado, enquanto que o empresário, titular dos meios de produção, retribui a incorporação da mão de obra necessária para o empreendimento por meio do salário (LÓPEZ, 2011).

A partir do século XVIII, na Inglaterra, deflagrou-se a Revolução Industrial – que coincidiu

com a primeira revolução tecnológica do capitalismo – e que se mostrou a grande impulsionadora desse novo sistema socioeconômico, marcada pela máquina à vapor na indústria têxtil e locomotiva.

Nesse período, a produção deixou de ser artesanal e passou a ser manufaturada e a produção passou a ser em larga escala, marcando a transição de um sistema feudal para o sistema capitalista.

No final do século XIX e início do século XX, com o progresso científico e tecnológico ocorrido na Inglaterra, França e Estados Unidos, novos avanços tecnológicos foram adicionados à produção, notadamente novas modalidades de energia (elétrica e petrolífera, por exemplo), novos meios de comunicação (telefone e rádio, por exemplo) e principalmente novos meios de transporte (veículos automotores e aviões, ilustrativamente)" (DELGADO, 2017). Tudo isso, somado à introdução da linha de montagem, permitiu o início da produção em massa, no período conhecido como Segunda Revolução Industrial (SCHWAB, 2016).

Na década de 1960, iniciou-se a terceira revolução tecnológica do capitalismo, também conhecida como revolução digital ou do computador, cuja característica principal foi o desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe, da computação pessoal e da internet (SCHWAB, 2016).

A Terceira Revolução Industrial iniciou-se após a Segunda Guerra Mundial, em que o aprimoramento e os novos avanços no campo tecnológico passaram a abranger o campo da ciência, integrando-o ao sistema produtivo.

No final do século XX, o sistema capitalista passou por um processo de internacionalização das economias nacionais, conhecido como globalização, globalismo, mundialização ou mundialismo.

Tal fenômeno se caracterizou por uma ligação estreita entre os subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, pautando-se na diretriz de globo terrestre e não mais, exclusivamente, na ideia de nação ou região (DELGADO, 2017).

"Na virada do século XX para o século XXI, desponta a quarta revolução tecnológica do capitalismo (ou Revolução 4.0), evidenciada em uma revolução digital com internet mais ubíqua e móvel, sensores menores e mais poderosos, inteligência artificial e aprendizagem automática (aprendizagem de máquina ou machine learning)"

Na virada do século XX para o século XXI, desponta a quarta revolução tecnológica do capitalismo (ou Revolução 4.0), evidenciada em uma revolução digital com internet mais ubíqua e móvel, sensores menores e mais poderosos, inteligência artificial e aprendizagem automática (aprendizagem de máquina ou *machine learning*). Exsurge, nesse novo contexto, a fusão de tecnologias em variadas áreas e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos, cuja difusão é muito mais rápida e ampla, fazendo com que essa revolução tenha impactos maiores e mais rápidos do que os percebidos nas revoluções industriais anteriores (SCHWAB, 2016).

A Indústria 4.0 tem como foco a melhoria da produtividade e eficiência de vários processos, englobando um amplo sistema de tecnologias avançadas como a inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem e esse quadro vem trazendo significativas mudanças nas formas de produção e nos modelos de negócios no mundo.

E assim, com a popularização dessas tecnologias tornou-se possível que cada um tivesse sua própria estação de trabalho em casa, o que então fez surgir um novo fenômeno denominado de home office, em que o trabalhador passou a exercer as atividades profissionais de sua residência.

É fato que o trabalho remoto já estava espalhado pelo mundo. De acordo com o *Bureau of Labor Statistics*, do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos, em 2015, 24% da força de trabalho do país desenvolveu alguma parte do labor de sua residência (U.S. BUREAUOF LABOR STATISTICS, 2016).

Todavia, na pandemia, esse fenômeno intensificou-se, diante da impossibilidade de locomoção das pessoas, e, inclusive, passou a ser adotado de forma definitiva –pelo menos, por hora – em diversos empreendimentos e setores do serviço público no Brasil.

Para fins do nosso estudo é necessário destacar que não fazemos distinção entre os termos home office, trabalho remoto, teletrabalho ou trabalho em domicílio, de forma que será considerado para fins de análise, qualquer trabalho desempenhado no ambiente domiciliar do empregado, de forma contínua.

Efeitos do trabalho em home office: o trabalho em domicílio traz benefícios ou malefícios para o trabalhador?

De acordo com Arendt (1995), o ciclo da vida biológica humana é sustentado pelo consumo e pela atividade. O que provê os meios de consumo é a atividade, neste caso, o trabalho. Por meio dele, o homem cria seus objetos, transmudando a natureza e gerando um habitat próprio. A utilidade do trabalho permite ao homem demonstrar sua capacidade criativa e se diferenciar dos outros animas, que somente realizam labor. E arremata:

> O trabalho corresponde ao artificialismo da existência humana. Ele produz um mundo de coisas completamente diferentes de qualquer ambiente natural. E é exercido por diversos fluxos. Com o trabalho o homem pratica a troca em todos os sentidos para cumprir sua permanência na terra. A condição humana do trabalho é a mundanidade. Uma das qualidades dessa condição humana é criação, e o registro, em código próprio, da informação e de sua representação. Com a apropriação e elaboração gera-se o conhecimento (ARENDT, 1995, p. 151).

O trabalho não se limita ao meio de subsistência do trabalhador, mas também nos constrói enquanto indivíduos através de nossos espaços de existência. Com o trabalho temos o nosso reconhecimento social, a criação da nossa identidade e a autorrealização.

O trabalho existe desde a Pré-História, época em que o homem criou instrumentos, como a pedra lascada e o machado, para sua sobrevivência e, ulteriormente, no desenvolvimento de atividades de caça, pesca, coleta e agricultura.

Em sua origem, a expressão “trabalho” é associada à dor e sofrimento, originada do latim *tripalium*, termo utilizado para designar um instrumento formado por três estacas de madeira, usado na Antiguidade, pelos romanos, com a finalidade de torturar escravos e homens livres que não podiam pagar impostos (ALBORNOZ, 1994).

Durante longo período, o termo trabalho foi associado à dor e sofrimento, sendo certo que a percepção de trabalho como fonte de identidade e autorrealização humana, surgiu a partir do Renascimento. Assim, o trabalho passou a ter um significado intrínseco, “as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências” (ALBORNOZ, 1994).

A partir do momento em que passamos a maior parte do tempo no trabalho, é fundamental que ele tenha um propósito, um sentido maior, que esteja integrado à vida, não podendo se

restringir a ser um meio de sobrevivência.

É necessário que o indivíduo possa enxergar no trabalho a possibilidade de autorrealização, de bem-estar subjetivo, desvinculados do mero acesso a bens materiais e suas representações. Dessa forma, se no contexto da sobrevivência humana, o trabalho assume inicialmente o papel de satisfazer as necessidades vitais, sob o olhar da psicologia, é um elemento fundamental no desenvolvimento do autoconceito e da autoestima.

Hodiernamente, a nova feição do mundo laboral caracterizada por novas tecnologias e reestruturação produtiva, notadamente o teletrabalho, apresenta grandes desafios, que merecem reflexão.

Afinal, ao mesmo tempo que o *home office* trouxe a possibilidade de eliminação do tempo e custo de deslocamento, além da flexibilidade na jornada, permitindo um equilíbrio entre a vida pessoal e o tempo despendido no e para o trabalho, também é certo que possibilitou a existência de alargamento da jornada, sobreposição entre intimidade/privacidade e labor, com a consequente dificuldade de desconexão do empregado.

Nesse sentido, pesquisas comprovam que, com a pandemia da COVID-19, 38% das pessoas que passaram a trabalhar em domicílio afirmaram ser mais provável elastecerem a jornada e 27% afirmaram que trabalham durante o seu tempo livre para conseguir satisfazer as exigências do trabalho. Além disso, trabalhadores com filhos ou dependentes em casa necessitam de tempo adicional, no seu dia a dia, para dar conta do trabalho, seja iniciando o seu trabalho muito cedo, ou trabalhando à noite, dividindo o dia de trabalho em segmentos menores, intercalados com pausas para cuidar das crianças, fazer as tarefas domésticas, apoiar o estudo em casa etc. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABAÇHO, 2020).

Na mesma linha, a Organização Internacional do Trabalho publicou um estudo em que afirma:

> O stress e as preocupações resultantes da pandemia da COVID-19 afetaram negativamente a saúde mental de cerca de metade das pessoas adultas dos Estados Unidos da América, revelou um inquérito da Kaiser Family Foundation. Mais de dois terços referiu que esta pandemia conduziu ao período de tempo mais tenso das suas carreiras, de acordo com uma sondagem da prestadora de serviços de saúde mental Ginger, e 88 por cento afirmaram estar entre moderada e estremamente tensos durante as quatro a seis semanas anteriores. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Este quadro torna premente a necessidade de aprofundamento nos estudos relacionados à saúde mental do trabalhador em *home office*, que permitam o levantamento de discussões a respeito das possíveis intervenções da psicologia positiva para assegurar o bem-estar subjetivo do trabalhador em domicílio.

Intervenções da psicologia positiva para o bem-estar do trabalhador em domicílio

A psicologia positiva surgiu em um contexto de crítica à psicologia tradicional centrada no lado negativo da existência humana e da psicopatologia, concentrando-se, assim, nos aspectos positivos das pessoas. A psicologia positiva tem como essência as experiências individuais de bem-estar, satisfação, esperança, felicidade e otimismo (SELIGMAN, 2019).

Ainda na lição de Seligman (2019), o bem-estar é um construto, que possui cinco elementos mensuráveis importantes para ele: emoção positiva (o quanto se sente feliz), engajamento (gostar e se sentir completamente absorvido por algo), relacionamentos positivos (o convívio positivo com outras pessoas), sentido (sentir que o faz na vida é valioso e útil) e realização (conquista).

A partir da análise desses elementos, é possível avaliar o florescimento humano, "que pode ser compreendido como a síndrome dos sentimentos positivos e do funcionamento positivo nos diferentes domínios da vida" (MENDONÇA; FERREIRA, 2018, p. 194).

Como destaca Vasquez (2018), evidências empíricas vêm demonstrando, de forma cada vez mais robusta, que a vida de preenchimento (ou vida plena, para alguns) está intrinsicamente relacionada com valores, emoções e atitudes positivas relacionadas com nosso trabalho.

Nas palavras de Mendonça e Ferreira:

> De fato, a satisfação com o desempenho profissional constitui um dos domínios importantes para uma vida saudável, dada a centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas. As condições de emprego e de exercício profissional afetam o nível de satisfação individual que podem contribuir para o progresso e desenvolvimento dos trabalhadores assim como para a sua saúde (MENDONÇA; FERREIRA, 2018, p. 191).

A partir daí, fala-se no florescimento no trabalho, que se relaciona diretamente com o funcionamento positivo das pessoas no contexto laboral.

Como destaca Day, Kelloway e Gilbert:

> A psicologia positiva gerou um novo interesse em tópicos relacionados dentro do local de trabalho, incentivando as organizações e os trabalhadores a promover comportamentos virtuosos e alcançar desempenhos extraordinários, e promover a força, resiliência, cura e florescimento humanos (DAY; KELLOWAY; GILBERT, 2020, p. 5).

Sob a ótica desses autores, não compete apenas ao trabalhador a responsabilidade pelo seu bem-estar subjetivo, notadamente no âmbito laboral, mas também compete aos empregadores o fornecimento de estruturas e recursos que possibilitem aos empregados a maximização de sua saúde e potencial, bem como acolher os trabalhadores que apresentem problemas de saúde física e mental (DAY; KELLOWA; GILBERT, 2020).

Cada vez mais as organizações têm constatado que o trabalhador é elemento-chave para o seu bom funcionamento, de forma que não é mais possível se conceber uma relação entre empregado e organização em que ambos não sejam ganhadores (BASTOS; CARNEIRO; SANTEDICOLA, 2018).

Nesse contexto, exsurge o questionamento: como o empregador pode proporcionar um ambiente laboral propício para o teletrabalhador desenvolver seus propósitos, crescer como pessoa e alcançar seu bem-estar subjetivo?

A relevância desse tema é tão evidente, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um guia relacionado ao teletrabalho, trazendo recomendações para empresas públicas e privadas a fim de desenvolver suas próprias políticas e práticas de teletrabalho (ORAGNIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

No tocante ao recorte do nosso estudo, qual seja, a saúde mental no teletrabalho, a OIT destaca os seguintes riscos identificados:

> O tecno stress, adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar corretamente.
>
> Aumento do consumo de álcool e outras drogas recreativas ou que melhoram o desempenho, o que pode aumentar as emoções negativas, reduzir o desempenho e contribuir para o aumento da agressão e da violência.
>
> (...)
>
> Devido ao isolamento prolongado, existe o risco de *burnout* e do sentimento de exclusão, o que requer um esforço adicional da entidade empregadora, profissionais de RH, supervisão direta e colegas para estender o apoio mútuo.
> Soluções de internet e tecnologias lentas ou irregulares também podem causar frustração e irritabilidade; por conseguinte, devem ser asseguradas a quem trabalha remotamente ferramentas que funcionem corretamente e que sejam adequadas.
> O conflito entre a vida profissional e pessoal e os desafios relacionados com a gestão das fronteiras entre o tempo de trabalho e das obrigações pessoais são exacerbados, incluindo a incapacidade de desligar do trabalho e de recuperar. É, muito particularmente, o caso de quem tem responsabilidades de cuidado, como os pais e mães com crianças em idade escolar em casa.
>
> (...)
>
> Enquanto o teletrabalho a tempo parcial e ocasional pode reduzir formas de violência e de assédio que exigem contacto presencial, os regimes de teletrabalho a tempo inteiro – e generalizados – podem conduzir a um maior risco de violência induzida pela tecnologia, ciberbullying e assédio, incluindo a violência doméstica (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 13).

O guia da OIT traz várias recomendações atinentes à preservação da saúde dos empregados, merecendo destaque as seguintes recomendações que guardam correlação com a saúde mental: ampliar opções de apoio psicológico para os trabalhadores partilharem de forma confidencial os seus receios e preocupações; incentivar o comportamento exemplar da gestão com ações que mostrem formas de mitigar o stress; comunicação mais eficaz sobre expectativas realistas, estabelecendo prazos exequíveis, garantindo tanto a continuidade das atividades como o nível de desempenho exigido; elaboração de plano de trabalho individual de teletrabalho, estabelecendo as verdadeiras prioridades; dividir equipes em menores e multifuncionais; encorajar os/as trabalhadores/as a comunicar sobrecarga, a fim de detectar risco de *burnout* e realocar tarefas; fazer mapeamento de competências para melhor alocação dos trabalhadores; incentivar o diálogo entre empregados e empregadores sobre o modo de desempenho do trabalho, incentivando o intercâmbio de experiências entre os colegas; reconhecer que o tempo *offline* é necessário para que o trabalho substantivo seja realizado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

A psicologia positiva no campo organizacional e do trabalho tem desenvolvido linhas de estudo no campo da gestão de pessoas, abrindo “uma discussão inovadora e mais robusta sobre os fatores positivos que conduzem ao comportamento organizacional producente, aos desvios positivos da norma, ao bem-estar laboral e, por, fim ao desenvolvimento humano pleno” (VASQUEZ, 2018, p. 19).

Dentro dessa seara do comportamento organizacional producente, com base no estudo

Vasquez (2018), podemos destacar os seguintes modelos teóricos: *PsyCap* e JDR-WE. O primeiro deles, aborda o "capital psicológico", isto é, a contribuição singular de cada indivíduo, capaz de agregar valor econômico e comportamento producente, que, por sua vez, geram atitudes e emoções positivas influenciadoras do ambiente organizacional, conduzindo ao desempenho acima do esperado. A principal contribuição desse modelo reside na ênfase ao desenvolvimento das habilidades individuais, pelas organizações, como elementos para consecução dos seus objetivos. A crítica, a seu turno, está no fato de que o modelo teórico não está centrado no bem-estar das pessoas em si, mas sim na investigação de como a felicidade e os recursos positivos das pessoas são capazes de gerar desempenho producente e extrapapéis nas organizações.

Já o modelo teórico JDR-WE parte da premissa de que o contexto do trabalho se forma por um conjunto de demandas (aspectos individuais, sociais e organizacionais que exigem esforço físico ou psicológico, com custos fisiológicos e psíquicos) e recursos (características delimitadoras do modo como as pessoas lidam com a demanda) que impulsionam paralelamente processos estressores ou motivacionais. Em caso de possível escassez e inadequação dos recursos necessárias para as demandas de trabalho fixadas, eclodem processos estressores, o que conduz ao cansaço, ao adoecimento – e de modo crônico, ao *burnout*. Lado outro, as demandas que despertam o acionamento de recursos pessoais e de trabalho disponíveis de forma criativa são motivacionais (VASQUEZ, 2018). "Quando há demandas com recursos adequados disponíveis, o esforço laboral é experienciado como desafiador e torna-se um convite para o engajamento no trabalho e o aprimoramento do desempenho profissional" (VASQUEZ, 2021, p. 19).

Nesse contexto, é necessário avaliar continuamente no trabalho em home office o dinamismo dos processos motivacionais e estressores, com a devida intervenção para proporcionar o trabalho saudável no ambiente domiciliar. E então faz-se necessário averiguar as condições de trabalho desses empregados, suas especificidades e adversidades, se conduzem a espirais positivos, de ganho, ou a espirais negativos, estressores.

Em seu estudo, Bastos, Carneiro e Santedicola (2018) apontam dois fortes fenômenos para as organizações que buscam modificar sua dinâmica de gestão de pessoas, absorvendo a perspectiva da psicologia positiva, quais sejam, o comprometimento organizacional (estado psicológico positivo que exprime a relação do empregado com a organização e que traz impacto para o seu desempenho, notadamente para aqueles que excedem o esperado) e a voz pró-social (fenômeno em que os empregados expressam opiniões e pensamentos, visando inserir mudança na estrutura organizacional, refletindo um senso de comprometimento do trabalhador com o bem-estar de uma organização).

Os referidos autores trazem as seguintes implicações para a gestão, no tocante a esses dois fenômenos: compartilhamento de ideias, informações, sugestões e colaboração na iniciativa para desenvolver novos produtos; utilização, pelos gestores, de instrumentos para fomentar o comportamento de voz nas organizações; imposição de tarefas com certa autonomia; a existência de líder com características democráticas, transformacionais e senso de justiça; cuidados com a atração de novos membros observando processo de socialização formais e informais; promoção de oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal, com investimentos em treinamento, desenvolvimento e educação; adoção de modelos de gestão que estimulam a cooperação, senso de coletivismo e oportunidade de participação nas decisões.

Estudiosos do tema também destacam a importância do papel da liderança organizacional no tocante à saúde mental dos empregados. Afinal, quando a empresa atinge sucesso, também se eleva o bem-estar dos seus colaboradores, seja no âmbito financeiro, seja no âmbito psicológico. E, portanto, compete às lideranças criar e manter equipes eficientes, visando unir os objetivos individuais para que todos foquem no objetivo comum da organização. Para tanto, a personalidade do líder, ao ser determinante quanto à forma de exercício da liderança, acaba por afetar diretamente o desempenho do time (HOGAN; KAISER, 2005).

É importante destacar um contraponto ao estudo da concepção e organização do trabalho "de cima para baixo", em que as organizações impõem avaliações e intervenções para melhorar o desempenho humano em prol da organização e do bem-estar ocupacional. Nessa linha está o modelo teórico do *job crafting*, que conforme estudo apresentado por Devotto e Machado (2018), relaciona-se com o processo em que os trabalhadores iniciam ações informais com a finalidade

de alterar a concepção formal do trabalho para deixá-lo mais envolvente e gratificante. Assim, o "*job crafting* define-se por ações proativas dos trabalhadores para modificar o trabalho, buscando adequá-los aos valores, aos interesses, as competências e às preferências dele"(DEVOTTO; MACHADO, 2018, p. 104).

Considerações finais

A psicologia positiva trouxe uma nova visão no campo do trabalho, incorporando mais elementos àqueles tradicionais de foco na doença, para se atentar ao engajamento, motivação florescimento e bem-estar subjetivo.

Esse texto teve como objetivo apresentar uma perspectiva da psicologia positiva organizacional no tocante ao trabalhador em home office, diante das peculiaridades em que seu trabalho é desenvolvido e da existência de graves riscos à saúde mental desses trabalhadores.

No decorrer desse trabalho, apurou-se que a psicologia positiva no campo organizacional e do trabalho tem desenvolvido linhas de estudo relacionada à gestão de pessoas, com destaque para os seguintes modelos teóricos: PsyCap e JDR-WE. O primeiro deles, aborda o "capital psicológico", isto é, a contribuição singular de cada indivíduo, capaz de agregar valor econômico e comportamento producente, que, por sua vez, geram atitudes e emoções positivas influenciadoras do ambiente organizacional, conduzindo ao desempenho acima do esperado. Já o modelo teórico JDR-WE analisa o conjunto de demandas e recursos que impulsionam paralelamente processos estressores ou motivacionais. Também foram destacados dois fenômenos importantes para a gestão das organizações, quais sejam, o comprometimento organizacional e a voz pró-social, além da análise do papel da liderança organizacional no tocante à saúde mental dos empregados. Por fim, foi apresentado o modelo teórico do *job crafting*, que se configura por ações proativas dos trabalhadores para modificar o trabalho, buscando adequá-los aos seus valores e preferências.

A conclusão desse estudo apontou a premente necessidade de que as organizações implementem ações para que os trabalhadores possam florescer no trabalho. E, a partir dessa perspectiva, sem pretender exaurir o tema ou propor conceitos definitivos, o trabalho apontou a existência de modelos teóricos que podem ser aplicados pelas organizações com o intuito de minorar os riscos de adoecimento mental de empregados, o que também pode se estender ao teletrabalhador.

Referências

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; CARNEIRO, Laila Leite; SANTEDICOLA, Rayana. Comprometimento e voz pró-social nas organizações e no trabalho à luz da psicologia positiva. *In*: VASQUEZ, Ana Cláudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. **Aplicações da psicologia positiva**: trabalho e organizações. São Paulo: Hogrefe, 2018,

DAY, Arla; KELLOWAY, E. Kevin; GILBERT, Stephanie. Toda luz cria uma sombra: rumo a uma perspectiva equilibrada da psicologia positiva no trabalho. *In*: ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A.; PERREWÉ, Pamela L. (coord.) Stress e qualidade de vida no trabalho: Conceito e avaliação do stress. São Paulo: Editora dos Editores, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2017.

DEVOTTO, Rita Pimenta de; MACHADO, Wagner de Lara. Job crafting: a agência do indivíduo para mudanças positivas. *In*: VASQUEZ, Ana Claudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. (Org.). **Aplicações da Psicologia Positiva**: trabalho e organizações. São Paulo: Hogrefe, 2018.

FUNDAÇÃO DE PESQUISA OSWALDO CRUZ (FIOCRUZ). P**esquisa analisa o impacto da pandemia na saúde mental de trabalhadores essenciais**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-de-trabalhadores-essenciais/ Acesso em: 21 fev. 2024.

HOGAN, Robert; KAISER, Robert B. What we know about leadership. *In***: Review of General Psychology,** v. 9, n. 2, 2005, p. 169–180.

HUNT, E.K.; SHERMAN, Howard J., **História do pensamento econômico**. Petrópolis: Vozes, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Teletrabalho durante e após a pandemia da COVID-19**: guia prático. Genôva, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf/ Acesso em: 21 fev. 2024.

LÓPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Derecho del Trabajo e ideología**: medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923). Madrid: Tecnos, 2011.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** São Paulo: Edipro, 2016.

MENDONÇA, Helenides; FERREIRA, Maria Cristina. Florescimento no trabalho (flourishing): novo conceito, velho fenômeno. *In*: VASQUEZ, Ana Cláudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. **Aplicações da psicologia positiva**: trabalho e organizações. São Paulo: Hogrefe, 2018.

SELIGMAN, Martin E. P. **Florescer**: uma nova compreensão da felicidade e do bem-estar. Tradução: Cristina Paixão Lopes. . Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS. **24 percent of employed people did some or all of their work at home in 2015**. Washington, 2016. Disponível em: https://www.bls.gov/opub/ted/2016/24-percent-of-employed-people-did-some-or-all-of-their-work-at-home-in-2015.htm/ Acesso em: 21 fev. 2024.

VASQUEZ, Ana Cláudia Souza. Trabalho saudável em tempos de pandemia. *In*: VASQUEZ, Ana Cláudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. São Paulo: Hogrefe, 2021.

VASQUEZ, Ana Cláudia Souza. A psicologia positiva organizacional e do trabalho (PPOT): fundamentos e aplicações. In: VASQUEZ, Ana Cláudia Souza; HUTZ, Claudio Simon. **Aplicações da psicologia positiva**: trabalho e organizações. São Paulo: Hogrefe, 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World mental health report: transforming mental health for all**. Genôva, 2022 a. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf?sequence=1/ Acesso em: 21 fev. 2024.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Mental Health and COVID-19**: Early evidence of the pandemic's impact. Genôva, 2022b. Disponível em: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/352189/WHO-2019-nCoV-Sci-Brief-Mental-health-2022.1-eng.pdf?sequence=1/ Acesso em: 19 fev. 2024.

Imagem capa: ONNO no Unsplash
Foto 1: Tim Mossholder no Unsplash

A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO VERDE E DECENTE POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Thaís Fidelis Alves Bruch[1]
Juliana Bortoncello Ferreira[2]

RESUMO

A negociação coletiva apresenta-se como ferramenta salutar para o diálogo entre as partes de uma relação de trabalho. Não obstante, sofreu vários ataques com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista. Passados alguns anos desde a chegada da nova Lei, já foram sentidos malefícios trazidos com as mudanças geradas, mas, também, têm sido cada vez mais reconhecida a sua importância pela doutrina brasileira, na seara do que sustentam Organismos Internacionais, dentre elas a própria Organização Internacional do Trabalho. Nesse contexto, o presente artigo busca analisar a possibilidade de a negociação coletiva exercer, além do seu importante e tradicional papel, ainda a tarefa de implementar a economia verde. Para tanto, será apresentado o panorama da negociação coletiva no Brasil, discorrer-se-á acerca da expansão dos objetos das cláusulas coletivas; e, também, serão tratados os principais aspectos do trabalho decente e verde. Para tanto, foi utilizado o método indutivo, quando da investigação; passando-se ao método analítico por ocasião da escolha das informações, e, no momento da confecção deste relatório em forma de artigo científico, o método indutivo. Os resultados do estudo, ao final, apontaram para a essencialidade do diálogo entre os atores sociais, através das negociações, acordos e convenções coletivas, para uma transição ecológica e de justiça social.

1 Procuradora do Trabalho. Mestre em Direito pela PUC/RS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Ex- Procuradora Federal. Ex-Oficiala de Justiça do TRF4. Endereço eletrônico: thais.bruch@mpt.mp.br.

2 Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal-UDF. Especialista em Direito e Processo do Trabalho, em Mercado de Trabalho e em Formação de Professores para a Educação Superior Jurídica. Endereço eletrônico: juliana.bferreira@mpt.mp.br.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Trabalho verde. Trabalho decente.

Introdução

A negociação coletiva trata-se de instituto que merece ser aprofundado, para fins de se averiguar sua adequação ao trabalho verde e decente, além de sua implementação, eis que cada vez mais, faz-se necessária a expansão de meios e procedimentos que elevem o padrão de vida do trabalhador e da própria sociedade.

Nesse contexto, este artigo visa realizar considerações acerca da negociação coletiva e seu panorama após a vigência da Lei nº 13.467/2017, além de tratar da importância do alargamento dos objetos constantes na pauta do diálogo social travado entre capital e trabalho, para a qual se faz relevante a aproximação entre empregadores, empregados e seus entes representativos, tudo com vistas à concretização do trabalho verde e decente.

Para se contribuir com a temática, serão expostos conceitos doutrinários, relevantes para a compreensão do assunto e, ainda, abordados a evolução legislativa e o cenário construído pelo Supremo Tribunal Federal no que toca à relação entre o negociado e o legislado; a previsão de normas que elevem o rol de direitos fundamentais trabalhistas e as condições de vida dos obreiros e o papel da composição entre os atores sociais na transição ecológica justa socialmente, em especial para assegurar a decência na criação e migração para os empregos verdes.

Como se verá adiante, a previsão de cláusulas normativas para a concretização do trabalho verde e decente apresenta-se salutar, especialmente em vista do progresso tecnológico e dos reclamos para que a economia se torne mais verde e inclusiva, com efeitos diretos no mundo do trabalho.

A negociação coletiva após a reforma trabalhista introduzida pela lei nº13.467/2017

A negociação coletiva, segundo a Organização Internacional do Trabalho (2022a), dá-se através da reunião voluntária de um ou mais empregadores ou de seus representantes e dos representantes dos empregados, ocasião na qual declaram suas demandas, trocam informações acerca do que "*justifica su postura y, a través del debate y de cesiones recíprocas, tratan de alcanzar el consenso. Lo idóneo es que dicha negociación termine con la firma de un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo*" (OIT, 2022a).

O conceito de convenção coletiva de trabalho, por sua vez, encontra-se no *caput* do art. 611, da CLT, ao passo que o de acordo coletivo de trabalho está inserido no parágrafo primeiro, do mesmo preceito, *in verbis*:

> Art. 611. O acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas categorias, às relações individuais de trabalho.
>
> § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

No bojo dos referidos instrumentos autônomos normativos, ao longo dos anos, verificou-se a inserção de cláusulas sociais e econômicas (obrigacionais ou normativas) com conteúdo similares, avançando pontualmente em normas significativas para a classe trabalhadora acerca de teletrabalho,

assédio moral, treinamentos e meio ambiente laboral (AMORIM, 2009, p. 197-213).

Ocorre que, não obstante a negociação coletiva tratar-se de ato salutar para resolução de conflitos entre empregados e empregadores, e o estabelecimento de direitos e deveres recíprocos, passou por uma grande mudança no cenário nacional com o advento da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista.

Do histórico da citada Reforma e no que tange ao assunto, verifica-se a referência na Exposição de Motivos do Projeto de Lei 6.787/2016, a se "aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores" (BRASIL, 2016), sob a justificativa da valorização da negociação e do diálogo travado entre empregadores e trabalhadores, com a inserção de cláusulas que contemplassem os interesses de ambas as partes da relação de trabalho, para diminuir os conflitos de índole coletiva, mediante a conciliação sem interferência de terceiros (SCHERER, 2019, p. 179-198).

Nesse sentido, a Lei nº 13.467/2017, ao regulamentar a negociação coletiva, tratou: (i) de impor maior peso ao negociado sobre o legislado, inserindo os temas passíveis de serem entabulados, conforme art. 611-A, da CLT; ii) de modificar a ordem hierárquica entre acordos individual e coletivo, lei e convenção coletiva; (iii) de promover a interdição dos efeitos das normas coletivas para além do prazo estipulado ou até nova negociação, reafirmando o posicionamento jurisprudencial que deu ensejo ao cancelamento da Súmula 277, do TST; (iii) de expandir o teor dos acordos individuais perpetrados entre empregador e empregado (SCHERER, 2019, p. 179-198).

Com isso, de acordo com Matos (2022, p. 143), houve significativo impacto no âmbito das relações coletivas de trabalho, diversamente das intenções expostas na Exposição de Motivos antes mencionada, a Reforma acabou por privilegiar as pautas empresariais e reduziu os números de acordos coletivos trabalhistas. O Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário e Ministério Público da União (2022), por sua vez, ressaltou que a Reforma não entregou o resultado esperado, qual seja, a geração de empregos. Isso porque, conforme Pochmann (2021, p. 872-874), pretendeu solucionar um problema multifacetado e com diversas causas – o desemprego – por meio da alegação de uma solução unívoca que, nas palavras de Almeida (2020, p. 23), seriam a flexibilização das normas trabalhistas e a afronta ao princípio da proteção.

" (...) não obstante a negociação coletiva tratar-se de ato salutar para resolução de conflitos entre empregados e empregadores, e o estabelecimento de direitos e deveres recíprocos, passou por uma grande mudança no cenário nacional com o advento da Lei nº 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista."

Por oportuno, ressalta-se o relatório do Departamento de Pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizado em 2015, acerca das reformas sociais feitas por 111 (cento e onze) países, classificados como desenvolvidos e em desenvolvimento, durante o período de 2008 a 2014, chegando, de forma geral, as seguintes conclusões: (i) as reformas no âmbito trabalhista sofreram aumento em interregnos de crise econômica; (ii) os países reconhecidamente desenvolvidos alteraram as normas do labor insertas no campo individual; (iii) os países em desenvolvimento dirigiram suas reformas para área do direito coletivo do trabalho, focando na negociação coletiva, como ocorreu no Brasil (ALMEIDA, 2020, p. 29).

Ainda quanto ao tema/princípio "o negociado sobre o legislado", também objeto da Reforma Trabalhista, houve manifestação do Supremo Tribunal Federal (STF) ao se pronunciar acerca da constitucionalidade do art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em caso positivo,

a definir seus limites e alcance, ante a insegurança jurídica que pairava sobre o assunto. Assim, em Agravo, no bojo do Recurso Extraordinário nº 1.121.633, declarando-se a repercussão geral sob o Tema 1.046, extrai-se a posição do STF sobre a matéria (BRASIL, 2022). No referido processo objetivava-se a anulação de cláusula da negociação coletiva que absolvia o empregador de pagar as horas de trajeto, em ofensa à intelecção do art. 58, § 2º, da CLT (posteriormente alterado pela Lei 13.467/2017) (BRASIL, 2017)..

Em julgamento, as posições do relator, Ministro Gilmar Mendes, bem como dos Ministros Rosa Weber e Edson Fachin, foram divergentes quanto (i) à interpretação do art. 7º, da CF/88; e (ii) aos limites do poder negocial dos entes coletivos na área laboral. Para o primeiro, necessário o respeito à força normativa imposta aos contratos pela Constituição e às cláusulas contratuais pactuadas; inclinando-se pela autonomia do Direito Coletivo do Trabalho e da possibilidade de equivalência de posição entre as partes para negociar (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 8).

Dito isso, a posição emprega/sustenta a teoria do conglobamento, na qual se considera e se interpreta de maneira global/integral o negócio coletivo, não dividindo as normas - insertas naquele – no momento de analisá-las. Nessa senda, não se declararia a nulidade de um item isoladamente, tendo-se em conta o resultado total da negociação coletiva. Com base nesse raciocínio, há a indicação pelo Ministro Relator de que as normas autônomas preponderam sobre as normas oriundas do Estado em 2 (duas) ocasiões: (i) concessão de um patamar superior; e (ii) parcelas de indisponibilidade relativa acordadas de forma setorial (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 8).

Entretanto, frente à abertura do conceito do que seriam rubricas “de indisponibilidade relativa”, consignou o Ministro Gilmar Mendes que consistiriam naquelas que asseguram o chamado “patamar mínimo civilizacional”, o que para Souza e Nascimento (2022, p. 8), seriam as parcelas contidas “nas normas constitucionais, nas normas oriundas de tratados e convenções sobre direitos humanos e nas normas infraconstitucionais que asseguram garantias mínimas de cidadania”.

De outro lado, em posicionamento mais consentâneo com o princípio da proteção, o voto que deflagrara divergência, da lavra da Ministra Rosa Weber, aduz que a expressão inscrita no *caput* do art. 7º, da CF/88, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, revela que o Constituinte Originário desejou a tutela constitucional de “todos os direitos trabalhistas positivados, não se restringindo ao rol expresso” (Souza; Nascimento, 2022, p. 8) de tal dispositivo. Por isso, impõe-se a adoção de uma interpretação sistemática da Constituição, no sentido de que aos sindicatos somente é autorizado negociar, de forma restritiva, nas hipóteses taxativas previstas por aquela. Nos demais temas remanescentes, as normas autônomas devem consubstanciar níveis mais elevados de condições de vida aos trabalhadores (SOUZA; NASCIMENTO, 2022, p. 9).

Desse modo, para a Ministra Rosa Weber, conforme delineado por Souza e Nascimento (2022, p. 9), o Direito do Trabalho seria uno, não se cogitando em principiologias díspares entre as espécies do direito individual e coletivo, uma vez que a razão da construção do Direito Laboral, qual seja, a proteção do trabalhador, se estende e fundamenta todo esse ramo independente do Direito. Tais argumentações foram acompanhadas pelo Ministro Edson Fachin; contudo, os 2 (dois) votos divergentes não prosperam, ficando vencidos.

Em tal cenário, triunfaram as premissas e motivos explicitados pelo Ministro Gilmar Mendes, considerando-se, por fim, que o art. 611-A trata-se de dispositivo constitucional, permitindo-se que os acordos e convenções coletivas prevejam limitações a direitos trabalhistas, sem a necessidade de compensações específicas, pois devem ser interpretados globalmente, desde que recaiam sobre direitos de disponibilidade relativa e demais parâmetros já expostos. Assim, normas coletivas que extrapolem essas balizas podem ser anuladas pela Justiça do Trabalho (BRASIL, 2022).

Com as considerações acima acerca das alterações realizadas pela Reforma Trabalhista conferida pela Lei nº 13.467/2017, importa observar, com o cenário atual, uma maior necessidade de participação de todos para uma transição planetária justa e ecologicamente equilibrada para que haja o desenvolvimento econômico e social do país. Para tanto, as normas coletivas exsurgem como importante instrumento de autoria dos agentes que produzem riqueza (empresas e empregados), fruto do essencial diálogo de tais atores sociais. Sobre o ponto, trata adiante este artigo.

A negociação coletiva como meio para a melhoria das condições de vida do trabalhador e da sociedade

No capítulo anterior foram as abordadas as modificações da Lei nº 13.467/2017 no tocante às negociações coletivas. Com isso, houve significativa diminuição de tais negociações, eis que se retirou a compulsoriedade da contribuição sindical, o que, em um primeiro momento, deixou as associações profissionais desmonetizadas e enfraquecidas, exigindo de seus diretores o trabalho de convencimento junto aos seus representados para efetuar o recolhimento, e que tal tema fosse para a mesa de negociação. Além disso, o princípio do negociado sobre o legislado permitiu que a pauta empresarial ganhasse relevo, com propostas de redução de benefícios, criando um ambiente de impasse nas tratativas.

Sobre essa redução de direitos e de apenamento da classe trabalhadora, Pereira (2018, p. 452) se manifesta no sentido de haver uma resistência ao modelo constitucional já consagrado no Brasil e fruto de tantas lutas. Isso porque, a todo momento, os trabalhadores são submetidos a condições precárias e degradantes de labor, em afronta direta à Constituição Federal. Portanto, inovações legislativas como a ocorrida com a Reforma em comento, podem causar sérios danos aos trabalhadores e à sociedade em geral.

Aliás, Galvão e Teixeira (2018, p. 159), em estudo acerca das consequências da Lei nº 13.467/2017 pouco tempo após sua entrada em vigor, denotaram os prejuízos já então suportados pelos trabalhadores nas negociações coletivas. Citam as autoras, por exemplo, que setores mais precários e com atuação mais frágil, estão pactuando convenções coletivas de trabalho menos favoráveis à classe trabalhadora, como nos casos de trabalhadores de limpeza e de segurança. Não obstante, outros setores mais tradicionais também começaram a se curvar à flexibilização de normas laborais, em detrimento de direitos há décadas conquistados.

Por esses e outros motivos, faz-se preciso avançar para o pleno desenvolvimento econômico e social, sem deixar de lado o modelo constitucional consagrado e a dignidade da pessoa humana, até porque a sociedade digital e tecnológica requer um compromisso maior de todos os atores sociais; seja diante da necessidade de (re)qualificar os trabalhadores para as novas funções que estão surgindo e tendem ainda a se formar, além das já ocupadas e que irão desaparecer; seja pela necessidade de se adotarmos uma conduta ecologicamente adequada para a então estabelecida transição justa.

Forçoso lembrar que a centralidade do meio ambiente em sentido amplo, está prevista na Constituição de 1988, podendo ser constatada, também, no art. 170, que estabelece, entre os princípios gerais da atividade econômica, a defesa do meio ambiente, ao lado da função social

da propriedade, da livre concorrência, da defesa do consumidor e da redução das desigualdades regionais e sociais. Impõe-se a valorização do trabalho humano, a fim de assegurar a todos uma existência digna (BRASIL, 1988).

Portanto, nesse cenário imposto pelas disrupções e pelo estado atual do meio ambiente, exige-se uma mudança de conduta dos agentes sociais, inclusive dos trabalhadores e empregadores, bem como dos seus representantes. Assim, uma vez que o direito à negociação coletiva é salvaguardado pelos principais instrumentos de direitos humanos (global e regional)[3], forçoso reconhecer o seu papel para o progresso e justiça sociais.

A previsão de cláusulas normativas para a concretização do trabalho verde e decente

A pandemia de COVID-19 irradiou diversas mudanças no cenário brasileiro e mundial. Seus efeitos foram e continuam sendo sentidos, inclusive no que se refere às atividades laborativas: perda de empregos; encerramento ou interrupção de atividades empresariais; adoção do teletrabalho para permitir a continuidade de atividades e permanência de trabalhadores na linha de frente, com alto risco de contaminação, para propiciar a manutenção de funções essenciais à existência humana.

Foi nesse contexto que, autoridades nacionais e internacionais foram instadas a regular a matéria trabalhista para minimizar os danos sociais, especialmente o quadro de agravamento das desigualdades.

Muito embora persistam dúvidas sobre a forma pela qual a restauração do tecido social deu-se durante e após a pandemia, o fato é que uma premissa, em especial, deve sempre guiar a união de esforços para a citada restauração, qual seja, aquela "centrada nas pessoas" (OIT, 2022b). Com efeito, em fevereiro de 2022, a OIT acolheu o Fórum Mundial que levava tal lema, cujo mote era a "aumentar o nível e a coerência da resposta internacional ao impacto profundo e desigual da crise da COVID-19 nas pessoas a nível mundial" (OIT, 2022b). Em tal evento, estiveram reunidos representantes das empresas e dos trabalhadores de todo mundo, acompanhados dos "chefes de Estado e de Governo, responsáveis de organizações internacionais e bancos multilaterais de desenvolvimento" (OIT, 2022b). Foram discutidas as necessidades de implementação de ações e investimentos, com vistas à promoção de: "empregos dignos e crescimento econômico inclusivo; proteção social universal; (iii) a proteção dos trabalhadores e a sustentabilidade das empresas; uma transição para uma economia global neutra em emissões de carbono" (OIT, 2022b).

Portanto, reiterou-se a importância da ênfase ao diálogo social para, de forma resiliente e aproveitando as pujantes mudanças ocorridas com a pandemia, especialmente as tecnológicas e ambientais, tirar proveito de "*todas las oportunidades que esas transiciones entrañan para la sostenibilidad de las empresas y el trabajo decente*".

Imbuída desse espírito, a OIT (2022a), ao tempo que ratifica e a reafirma os princípios e "*derechos democráticos que dan voz a los empleadores y a todos los trabajadores en la gobernanza del trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*", publicou o Informe de Referência sobre o Diálogo Social, indicando a negociação coletiva para uma recuperação inclusiva, sustentável e resiliente.

O documento destacou: (i) o papel dado aos princípios democráticos onde se encontram centros de trabalho, empresas e sociedades mais estáveis e igualitárias; (ii) as alternativas surgidas quando capital e trabalho negociam e entabulam acordos que contemplem o interesse de ambos; e, também, (iii) como os "c*onvenios colectivos pueden ser una fuente de resiliencia, de solidaridad e inclusión y de cambio transformador, al velar por la sostenibilidad de las empresas y por el trabajo decente para todos*".

3 A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos Civis PIDCP; 1966); Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC; 1966), Convenção Americana de Direitos Humanos (OEA) e Pacto de San Jose da Costa Rica; Convenção 87 da OIT; Convenção 98 da OIT; Convenção 135 da OIT; Recomendação 143 da OIT; Convenção 151 da OIT; Recomendação 159 da OIT; Convenção 154 da OIT; Recomendação 163 da OIT; Recomendação 91 da OIT; Recomendação 113 da OIT; Convenção 141 da OIT; Recomendação 149 da OIT.

No documento em questão, considera-se primordial consolidar o diálogo social para o atingimento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável insertos na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), especificamente o Objetivo nº 8, que cuida do trabalho decente e sustentável. Isso porque, a negociação coletiva - levada a cabo e de caráter distributivo - acaba por gerar confiança entre os envolvidos, estabilizando e equilibrando as relações de trabalho. Além disso, a corregulação das condições de trabalho, através da composição complementadora à legislação, confere legitimidade e permite uma visão democrática e transparente entre os negociadores (ONU, 2015).

Os acordos coletivos têm o potencial de servir de ferramenta para inclusão, estabelecendo cláusulas que promovam a diversidade e que contribuam para a igualdade, tais como "*la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y que contribuyan a la igualdad de género mediante un programa transformador*" (ONU, 2015). Acresça-se, ademais, a possibilidade de a negociação coletiva cuidar dos problemas derivados de "*la evolución demográfica, concretamente facilitando el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y protegiendo a una población que envejece*" (ONU, 2015).

Nessa toada, infere-se que as composições podem "f*omentar la inversión específica de la empresa en actividades formativas, reducir la rotación de personal y apoyar las prácticas laborales de excelência*" (ONU, 2015). De fato, após a análise de diversos acordos e convenções coletivos no mundo, no tocante às possíveis disposições que auxiliem a governança efetiva e inclusiva no trabalho, elencou-se, dentre outras espécies extremamente importantes (tais como salário, tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho, proteção social, condições de emprego) outras normas autocompositivas que se dedicam à "*Transiciones tecnológicas y ambientales", bem com a "Desarrollo de competências" e "Igualdad, diversidad e inclusión*" (ONU, 2015).

Inclusive, essas últimas normas estão sendo estudadas e incluídas nas negociações coletivas não por coincidência ou à toa; ao revés, elas sobrevieram e é salutar que assim o seja, haja vista o progresso tecnológico e os reclamos para que a economia se torne mais verde e inclusiva, com efeitos diretos no mundo do trabalho. Nesse passo, a OIT em sua Declaração do Centenário, em 2019, já advertira sobre a responsabilidade geral e coletiva na promoção na "aquisição de competências, habilidades e qualificações para todos os trabalhadores/as ao longo da vida profissional" (OIT, 2019a), uma vez essas medidas buscam estudar e suprir os hiatos de competências dos trabalhadores, aperfeiçoando as suas habilidades, com vistas a ocupar as tarefas existentes e as que estão sendo impostas pelos processos disruptivos no mercado de trabalho, sem negligenciar o atributo "decência" nesse mister (OIT, 2019a).

O trabalho decente, consubstanciado pela OIT em 1999, resume a razão da criação do Órgão Internacional, qual seja, a de propiciar oportunidades para que todos possuam um trabalho livre, seguro, produtivo, equitativo e de qualidade, em respeito à dignidade humana, "sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável" (OIT, 2021).

Ele é perfectibilizado quando se apresentam os direitos fundamentais do labor, segundo a OIT (2021), "liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil". Para o Organismo, ainda é essencial "a promoção do emprego produtivo e de qualidade, da proteção e diálogo sociais" (2021). Configura um elemento precípuo para se atingir os ODS´s, notadamente o objetivo nº 8[4] antes mencionado.

Dessa forma, o trabalho decente relaciona-se ao trabalho que satisfaça as necessidades básicas das pessoas, no que se refere à alimentação, educação, moradia, saúde e segurança, sendo aquele que, ainda, assegura proteção social nos impedimentos ao exercício do labor, como em casos de desemprego e doenças, por exemplo; que proporciona renda para futura aposentadoria e o respeito aos direitos fundamentais de todos os trabalhadores (OIT, 1999, p. 92).

4 Objetivo 8: "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos".

Por seu turno, empregos verdes, para o mesmo Organismo Internacional, seriam aqueles que diminuem "o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que sejam pelo menos sustentáveis" (OIT, 2008). Em outras palavras, de acordo com o referido Organismo internacional (2008), "protegem os ecossistemas e a biodiversidade; reduzem o consumo de energia, materiais e água através de estratégias de elevada eficiência; descarbonizam a economia; e minimizam ou evitam todas as formas de poluição [...]".

Vale ressaltar, conforme alerta a OIT (2008), que emprego verde e emprego decente não são sinônimos. Enquanto o primeiro atrela-se à modificação da forma de produzir e da economia, tutelando-se o meio ambiente, os recursos naturais, a biodiversidade, e reduzindo os níveis de carbono; o segundo exige o cumprimento dos requisitos acima explicitados.

Como exemplo de normas autônomas que buscam a decência na seara trabalhista, cita-se a negociação de regras voltadas à equalização salarial entre mulheres e homens em 10 (dez) empresas na cidade francesa de Strasbourg, nos anos de 2013 a 2018, como enfatiza Bucher (2021, p. 27), com vistas a eliminar ou minorar a discriminação de gênero e, assim, cumprir os comandos das Convenções nº 100 (igualdade de remuneração) e nº 111 (discriminação no emprego e na profissão), bem como o item 8.5[5] da Agenda 2030 da ONU que prevê a igualdade de remuneração por um trabalho de igual valor (ONU, 2015).

As supracitadas convenções de direitos humanos deixam uma grande margem quanto ao modo pelo qual se buscará alcançar a igualdade salarial entre os gêneros, figurando a negociação coletiva como um instrumento eficaz para instituir soluções práticas para acelerar o fim dessa chaga. Foram encontradas cláusulas, em acordo realizado com uma empresa do ramo securitário, de conscientização, informação, diagnóstico e de planos de formação para os gestores sobre o tema, bem como, na parte de seleção e recrutamento, a definição de objetivos de contratar mais mulheres em funções onde elas estão subrepresentadas (BUCHER, 2021, p. 31).

Disso, denota-se que a irrupção da automação, da inteligência artificial, da internet das coisas e das tecnologias demandam a conjugação de esforços de todos os atores sociais para que se capacite e se qualifique os trabalhadores, a fim de aprimorar suas competências para novas funções (OIT, 2020). O modo capitalista de produção e de prestação de serviços somente sobreviverá sob as exigências e influxos da social-ecologia, a qual também, ante o grandioso potencial, oferece e oferecerá postos de trabalho na gestão ambiental e na sustentabilidade (OIT, 2022c).

Há de imperar a economia verde, definida pela United Nation's Environmental Programme (Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente), como "*one that results in improved human well-being and social equity, while significantly reducing environmental risks and ecological scarcities*"(ONU, 202-)[6]. A procura por esse incremento na qualidade de vida dos trabalhadores e da comunidade que os cercam foi concretizada pelo International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW), um sindicato local das cidades de San Diego e Condado Imperial, localizadas no estado norte americano da Califórnia.

Tendo em conta que Salton Sea, que se encontra no extremo sul da Califórnia, é conhecida como uma área estratégica de energia geotérmica, além de possuir um dos maiores depósitos de lítio do mundo (metal leve e pouco denso), e considerando a necessidade de substituição dos poluentes combustíveis fósseis, já se projetou a criação de milhares de vagas de emprego na mineração/extração no local, auxiliando na elevação dos índices socioeconômicos de Condado Imperial, um dos municípios mais pobres da Califórnia (BRECHER, 2022).

Da perspectiva de surgimento de empregos verdes, decorreu o questionamento sobre o que aconteceriam com os trabalhadores que estão alocados em funções ligadas à produção de energia poluente e quais competências seriam demandadas dos candidatos às novas vagas. Nesse momento, o sindicato acima citado, o IBEW, cuja representação atinge 3.600 eletricistas, profissionais de energia

5 Objetivo 8, **item 8.5**: "Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor"

6 Tradução nossa: Aquela que gera um melhor bem-estar humano e equidade social, e, também reduz significativamente os riscos ambientais e a escassez ecológica.

e outros trabalhadores, iniciou um programa de treinamento para habilitação e qualificação com trabalho envolvendo tecnologias solares, “eficiência energética, infraestrutura de carregamento de veículos elétricos e armazenamento de energia” (BRECHER , 2022).

No caso em análise, os centros de treinamento são fruto das negociações com as empresas parceiras locais, onde são disponibilizados os treinamentos aprovados pelo ente estatal, bons salários e outros benefícios. O sindicato em comento seleciona os trabalhadores a serem formados em sua base territorial, sejam eles jovens estudantes ou trabalhadores que irão migrar para uma função na economia verde (BRECHER, 2022).

Dito isso, evidencia-se a relevância do atingimento do trabalho verde e decente em larga escala, que requer o entrelaçamento de providências por todos os atores sociais, aí incluídos empregadores, empregados e sindicatos. Para tanto, a negociação coletiva pode contribuir para a transição e mudanças climáticas, a fim de transformar, ecologicamente, a economia e o trabalho.

Considerações finais

Feitas tais considerações, percebe-se que a Lei da Reforma Trabalhista trouxe muitas inovações no sistema jurídico trabalhista, ganhando relevo o princípio do negociado sobre o legislado, perfectibilizado na intelecção do art. 611-A, da CLT. Frente aos pujantes efeitos incidentes nas relações entre o capital e trabalho, o STF foi solicitado a se manifestar, reconhecendo-se a constitucionalidade do aludido preceito.

Não bastasse isso, prevaleceu o entendimento de que as normas coletivas devem ser interpretadas globalmente, sendo permitido negociar sobre direitos de disponibilidade relativa, respeitadas determinadas balizas que assegurem o *status* mínimo civilizatório, que é garantido pelas normas da Constituição Federal de 1988, dos tratados e convenções de direitos humanos e na legislação que confere concretude àquelas.

Ocorre que, o ideário em matéria de regras e normas que buscam a justiça social, é a proteção do valor social do trabalho por meio de negociações coletivas que elevem o padrão e as condições de vida dos obreiros. Tendo isso em conta e diante do atual cenário, faz-se importante que os objetos nos quais as negociações coletivas se debrucem sejam expandidos, a fim de prever formas de inclusão na sociedade digital e na economia verde, com vistas à concretização do modelo constitucional existente, que consagra a dignidade da pessoa humana como um dos seus pilares.

A OIT e demais órgãos com aptidão para tutela do trabalho, vêm destacando o papel das negociações coletivas para preparação dos trabalhadores para transição ecológica e digital; prevendo-se mecanismos e regras autônomas para enfocar competências e habilidades dos trabalhadores, assim como instrumentos para o alcance do trabalho decente.

O Brasil, na linha da atuação da OIT, inclusive por ter ratificado todas as demais convenções fundamentais do trabalho, com exceção da Convenção nº 87, deve realçar, portanto, a efetivação dos princípios da justiça social, do trabalho decente e do trabalho verde, a fim de honrar seu posto de membro da OIT e de país que aderiu ao Estado Humanista e Social a partir da Constituição Federal de 1988.

Dito isso, não-só é salutar, mas ainda, importante o reconhecimento das negociações coletivas para a concretização do diálogo entre as partes de uma relação de trabalho, como, também, para a concretização da harmonia com o meio ambiente.

Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Aspectos Econômicos e Sociais da Reforma Trabalhista. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020. . Disponível

em:https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf. Acesso em: 24 nov. 2022.

AMORIM, Wilson Aparecido Costa de. Negociações Coletivas no Brasil: breve análise do período 2000-2006 e suas tendências. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria,** Santa Maria, v. 2, n. 2, p. 197-213, maio/ago. 2009. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420378004.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 09 maio 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787/2016**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 23 dez. 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076. Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: 13 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 323**. Rel. Gilmar Mendes. 2022a. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4599102. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.121.633 (*Leading Case*). Relator: Gilmar Mendes. **Pesquisa de jurisprudência**: 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046. Acesso em: 24 nov. 2022.

BUCHER, Anne *et. al.* **Les Résultats des Mégociations sur l'égalite Professionnelle entre les Femmes et les Hommes en France**: L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg. OIT. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_783738.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRECHER, Jeremy. **Unions making a Green New Deal front Below** : Part 1. 2022. Resilience, 10 jun. 2022. Disponível em: https://www.resilience.org/stories/2022-06-10/unions-making-a-green-new-deal-from-below-part-1/. Acesso em: 30 nov. 2022.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MATOS, Micheli Lais Ferreira Bassani de. **Negociação Coletiva e Segurança Jurídica**: efeitos e desafios do negociado sobre o legislado. 2022. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, 2022. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/11794/Micheli%20La%c3%ads%20

Ferreira%20Bassani%20de%20Matos_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferencia Internacional del Trabajo. **Trabajo decente**. Genebra: OIT, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Empregos Verdes**. Genebra, OIT, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650825/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra, OIT, 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf. Acesso em: 18 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Documento Final do Centenário da OIT**. Genebra, 2019b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_706928.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Economias, Empresas e Empregos Verdes**: o papel das organizações de empregadores na promoção de economias e empresas ambientalmente sustentáveis. Genebra, OIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_776652.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Forum Mundial para uma Recuperação Centrada nas Pessoas**, OIT, Genebra, 07 fev. 2022b. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/sala-de-imprensa/WCMS_836534/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Informe sobre el Diálogo Social 2022**: La negociación colectiva en aras de una recupración inclusiva, sostenible y resiliente. OIT, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022a. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT L**ança Iniciativas sobre Empregos Verdes para Jovens e Ferramentas de Financiamento para uma Transição Justa na COP27**. Brasília, OIT, 11 nov. 2022c. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_861430/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 nov. 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho**. Trabalho Decente**. 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Sobre o nosso Trabalho para Alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. ONU, [s.l], 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs. Acesso em: 26 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Green Economy**. Kenya, Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, 202-. Disponível em:https://www.unep.org/pt-br/node/23750#:~:text=The%20UN%20Environment%20Programme%20has,in%20carbon%2C%20resource%20efficient%20and. Acesso em: 09 maio 2024.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. Prevalência do negociado sobre o legislado e a negociação coletiva na nova lei: examinando limites e alcances constitucionais. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BETRAMELI NETO, Silvio. **Reforma trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018.

POCHMANN, Márcio. Tipos de Desemprego. *In*: griebeler, Marcos Paulo Dhein (org.). **Dicionário de Desenvolvimento Regional e Temas Correlatos**. 2. ed. rev. ampl. Uruguaiana, RS: Conceito, 2021. . E-book. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320430719_Dicionario_de_Desenvolvimento_Regional_e_Temas_Correlatos. Acesso em: 24 ago. 2023.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In:* KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto Véras de; Filgueiras, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO JUDICIÁRIO E MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **Pesquisa da USP Demonstra que Reforma Trabalhista não gerou Empregos; mas desmonte da Justiça do Trabalho de fato vem ocorrendo**. Porto Alegre, SINTRAJUFE, 24 mai. 2022. Disponível em: https://sintrajufe.org.br/ultimas-noticias-detalhe/pesquisa-da-usp-demonstra-que-reforma-trabalhista-nao-gerou-empregos-mas-desmonte-da-justica-do-trabalho-de-fato-vem-ocorrendo/. Acesso em: 24 nov. 2022.

SOUZA, Arthur Kevin de; NASCIMENTO, Carlos Francisco do. O negociado sobre o legislado: o posicionamento do Supremo Tribunal Federal. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 13, 2022. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/35363/29689. Acesso em: 24 nov. 2022.Justiça do Trabalho. 22 out. 2021. Disponível em: https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon. Acesso em: 02 maio 2024.

Imagem capa: Freepik
Foto 1: Sora Shimazaki no Pexels

IMPACTO DA DISCRIMINAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO NA SAÚDE E BEM-ESTAR DAS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO BRASIL: DESAFIOS ENFRENTADOS POR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO SÉCULO XXI E O PAPEL DAS EMPRESAS PARA DISSIPAR A DISCRIMINAÇÃO.

Thaynara Viana de Almeida[1]

RESUMO

Quando o tema é inclusão, pessoa tem de vir antes do que qualquer deficiência, mas muita gente se esquece disso e naturaliza condutas que parecem inofensivas, mas que na verdade refletem preconceito e discriminação. Quanto ao mercado de trabalho, o desenvolvimento de uma política pública inclusiva exige não apenas a implementação do sistema de cotas, é primordial um conjunto de medidas que envolvam a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional, visando ampliar ações de "responsabilidade social" e cumprir os deveres fixados na legislação. É preciso que haja desenvolvimento tecnológico e interesse de mercado, mas, sobretudo, que se busquem políticas de Estado abrangentes e que se conquiste uma sociedade menos injusta e mais equânime, e os empregadores possuem um papel fundamental nisso.

Palavras-chave: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pessoas com Deficiência. Discriminação no ambiente de trabalho.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) disponibilizados na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua, 2022), cerca de 18,6 milhões

1 Thaynara Viana de Almeida, advogada especialista em direito do trabalho e processo do trabalho, Pós Graduada em Conciliação e Mediação de Conflitos pela Faculdade Unyleya, Pós Graduada em Direito Educacional pela Faculdade Unyleya. (vianaalmeidaadv@gmail.com).

da população brasileira convivem com alguma forma de deficiência, sendo que 61,5% possuem idade entre 20 a 69 anos. O relatório ainda informa, que no ano de 2022 o total de pessoas com alguma necessidade especial com idade de trabalhar era composto de 10,3 milhões de mulheres e 7,2 milhões de homens, porém, os que estavam empregados correspondiam apenas a 5,1 milhões, sendo 2,5 milhões de homens e 2,6 milhões de mulheres, deixando uma média de 12 milhões de pessoas com deficiência fora do mercado de trabalho, sendo 4,6 milhões de homens e 7,7 milhões de mulheres (IBGE, 2022).

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua, 2022), avaliou ainda que ao fazer uma análise por faixa etária, foi possível compreender de forma mais aprofundada a participação no mercado de trabalho das pessoas com alguma necessidade especial, e que a faixa etária com maior taxa de participação na força de trabalho era de 30 a 49 anos, com 55,3%, seguido por pessoas de 14 a 29 anos, com 43,9%, e pessoas de 50 a 59 anos, com aproximadamente 43%, já os idosos (com mais de 60 anos) tiveram uma taxa de participação menor, apenas 10,2% (IBGE, 2022).Aquelas escolhidas para os trabalhos no âmbito doméstico eram responsáveis por serviços como de limpeza, cozinheira, arrumadeira, copeira, costureira, engomadeira, mucama, ama de leite e de criação. Ainda, tinham como atribuição satisfazer as vontades sexuais dos senhores e de seus filhos.

A referida pesquisa realizada pela PNAD contínua (2022), consignou que o Centro-Oeste foi a região que mais registrou pessoas com deficiência no mercado de trabalho, no percentual de 35,7%, acompanhada da Região Norte, com 35,1%, já as Regiões Sul e Sudeste, obtiveram percentual de 29,6% e 28,5% respectivamente, e a região que teve o menor percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi a Região Nordeste, com 26,8%.

Com relação à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cabe destacar um dos pontos que foi analisado pela PNAD contínua (2022), o nível da ocupação das pessoas com deficiência. No Brasil, fora identificado que as pessoas que possuíam dificuldades para realizar cuidados pessoais apresentaram o menor nível da ocupação, cerca de 3,8%, a segunda dificuldade que apresentou um baixo nível da ocupação entre pessoas com deficiência, foi a dificuldade de se comunicar, compreender e ser compreendido, com 10,1% e o maior nível de ocupação se deu entre os que possuíam alguma dificuldade para enxergar, mesmo com lente de contato ou óculos, no percentual de 30,9%.

Nível de ocupação das pessoas, por Grandes Regiões, segundo os tipos de dificuldades funcionais (%)

Tipos de dificuldades funcionais	Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato	30,9	35,3	27,5	31,0	32,2	37,5
Dificuldade para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos	24,4	28,5	21,8	25,3	23,6	28,1
Dificuldade para andar ou subir degraus	14,3	18,1	13,6	13,1	15,0	19,2
Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos	13,8	17,8	12,5	13,2	14,5	19,0
Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes	12,6	13,4	12,0	11,4	15,3	15,4
Dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar	23,7	30,1	21,8	21,8	24,3	31,6
Dificuldade para realizar cuidados pessoais	3,8	3,5	4,2	3,2	4,8	4,2
Dificuldade de se comunicar, para compreender e ser compreendido	10,1	10,1	8,4	10,3	9,5	17,1

Figura 1: Nível de ocupação das pessoas, por Grandes Regiões, segundo os tipos de dificuldades funcionais (%)

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022. Nota: Pessoas de 14 anos ou mais de idade.

O Decreto n° 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, reconheceu em seu artigo 1°, que "pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas"(BRASIL, 2009), o que também foi disposto no artigo 2° da Lei n° 13.146/2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (BRASIL, 2015).

No Brasil, a primeira movimentação nacional para instituir igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho se deu com a promulgação da Constituição de 1988, que assegurou em seu artigo 7°, inciso XXXI a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência" (BRASIL, 1988). Em seguida, em sintonia com a Convenção 159 da OIT, no ano de 1991 foi aprovada a "Lei de Cotas", por meio da Lei n° 8.213, que em seu artigo 93, determinou que "a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas" (BRASIL, 1991) . Entretanto, apenas no ano de 1999, com o Decreto n° 3.298, que regulamentou a Lei n° 7.853/89 (Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência), que as pessoas com deficiência passaram a receber apoio e suporte legal mais amplo, com fito de garantir equiparação de oportunidades no acesso à saúde, educação e trabalho (BRASIL, 1999). Para garantir o efetivo cumprimento das disposições legais, fora instituído a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT n° 98/2012, voltada para "fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados"(MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2012).

No entanto, mesmo com as leis em vigor, o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no Brasil se mostra bastante desigual e resistente para a inclusão de PcD, e um dos motivos que contribui para este cenário é a visão preconceituosa e estereotipada em associar a deficiência com a ideia de dependência e incapacidade, e que isso acarretaria menos produtividade, e, portanto, afetaria no lucro da empresa.

Cabe destacar que o Relatório Mundial Sobre Deficiência produzido pela OMS em 2011, ponderou as barreiras que contribuem para a não inserção das Pessoas com Deficiência (PcD) na sociedade, e consequentemente no mercado de trabalho. Dentre elas, destaca-se as atitudes negativas, tendo em vista que as atitudes preconceituosas criam barreiras ao acesso à educação, ao emprego, à assistência médica e até mesmo à participação na sociedade. Outro ponto que cabe destaque é a falta de acessibilidade em diversos ambientes, sistemas de transporte e de informação, o que agrava de forma exponencial na hora de procurar por trabalho.

Carvalho-Freitas; Marques (2009), em um de seus estudos, verificou que nem todos os setores são adaptados e/ou adequados ao emprego de pessoas com deficiência. Já Suzano et. al. (2014) ponderou que as ideias preconceituosas nascem do desconhecimento sobre os meios e recursos disponíveis para a acessibilidade das PcD ao mercado de trabalho, e que a falta de convivência com elas não contribuem para a desconstituição do pensamento limitante de que essas pessoas são incapazes de alcançar os padrões exigidos pelo mercado. Ribeiro e Carneiro (2009) indicam que, mesmo para aquelas empresas que buscam se adequar à lei, existe uma tendência de seletividade nas contratações, e essa seletividade demonstra uma preferência por pessoas com deficiência que requererão uma menor adaptação ao ambiente de trabalho, para gerar, de forma consequente, menor ônus (trabalho) ao empregador. Assim, a PcD é alocada em função da sua deficiência e não de acordo com suas competências profissionais (MONTEIRO *et. al.*, 2011; TANAKA; MANZINI, 2005).

Em matéria disponibilizada no canal do Youtube do Tribunal Superior do Trabalho (Pessoa com deficiência e trabalho / Jornada) no ano de 2023 , foi informado que em uma pesquisa realizada

pelo Ministério Público do Trabalho, dois em cada cinco brasileiros com deficiência disseram já ter presenciado ou vivenciado algum tipo de discriminação dentro das organizações empresariais. O *bullying* e a rejeição foram os mais apontados. Sem contar que na mesma matéria, fora ponderado que a Associação Brasileira de Recursos Humanos apontou que se governos e empresas não adotarem mais ações afirmativas, como a "Lei de Cotas", seriam necessários 1.700 anos para atingirmos uma igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023).

Nos estudos realizados por Araújo; Schimdt (2006), fora constatado que grande maioria das empresas por eles entrevistadas não conseguem cumprir a Lei de Cotas para contratação de pessoas com deficiência, pois o grande empecilho seria a escolarização. Sobre isso, é importante destacar que o ingresso no mercado de trabalho é apenas um aspecto da inclusão, o elo final de uma cadeia muito mais complexa. Assim, quando as PcD são excluídas do processo educacional, são privadas de uma série de bens culturais e intelectuais que dificultam, demasiadamente, sua inclusão trabalhista social. Dessa forma, cabe destacar que o nível de escolaridade das pessoas com deficiência, é um fator predominante para a inserção da PcD no mercado de trabalho.

Destaca-se que, no que diz respeitos à ocupação profissional das pessoas com deficiência, grande parte dos cargos ocupados são os de "subempregos", ou seja, funções auxiliares que exigem pouca qualificação, o que vai de encontro aos dados fornecidos por Lancellotti (2003) e de Doval (2006), fomentando ainda mais a ideia preconceituosa de que pessoas com deficiência ocupam posições menos complexas, por não possuírem condições de ocupar posições mais elevadas, as quais exigem um maior nível de qualificação.

Em que pese a Lei de Cotas ocupar um lugar importante para a inclusão das pessoas com deficiência, ainda existem inúmeros desafios para que a inclusão efetivamente aconteça em todas as esferas do mercado de trabalho, pois não basta apenas contratar a PcD para que inclusão aconteça, é primordial qualificá-la e adaptar seu trabalho para que seu potencial seja aproveitado de maneira produtiva.

Ao lidar com pessoas com necessidades especiais, é crucial considerar as diversas barreiras existentes. A LBI (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência) identifica que "barreiras" são qualquer obstáculo que limite ou impeça a participação social da pessoa e o gozo do exercício regular de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, o acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros. Todas essas barreiras contribuem de forma maciça e produzem um impacto na vida das pessoas com deficiência.

O papel da empresa na formação profissional da PcD é primordial, por ser o principal agente de transformação e qualificação desses indivíduos. Assim, é necessário enxergar esse papel, muito mais do que a necessidade de se cumprir a legislação para respeito das cotas, mas como um trabalho importante de responsabilidade social. As empresas precisam sair dos modelos arcaicos de que a inclusão dessas pessoas é uma obrigação legal, por puro assistencialismo e benemerência, mas reconhecer, de forma individual, as capacidades, competências e habilidades produtivas, como pessoa humana, exercendo seu direito de cidadania.

O Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT), a partir da cartilha: "pessoa com deficiência no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios" (2019), ponderou que as pessoas com deficiência têm direito a um trabalho de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível e inclusivo, com igualdade de oportunidades com as demais pessoas, e para isso, é necessário ter em mente que todas as pessoas jurídicas, sejam públicas ou privadas, de qualquer natureza, possuem a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e que o perfil vocacional e os interesses das PcD devem ser respeitados. Incluir, não é restringir, logo, é vedado a restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discrminação em razão de sua condição em qualquer etapa no mercado de trabalho, seja no recrutamento, na seleção, na contratação, na admissão, nos exames admissionais e periódicos, na permanência do emprego, na ascensão profissional e na reabilitação profissional (MPDFT, 2019).

As empresas precisam ter ciência de que as pessoas com deficiência têm direito à participação e acesso aos cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, com igualdade de tratamento perante os demais funcionários, sendo uma garantia as PcD acessibilidade em cursos de formação e capacitação.

Cabe ponderar que o direito à acessibilidade, em sua essência, não torna uma sociedade acessível a todos, mas, de certa forma, minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquistas de outros "direitos inacessíveis".

Doyal e Gough (1994), ao falar sobre a autonomia individual identifica sua composição em três elementos-chave: 1) o grau de compreensão que a pessoa tem de si mesma; 2) a capacidade psicologia que possui de formular opções para si mesma; 3) as oportunidades objetivas que lhe permitem dar consequência a essas opções. Esse último elemento é o mais susceptível de ampliação, pois dá uma possibilidade de obter oportunidades e de "romper as cadeias da sua opressão". A cada grau de autonomia que a pessoa com deficiência conquista, pode levá-la a alcançar novas opções de autonomia, num sentido cada vez mais profundo.

A presença de pessoas com deficiência no mercado de trabalho contribui para redefinir os papeis, além de provocar uma discussão sobre a equidade, o mérito, as capacidades e os limites do trabalhador frente aos interesses da empresa. Para as pessoas com deficiência, sempre haverá uma desvantagem real que reduz a dimensão do sucesso e das capacidades, que são construídas no campo social e simbólico.

"Cabe ponderar que o direito à acessibilidade, em sua essência, não torna uma sociedade acessível a todos, mas, de certa forma, minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquistas de outros "direitos inacessíveis"

Apesar do movimento que tem sido realizado para a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, ainda são insuficientes. O sistema de cotas é uma política afirmativa que precisa ser definida, principalmente nos momentos de crise financeira e de empregos, já que esse cenário expõe todos os trabalhadores a uma grande vulnerabilidade, que é ainda maior nos casos de pessoas com deficiência.

A modificação das políticas públicas não se dará de forma espontânea, mas sim por ações coletivas e solidárias com o objetivo de mobilizar e pressionar o Estado para que ele cumpra seu papel. No Brasil, atualmente a principal mobilização vem acontecendo no sistema educacional e mais recente no mercado de trabalho. Todavia, ainda é pouco.

No que tange ao mercado de trabalho, o desenvolvimento de uma política pública inclusiva exige não apenas a implementação do sistema de cotas, é primordial um conjunto de medidas que envolvam a inclusão escolar, o estímulo à habilitação e ao desenvolvimento profissional, visando ampliar ações de "responsabilidade social" e cumprir os deveres fixados na legislação. É preciso que haja desenvolvimento tecnológico e interesse de mercado, mas, sobretudo, que se busquem políticas de Estado abrangentes e que se conquiste uma sociedade menos injusta e mais equânime, e os empregadores possuem um papel fundamental nisso.

É necessário conhecimento dos empregadores frente a importância e a revolução que podem

fazer com a contratação de pessoas com necessidades especiais. O desconhecimento retroage a luta, e os direitos que até então foram conquistados, sem contar que contribui para a resistência dos empregadores em adaptar o ambiente de trabalho e às atividades a ele relacionadas.

Por fim, tem-se que as ações preconceituosas em sua grande maioria se dão pela falta de conhecimento e, depois, porque as pessoas não entendem que mesmo possuindo uma necessidade especial, é possível desenvolver e se adaptar à sociedade. Essa falta de entendimento acaba estigmatizando e excluindo as PcD do quadro social. As pessoas com deficiência são capazes de superar e surpreender as pessoas através do seu desempenho no trabalho, pois possuem potencial para isso.

As empresas precisam deixar de lado os modelos que implicam apenas a inclusão destas pessoas como uma obrigação legal, reconhecendo suas reais capacidades, competências e habilidades. O trabalho transforma, com ou sem deficiência, e para as pessoas com necessidades especiais contribui de forma decisiva. A inclusão tem um valor importante na vida de todos e nunca deve ser usada como fonte de discrminação e sofrimento.

Referências

ARAÚJO; J. P.; SCHIMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, maio 2006. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/abstract/?lang=pt. Acesso em: 07 jun. 2024.

CARVELHO-FREITAS, M. N. ; MARQUES, A. L. . Pessoas com deficiência e trabalho: Percepção de gerentes e pós-graduandos em administração. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, n. 2.Disponível em: https://www.scielo.br/j/pcp/a/Hq8zN7rPvwrqndRxzKkKXzn/?lang=pt#. Acesso em: 07 jun. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 31 jan .2024.

BRASIL. Decreto n° 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n° 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 20 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Decreto n° 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, 25 ago. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 24 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

BRASIL. Lei n° 13.146/2015, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, 6 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 11 maio 2024.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2006. Disponível em: https://lume.

ufrgs.br/handle/10183/8215. Acesso em: 07 jun. 2024.

DOYAL, L.; GOUGH, I. **Teoría de las necesidades humanas**. Tradução: José Antonio Moyano ; Alejandro Colás. Barcelona: Icaria/FUHEM, 1994.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pessoas com deficiência 2022**. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022. Rio de Janeiro, IBGE, 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 11 maio 2024.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Dissertação (Mestrado em Educação). Mato Grosso do Sul: UFMS, 2000. Disponível em: https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/835. Acesso em: 07 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012**. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Brasília, Diário Oficial da União, 16 ago. 2012. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_18122013171028705547 5.pdf. Acesso em: 07 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS (MPDFT). **Cartilha**: Pessoa com deficiência no Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Brasília, MPDFT, 2019. Disponível em: https://www.mpdft.mp.br/portal/index.php/comunicacao-menu/14242-cartilhapcd. Acesso em: 07 jun. 2024.

MONTEIRO, L. G.*et. al.* Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, n. 3, 2011. Disponível em: https:// doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008. Acesso em: 07 jun. 2024.

SUZANO, J. C. C. et. al.; . A percepção dos gestores acerca do desempenho de trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. **Interação em Psicologia**, v. 18, n. 3, 2014. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5380/psi.v18i3.35498. Acesso em: 07 jun. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Pessoas com Deficiência e Trabalho. Publicado pelo canal do Tribunal Superior do Trabalho. 2022. Disponível em:, https://www.youtube.com/watch?v=SyiwsPQPuUU&t=340s. Acesso em: 11 maio 2024.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista brasileira educação especial**. v.11, n.2, 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/abstract/?lang=pt#. Acesso em: 10 jun. 2024.

Foto de capa: Jon Tyson no Unsplash

TRABALHO ESCRAVO EM PLENO SÉCULO XXI: DIFÍCIL ACREDITAR![1]

Túlio Manoel Leles de Siqueira[2]

RESUMO

A prática do trabalho escravo no Brasil, em pleno século XXI, apresenta-se sob a junção de duas formas; a primeira é o trabalho forçado ou obrigatório; a segunda, o trabalho realizado em condições degradantes. Tal prática abominável fere os direitos humanos naquilo que a pessoa tem de mais sagrado: a dignidade. O trabalho escravo tem denegrido a imagem do nosso país, principalmente perante os órgãos internacionais como a ONU e a OIT. O governo federal só passou a receber, dos citados órgãos, o efetivo auxílio no combate à escravidão, após reconhecer, no ano de 1995, perante a comunidade internacional, a existência da prática no Brasil. Em 2003 foi implantado o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, cuja meta era eliminar essa prática nefasta do nosso país. Porém, apesar dos grandes avanços obtidos, a meta ainda não foi plenamente alcançada. É de se elogiar o empenho do governo, dos órgãos de fiscalização (MPT, MTE, Grupos Móveis), da Polícia Federal e da Justiça do Trabalho, que com a sua ação conjunta já libertaram e resgataram mais de 61.035 trabalhadores do regime de escravidão (dados recentes de Abril de 2024 divulgados pelo site Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas). O que precisa ser mais combatido é a impunidade e, principalmente a reincidência de tal prática pelos empregadores ("donos de fazendas") e seus ajudantes (empreiteiros/gerentes/"gatos"/pistoleiros). O presente trabalho focaliza a redução do trabalhador à condição análoga à de escravo (art. 149, CP). Objetiva

1 Artigo e título atualizado e revisado pelo autor. Seu título original publicado era "O Trabalho Escravo perdura no Brasil do Século XXI"

2 Graduado em Direito (PUC-MG) e Licenciado em História. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (materialidade e instrumentalidade) pelo IEC/PUC-MG/ESCOLA JUDICIAL DO TRT/3ª. REGIÃO em 2008 e Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade de Direito de Sete Lagoas. Analista Judiciário, lotado na Secretaria da Escola Judicial (Biblioteca) do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). Residente e domiciliado em Belo Horizonte/MG. E-mail: tuliols@trt3.jus.br.;tuliosiqueira62@gmail.com.

discutir e definir o trabalho escravo em sua relação com o direito interno e internacional (Convenções Internacionais da OIT). Visa, ainda, abordar a saga dos trabalhadores, desde o seu aliciamento na sua terra natal, suas histórias, famílias, medos, fugas até o seu resgate e libertação pelos órgãos de fiscalização.

Palavras-chave: Trabalho escravo. Trabalho forçado ou obrigatório. Trabalho em condições degradantes. Escravidão branca. Trabalho em condição análoga à de escravo. Escravidão por dívida. Aliciamento. Discriminação. Impunidade. Reincidência. Dignidade da pessoa humana.

> Não explore um assalariado pobre e necessitado, seja ele um de seus irmãos ou imigrante que vive em sua terra, em sua cidade. Pague-lhe o salário a cada dia, antes que o sol se ponha, por que ele é pobre e sua vida depende disso. Assim, ele não clamará a Javé contra você, e em você não haverá pecado (Deuteronômio, 24, 14-15).

Atualmente, a prática do trabalho escravo é um dos assuntos mais em evidência na mídia e, um dos graves problemas que o governo federal tem procurado solucionar, através de políticas que visam a sua erradicação.

Em primeiro plano, abordaremos a evolução histórica da escravidão, desde a antiguidade até os nossos dias. Falaremos das várias denominações que são dadas ao trabalho escravo. Definiremos com exemplos, as duas modalidades: trabalho forçado ou obrigatório e o realizado em condições degradantes.

Em segundo plano, faremos uma espécie de diário de viagem do trabalho escravo, desde o aliciamento dos trabalhadores em sua terra natal até a sua libertação e resgate das fazendas pelos órgãos de fiscalização, bem como, do retorno destes trabalhadores à mesma situação de escravidão.

Discutiremos os aspectos penais da conduta, prescrita no artigo 149, CP, como: justiça competente; provas necessárias ao processo penal; bem como, as instâncias de responsabilidade penal, administrativa, civil e trabalhista.

E, para concluir em nível de atualização apresentaremos dados recentes (ano de 2024) do Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e de Tráfico de Pessoas sobre os trabalhadores escravizados e resgatados, quer sejam eles brasileiros, estrangeiros, quer sejam resgatados do âmbito rural ou urbano e citaremos casos de forma breve de escravização de trabalhadoras domésticas.

Neste contexto, pesquisamos, entre outros, as seguintes obras e autores: Ricardo Rezende Figueira – "Pisando fora da própria sombra: A escravidão por dívida no Brasil contemporâneo"; Márcio Túlio Viana – "Trabalho escravo e Lista Suja": um modo original de se remover uma mancha"; Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé – "Trabalho Escravo no Brasil"; Maurício Godinho Delgado – Direito do Trabalho: Formação e Desenvolvimento – Colônia, Império e República e Ubiratan Cazetta – "A escravidão ainda resiste". Consultamos, ainda, dados estatísticos em jornais do DIAP, DIEESE, SITRAEMG, Repórter brasil e Brasil de fato e dados atualizados do site observatório da erradicação do trabalho escravo e tráfico de pessoas divulgados em abril de 2024. Na parte de legislação consultamos a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Código Penal brasileiro, Portarias Ministeriais e Convenções da OIT.

Para finalizar, apresentaremos os avanços e desafios que o Trabalho Escravo enfrenta no Brasil, em pleno Século XXI.

Um pouco de história

A escravidão na Grécia e na Roma Antiga, segundo Meltzer (2004), ocorreu não em virtude do

estigma da cor da pele ou do lugar de origem, ela ocorreu em função das **guerras**, onde o vencedor tinha o direito de escravizar o vencido, ou ainda, das **dívidas** contraídas, onde o credor passava a ter direito sobre o corpo do devedor, subjugando-o assim na escravidão.

No Brasil, quando os portugueses aqui chegaram, eles tentaram escravizar os índios, porém isso não deu certo, pois estes eram uma raça rebelde e preguiçosa, "segundo os colonizadores", além do que a cor da sua pele (cobre), cabelos lisos pretos e olhos amendoados, acreditavam estes, era sinal de má sorte. Como não conseguiram escravizar os índios, os portugueses no início do século XVII, passaram a utilizar a mão de obra escrava negra que vinha da África. Os escravos chegavam em navios negreiros abarrotados e, em condições degradantes de acomodação, saúde e higiene, como se animais fossem. Eles eram usados para o serviço doméstico e, também para o serviço externo nas fazendas, principalmente nas lavouras de cana-de-açúcar.

"(...) a história demonstra que a referida norma não foi capaz de proteger as crianças da exploração infantil, especialmente as crianças negras, pois essas já nasciam enredadas em uma sociedade estruturalmente racista, que não lhes dava condições de ter uma vida livre de exploração, sendo que os dados revelam que até hoje as crianças negras seguem sendo as mais exploradas".

A Abolição da Escravatura deu-se oficialmente em 13 de maio de 1888, através da Lei Áurea assinada pela Princesa Regente Isabel, porém, mesmo antes da abolição da escravatura, de acordo com Pedroso (2006, p. 65), vieram para o Brasil os primeiros imigrantes suíços e alemães para trabalhar nas fazendas paulistas de café. No início, a imigração era custeada pelo governo, mas com o tempo, o governo passou a não dar mais a ajuda financeira aos imigrantes e, estes quando chegavam ao Brasil já acumulavam dívidas, que eram pagas pelos barões do café, em troca da realização de um trabalho extenuante e exaustivo. E, segundo Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST, em seu livro Direito do Trabalho no Brasil: Formação e Desenvolvimento – Colônia, Império e República: "… a escravidão por dívida surge, em princípio no século XIX no Brasil, de modo a reter, mediante coação, a mão de obra nas fazendas brasileiras de determinadas regiões, inclusive algumas parcelas de imigrantes europeus. É bem verdade que, com relação à população negra liberta ou livre, o risco e a violência eram usualmente muito maiores, uma vez que tendiam a submetê-la, em alguns casos, a uma manifestamente ilegal situação de reescravização." E, continua: "a prática de **reescravização** das pessoas negras livres ou libertas era comum na sociedade monárquica (DELGADO, 2023, p. 93).

A historiadora Hebe Mattos, por exemplo, em estudo sobre essa época, no seu artigo: "Laços de família e direitos no final da escravidão", diz que até os anos 1870 era contumaz a prática da reescravização. (MATTOS, 2019, p. 355)

Um pouco mais a frente na História do Brasil e dentro do período da 2ª. Guerra Mundial (1939-1945), os nordestinos apelidados de "soldados da borracha" migraram para a Amazônia e, eram forçados a permanecer naquela região, enquanto não pagasse a dívida contraída com os coronéis.

E, finalmente, segundo Chaves (2006, p. 89), a escravidão de hoje, teve sua origem no período da ditadura militar (1964-1985), em que os governos apoiaram indiscriminadamente o agronegócio.

O trabalho escravo no contexto da legislação penal.

Alguns dicionários fazem uma pequena diferença entre o "**trabalho escravo**", que é quando uma pessoa é submetida a uma condição em que ela é privada de todo e qualquer direito, seja civil, social ou trabalhista e o "**trabalho análogo à escravidão**" que amplia essas definições, como por exemplo: o trabalho forçado por dívida e jornadas exaustivas de trabalho.

Conceitua ou se denomina a nova forma de escravidão, com vários nomes, entre eles os mais comuns são: escravidão por dívida e servidão; escravidão branca, trabalho forçado ou obrigatório e/ou em condições degradantes; trabalho em condições análogas à de escravo (art. 149, do Código Penal), e a forma mais usada e, que adoto para o presente artigo: **trabalho escravo**.

A redação do citado artigo, após a alteração da Lei 10.803/2003, passou a dispor que:

> 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 (BRASIL, 2003).

Segundo Feliciano (2005, p.111), o **tipo objetivo** do artigo 149 do Código Penal (CP), pressupõe para a existência do crime de trabalho escravo, que haja a ocorrência de 04 situações:

a) – sujeição da vítima a trabalhos forçados;
b) – sujeição da vítima a jornada exaustiva;
c) – sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho;
d) – restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão da dívida contraída com o empregador ou preposto.

Segundo Feliciano (2005, p.113), a consumação do trabalho escravo está condicionada à existência de uma das 03 condutas típicas delituosas acima mencionadas. O **dolo** é o **específico** (elemento subjetivo do injusto), ou seja, o agente deve ter a intenção de praticar o crime de trabalho escravo, pois só a mera constatação destas práticas não gera a tipificação do §1º do artigo 149, do CP. Portanto, para a consumação do crime de trabalho escravo, o fazendeiro, empreiteiro ou "gato" deverá intencionalmente impedir a saída do trabalhador da fazenda, inclusive não permitindo que ele vá embora de ônibus ou caminhão. As outras condutas típicas se consumam quando o fazendeiro mantém guardas e/ou pistoleiros armados para vigiar os trabalhadores e, ainda, quando são retidos os documentos destes com a finalidade de obrigá-los a permanecer no local de trabalho.

A **pena** imposta ao crime pela nova redação continuou sendo a de reclusão de dois a oito anos, porém foi acrescentada a "multa" como agravante da pena. O elemento "violência" é agravante do crime e deverá ser computado no somatório da pena. É o que chamamos de **concurso material** (art. 69 do CP).

À redação do artigo 149 do CP foi acrescentado o § 2º, segundo o qual a pena será aumentada

da metade se o trabalho escravo for cometido contra criança (pessoas com até 12 anos incompletos), contra o adolescente (pessoa de 12 a 18 anos incompletos), ou com o propósito de discriminar a vítima (trabalhador) em razão da sua raça, cor, etnia, religião ou origem. Em relação a este parágrafo cumpre acrescentar, que o trabalho escravo infantil é muito comum nas carvoarias, onde famílias inteiras são escravizadas. A discriminação e escravização do trabalhador, hoje em dia, ocorrem em "razão da **origem**", ou seja, o trabalhador escravo vem na sua maioria de regiões pobres e humildes do interior, próximas às grandes cidades, principalmente das regiões norte, nordeste e sudeste (BRASIL,1940).

Com relação ao **tipo subjetivo**, o crime de trabalho escravo só é admitido na forma dolosa, ou seja, a consumação do crime dar-se-á quando o fazendeiro, empreiteiro ou "gato" conscientemente têm a intenção de escravizar o trabalhador. Não se admite a forma culposa de tal crime. O crime é **material** e **permanente** e se consuma com a submissão do trabalhador ao empregador. Em tese admite-se que possa haver a **tentativa** de se reduzir alguém à condição análoga a de escravo.

O **sujeito ativo** pode ser qualquer pessoa que submeta o outro a trabalho forçado e em condições degradantes, não sendo necessário que quem escraviza tenha o título de empregador, pois pode ser um simples tomador de serviço como o próprio empreiteiro ou até o "gato".

A **responsabilidade pena**l do fazendeiro é **objetiva**, não podendo ele alegar que não acompanhou o aliciamento dos trabalhadores e nem a prestação de serviços destes pessoalmente.

A **competência penal** para julgar o crime do artigo 149 do CP é da Justiça Federal, porém este entendimento não foi pacífico no princípio, principalmente nos julgamentos do Supremo Tribunal Federal. Os que são contrários à competência da justiça federal alegam que o crime de trabalho escravo está contido no código penal no título dos crimes contra a pessoa e não no título dos crimes contra a organização do trabalho, esse sim de competência da justiça federal e, aqueles da justiça estadual.

O início da saga do trabalho escravo sob o contexto humanitário.

A escravidão contemporânea tem início no aliciamento do trabalhador em sua terra natal pelos "gatos", que são uma espécie de agenciadores contratados pelos fazendeiros para transportar trabalhadores para prestarem serviços em suas fazendas. Na maioria das vezes, estes trabalhadores saem de cidades pobres da região norte, nordeste ou sudeste do país, onde a miséria não lhes deixa alternativa, senão aventurar-se em busca de uma vida mais digna e confortável para si e seus familiares (esposa, filhos e pais). Alguns, vão com pequenos sonhos, como o de conseguir comprar uma bicicleta, uma roupa ou um tênis de marca e/ou ter um dinheirinho para "tocar" a roça quando retornarem. Estes trabalhadores, apesar das estórias sobre maus-tratos, humilhações, picadas de animais e até de assassinatos, que ouviram daqueles que se aventuram e retornaram "sem nada", assim mesmo, não desistem de partir.

Uns, têm o consentimento dos pais para viajar. Saem, à maioria das vezes, com a única roupa que possuem e com apenas uma marmita que a mãe ou a esposa preparou-lhes no dia anterior. Outros vão embora sem a bênção dos pais e saem na calada da noite, sem que eles presenciem. (FIGUEIRA, 2004, p.113-117). Um filme que vale a pena assistir sobre a temática do trabalho escravo tem como título "Pureza", que retrata a vida de Pureza Lopes Loyola, que inspirou a história verídica contada no referido filme, sobre uma mãe que resgatou o filho do trabalho escravo contemporâneo e sendo que com isso ela recebeu o prêmio internacional Award, pela sua contribuição na luta contra a escravidão e o tráfico de pessoa. O reconhecimento do heroísmo e da luta de Pureza para encontrar seu filho Abel fez com que, em 1995, fosse criado o **primeiro grupo especial móvel de fiscalização** para fazer cumprir a lei e garantir os direitos trabalhistas em todo o território nacional. A luta de Pureza também fez com que ela recebesse, em 1997, em Londres, o Prêmio AntiEscravidão da Anti-Slavery International, da mais antiga organização de combate ao trabalho escravo em atividade no mundo (G1 MA: TV MIRANTE, 2023).

Prosseguindo a saga dos trabalhadores escravizados, eles vão para o seu destino, transportados em ônibus desconfortável ou em caminhão de pau de arara, nas mesmas condições ou piores. No percurso de sua cidade natal até as fazendas, esses trabalhadores vão contraindo dívidas com o "gato", que lhes paga tudo, desde o cafezinho e as refeições nas paradas até os cigarros e as bebidas alcoólicas, mas tudo isso não é gratuito, pois será cobrado do trabalhador, assim que receber os seus parcos salários. Começa aqui a famigerada dívida, que pode, também, ter seu início no momento do aliciamento, quando o "gato" empresta dinheiro para a sobrevivência dos familiares do trabalhador, enquanto este estiver ausente. (SENTO-SÉ, 2001, p. 45).

Ao chegar ao seu destino, ou seja, nas fazendas para o trabalho, já acontecem as primeiras decepções, pois o avençado na hora do aliciamento não é cumprido e eles terão que pagar ainda pela alimentação (arroz, feijão, carne), pela rede para dormir e até pelos instrumentos de trabalho e de proteção individual, como enxadas, botas, luvas, chapéus, etc. O combinado era que tais instrumentos de trabalho e a alimentação seriam custeados pelo patrão, como lhes era de direito. (SENTO-SÉ, 2001, p. 46). Os objetos e mantimentos são anotados em uma cadernetinha no armazém improvisado pelo fazendeiro/empreiteiro e serão descontados já do primeiro salário do trabalhador, de uma só vez. E, a dívida vai crescendo e comprometendo o salário do trabalhador por meses a fio, acrescidos do que ele deve ao "gato". Esta espécie de escravidão é tratada por alguns como *truck-system* ou, "sistema do barracão", consistente no aprisionamento do trabalhador por dívidas contraídas em decorrência do trabalho.

Com o crescimento da dívida do trabalhador, o fazendeiro passa a escravizá-lo e a mantê-lo sob sua vigilância, mediante uma jornada exaustiva de trabalho, enquanto ele não pagar a dívida, gerando assim, o que é denominado pela Convenção nº. 29 e 105 da OIT, de **trabalho forçado** ou **obrigatório.**

A **segunda** característica ocorre quando o trabalhador, apesar de não ter se oferecido espontaneamente para trabalhar, ele se torna prisioneiro do fazendeiro, enquanto a dívida não é quitada, passando o seu trabalho a ser forçado ou obrigatório pelas injustas circunstâncias. E, como diz Raquel Dodge: "O consentimento do ofendido é irrelevante, pois a tutela penal prevalece em defesa do interesse público de preservação da liberdade e da dignidade da pessoa humana, como essenciais ao estado de direito" (CNMP, 2018).

Para definirmos bem o trabalho escravo, além das duas características de trabalho forçado ou obrigatório devemos observar a ocorrência de condições denominadas como "degradantes". Todo trabalhador tem direito às condições mínimas de saúde, higiene, habitação e alimentação para realizar bem o seu trabalho, isto é o patamar mínimo da dignidade humana. Porém, isso nem sempre ocorre com o trabalho escravo, pois ao chegar às fazendas o trabalhador além de não ver cumprido o acordado com o "gato", depara, ainda, com outra dura realidade que são as acomodações precárias: os alojamentos são feitos de lonas de plástico ou palha, não existem lençóis para se cobrir, terão que dormir em redes desconfortáveis, e, às vezes ao relento, sujeitando-se a picadas de insetos, de cobras ou escorpiões, além do ataque das onças, que rondam os acampamentos. As instalações sanitárias são insalubres, a água para beber não é potável e o banho será tomado em rios poluídos. Tudo isto, caracteriza as condições degradantes de trabalho!

Portanto, o trabalho escravo é concretizado na junção das duas modalidades, ou seja, o trabalho forçado ou obrigatório realizado em condições degradantes.

Trabalho escravo é aquele realizado de forma forçada e obrigatória e em condições degradantes e que viola os direitos humanos, preceituado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, e, por consequência, também, a "dignidade da pessoa humana", dignidade esta elevada a princípio fundamental, conforme o disposto no art. 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Segundo FIGUEIRA (2004, p. 184-202), além do trabalho forçado ou obrigatório realizado em condições degradantes e adversas, estes trabalhadores deparam, também, com o medo e a desconfiança entre si, ou seja, eles não têm confiança nos seus próprios colegas de serviço e, nem em seus patrões e ajudantes. E, quando surge algum atrito ou briga entre os colegas, instaura-se neles o medo da retaliação, sendo que eles passam a ficar noites sem dormir, com medo de serem assassinados por aqueles.

Além do medo citado, outro que os faz perder o sono é o de serem picados ou atacados por animais. Sem dormir direito e com a pressão da dívida que dia a dia aumenta, estes trabalhadores são levados ao stress físico e emocional. Segundo Melo (2008) neste momento a escravidão física dá lugar ao medo, com o consequente sequestro da subjetividade, onde a pessoa perde a sua identidade. E fragilizado, perde o poder de lutar e de se defender dos ataques que lhe são altamente nocivos. E prossegue o autor: "instaura-se, portanto o medo de tudo e de todos. É o caos dos afetos e pensamentos, das diretrizes. É o caos lançando suas raízes tão destruidoras e profundas neutralizando as iniciativas que poderiam gerar alguma forma de superação" (MELO, 2008, p. 54)**.**

Acuado física e psicologicamente, não resta outra saída ao trabalhador senão a fuga, apesar de sua consciência cobrar-lhe o pagamento da injusta e crescente dívida.

Ao fugir da fazenda, atormenta-lhe o medo de morrer assassinado pelo pistoleiro ou por mordida de animal, porém o sentido da liberdade almejada é maior, representando para ele o livramento das suas tristezas, angústias e a busca da sua identidade até então perdida. (FIGUEIRA, 2004, p. 234).

Ao conseguir fugir, o trabalhador procura, primeiramente, os sindicatos profissionais de sua categoria (Sindicatos dos Trabalhadores Rurais), bem como as associações religiosas como as Comissões Pastorais da Terra, onde existe. Essas associações profissionais e religiosas entram em contato com o Ministério Público do Trabalho (MPT), que auxiliado pelos grupos especiais de fiscalização móvel do trabalho (GEFM), pelos auditores-fiscais do trabalho e pela polícia federal localizam as fazendas e libertam os trabalhadores escravizados. A Justiça do Trabalho, mediante representação do MPT condena os proprietários das fazendas ou seus gerentes a pagar os direitos trabalhistas (salários atrasados, assinatura de CTPS, seguro-desemprego por 03 meses, férias, 13º salário, FGTS, etc), aplicando-lhes multas pesadas, bem como, concedendo aos trabalhadores escravizados uma justa indenização por dano moral individual ou coletivo, mediante Ação Civil Pública intentada pelo MPT. Atualmente, a Justiça do Trabalho tem condenado os fazendeiros ou empresas que utilizam a mão de obra escrava, à compra de veículos, computadores e rádios comunicadores que serão usados pelo Grupo Móvel no combate ao trabalho escravo.

A propósito o Código Penal, no título IV – dos Crimes contra a Organização do Trabalho, prevê no seu artigo 203, que:

> **Frustração de direito assegurado por lei trabalhista**
> Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:
> Pena - detenção, de 1 (um) ano a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.
> § 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 1/6 a 1/3 (um sexto a um terço) se a vítima é menor de 18(dezoito anos), idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental (BRASIL, 1940).

O trabalhador escravo ao ser resgatado da sua condição de aprisionamento readquire a sua identidade perdida. Volta para seus familiares, para casa. Retorna ao seu mundo. Ao ser resgatado cessa no trabalhador a sua insegurança, que antes vivera no cativeiro. Segundo Melo, ao reassumir sua identidade perdida, "é hora de organizar o medo, os traumas e as recordações que certamente por muito tempo o atormentarão." (MELO, 2008, p. 28). E, prossegue o autor, que "... o que desejamos é a possibilidade de um retorno que nos possibilite ver as mesmas coisas de antes, mas de um jeito novo, aperfeiçoado pela ausência e pela restrição". E, ainda: "depois do cativeiro, a festa do retorno, assim como na parábola bíblica que conta a história do filho que retornou depois de longo tempo de exílio". Depois da escravidão: "**a vida nunca mais poderá ser a mesma"**(MELO, 2008, p. 30).

Alguns trabalhadores, mesmo depois de libertados e resgatados pelos órgãos de fiscalização, ainda assim, não retornam para a sua cidade natal, ou por que se sentem fracassados, sem esperança ou ainda por outros motivos. E, assim, permaneceram na mesma vida de **peões de trecho**. A maioria deles vai buscar abrigo nas pensões das cidades, que funcionam, também, como locais de aliciamento de trabalhadores pelos "gatos".

E por incrível que pareça, estes trabalhadores serão aliciados novamente para trabalhar em outras fazendas ou para a "mesma", da qual foram resgatados. De acordo, com os órgãos de Fiscalização Móvel do Ministério Público do Trabalho é muito comum no resgate de trabalhadores submetidos ao regime de escravidão, encontrar trabalhadores, que anteriormente foram libertados da mesma fazenda ou de outra. Fecha-se assim, o "circulo vicioso" do trabalho escravo, onde o trabalhador liberto e resgatado da sua condição análoga à de escravo retorna ao trabalho forçado ou obrigatório e nas mesmas condições degradantes.

Há uma grande dificuldade dos órgãos de fiscalização em colher as provas da consumação do crime de trabalho escravo. O depoimento das vítimas no inquérito judicial-penal é quase impossível, pois os trabalhadores escravizados, em sua maioria, não são da cidade onde estão prestando serviços. São de outros estados, principalmente da região nordeste, norte e sudeste. Depois da libertação e do resgate, estes trabalhadores retornam para a sua terra natal ou vão trabalhar em outras fazendas, sendo assim, torna-se difícil localizá-los para que acompanhem o andamento da ação penal intentada pelo Ministério Público contra seu ex-patrão. Ademais, em alguns casos, os próprios fazendeiros ou seus auxiliares alteram o ambiente do trabalho escravo, visando com isso, não serem incriminados pela referida prática.

Neste momento, o trabalho dos auditores-fiscais é muito importante, pois estes servidores públicos constatam *in loco* a prática do trabalho escravo, através de fotografias e filmagens do ambiente de trabalho (habitações precárias, água poluída, instalações sanitárias insalubres, etc) e dos próprios trabalhadores vivendo naquelas condições degradantes. Além do que, estes profissionais no exercício do seu **poder de polícia** apreendem as cadernetas do armazém da fazenda, na qual constam os produtos adquiridos pelo trabalhador, bem como, os valores exorbitantes cobrados destes. Esta é a prova documental da injusta dívida contraída pelo trabalhador. Os auditores-fiscais, também, descrevem a jornada exaustiva de trabalho a que são submetidos estes trabalhadores, os equipamentos de proteção ofertados, os mecanismos de vigilância (armada ou não), a retenção ou não de documentos e, quais os meios de locomoção postos à disposição deles. E, por fim, investigam quem dava as ordens para a execução do trabalho forçado.

Os auditores-fiscais, após a investigação e de posse das provas da prática de trabalho escravo prevista no artigo 149 do CP repassam estas ao Ministério Público, que com base nelas apresentará sua denúncia, demonstrando quem praticou o crime, quando e de que forma o realizou.

A ação penal poderá ser intentada havendo ou não punição trabalhista, civil ou administrativa, pois tais esferas são autônomas e independentes. É possível a existência de ações simultâneas de processamento de ações individuais trabalhistas, de ação civil pública e penal, independentemente de imposição de sanções administrativas.

E, diz Cazetta (2005, p.128), citando Daniel Chagas que "é perfeitamente, possível que uma mesma conduta seja reprimida na seara penal sob a forma de um tipo incriminador e também o seja no âmbito administrativo por força de convenções internacionais com força de lei das quais o Brasil é signatário".

Dados atuais do trabalho escravo (de 1995 a 2023)

Quase 136 anos após a abolição da escravatura no Brasil, situações análogas ao trabalho escravo ainda são registradas em inúmeros casos em todo o país. De acordo com o Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, mais de 63.516 trabalhadores em condições análogas à de escravo foram encontrados e 61.035 foram resgatados do trabalho escravo de 1995 a 2023, em uma ação conjunta pelos órgãos de fiscalização (MPT, MTE, Grupos Móveis), da Polícia Federal e da Justiça do Trabalho (dados recentes de Abril de 2024, divulgados pelo site observatório da erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas). O número de resgates cresceram e, só em 2023 foram 3.238 trabalhadores resgatados. (OBSERVATÓRIO DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E DO TRÁFICO DE PESSOAS, 2023).

O estado de Minas Gerais, São Paulo, Pará, Goiás, entre outros fazem parte da estatística, como estados, onde a exploração do trabalho escravo é grande, e outros estados, também, fazem parte desta triste estatística como o Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Tocantins, Piauí, Bahia e Rio Grande do Sul.

De acordo com o Observatório de Erradicação Trabalho Escravo e de Tráfico de Pessoas, os trabalhadores resgatados entre os anos de 1995 a 2023, se declararam em relação a sua "**raça**" em: 52% Parda, 20,9 Branca, 14% Preta, 10,1% Amarela e 3,1% Indígena. O perfil dos casos de trabalho escravo também comprova que o analfabetismo ou a baixa escolaridade tornam o indivíduo mais vulnerável a esse tipo de exploração, sendo que eles se declaram da seguinte forma em relação a sua **escolaridade:** Analfabeto (26,3%), até o 5º ano incompleto (33,5%), 5º ano completo (4,89%), 6º ao 9º ano incompleto (15,5º), fundamental completo (4,89%), ensino médio incompleto (4,84%), ensino médio completo (6,6%) e Não Informado (1,86%). Com relação ao **perfil etário** e de **sexo** das vítimas, a grande maioria é do sexo masculino e a faixa etária é dos 18 aos 60 anos, sendo que dos 18 aos 24 anos há uma maioria dos resgatados, ficando os de 25 a 29 anos em segundo lugar no ranking de resgatados, sendo que há menores de idade entre eles. Há uma minoria de mulheres, que são aproveitadas nos serviços domésticos, como para cozinhar para os "peões do trecho", como são vulgarmente chamados estes trabalhadores.

O trabalho escravo é muito encontrado em atividades sazonais, como a da cana-de-açúcar, onde segundo os usineiros a mecanização da colheita não é vantajosa. Resumindo, não se gasta com a mecanização da colheita, pois os trabalhadores se sujeitam a receber baixos salários, em condições degradantes, sendo assim, os gastos dos usineiros com a mão de obra escrava é pequena e os seus lucros serão maiores. É uma lógica desumana! Ao longo dos anos, de 1995 a 2023, a maioria dos resgates de trabalhadores aconteceram no campo e os setores da **atividade econômica** aonde mais ocorreram resgates de trabalhadores foram os da Pecuária (27,9%), Cana-de-Açúcar (13,7%), Produção Florestal (exploração de florestas nativas – 7,34%), Cafeicultura (5,91%), Fabricação de Álcool (4,21%), Construção de Civil (4,04), Cultivo de Soja (2,8), Cultivo do Algodão (2,55%).

Segundo Matheus Alves Viana, Chefe da Divisão de Fiscalização para a Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE):

> "A ausência do Estado que gera boa parte dessas situações de vulnerabilidade. Não por acaso são em municípios com baixo IDH [índice de desenvolvimento humano], com pouca infraestrutura estatal, com pouca oferta de serviços públicos que esses trabalhadores são encontrados ou saem para serem explorados, são traficados", e ainda, segundo ele, hoje os desafios são muito grandes, especialmente porque os exploradores desenvolveram uma

contrainteligência sabem se esconder. “O sucesso se dá quando e Estado está presente e se faz forte. Nenhuma instituição de nenhum Poder consegue fazer nada de forma isolada”, ressaltou Viana. (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

O caso chocante de Trabalho Escravo na colheita da Uva na Serra Gaúcha

Um caso de trabalho escravo que chocou o Brasil em 2023, mais especificamente no dia 22 de fevereiro de 2023, na Vinícola de Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul, caso este largamente noticiado pela mídia em geral, em que 03 (três) trabalhadores baianos procuraram a polícia, após fugirem de um alojamento, em que eram mantidos contra a sua vontade. A operação policial resgatou 207 pessoas (de acordo com notícias atualizadas), que eram submetidas a trabalho análogo à escravidão durante a colheita da uva. Tais trabalhadores foram contratados pela Fênix Serviços Administrativos e Apoio à Gestão de Saúde Ltda, que oferecia a mão de obra para as vinícolas Aurora, Cooperativa Garibaldi, Salton e produtores rurais da região. Os trabalhadores escravizados afirmaram, na ocasião que eram extorquidos, ameaçados, agredidos e torturados com choques elétricos e spray de pimenta. Em sua defesa, para justificar o “injustificável”, o Centro da Indústria, Comércio e Serviços (CIC), de Bento Gonçalves, na serra gaúcha do Rio Grande do Sul, afirmou em nota que a situação do trabalho semelhante à escravidão descoberta na cidade tinha relação com “um sistema assistencialista que nada tem de salutar para a sociedade”, o que gera “falta de mão de obra na cidade de Bento Gonçalves”. E, por fim, para eximir-se das suas responsabilidades e conivência com a submissão desse trabalhadores ao trabalho indigno a referida entidade industrial considerou a prática inaceitável e pediu punição aos responsáveis. Resumindo, eles culpam os programas de distribuição de renda do governo federal (bolsa família, etc), por não terem conseguido recrutar trabalhadores para a colheita da uva na sua própria região, tendo que trazer esses trabalhadores de outras cidades e/ou estados nordestinos como a Bahia e, o que é mais “cruel” e “injustificável” mantendo estes trabalhadores, sob o regime de condição análoga a de escravo. (CORREIO, 2023).

As vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton assinaram um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) proposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) referente ao caso dos 207 trabalhadores resgatados em Bento Gonçalves em condições análogas à escravidão no dia 22 de fevereiro de 2023. As empresas se comprometeram em pagar R$ 7 milhões por danos morais.

A divulgação da famigerada “Lista Suja” do trabalho escravo

O governo federal com a implementação do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, divulga a cada semestre o nome das pessoas físicas ou jurídicas que utilizam o trabalho escravo em suas atividades, seguindo assim, uma prática da OIT, que torna público os nomes dos países que violam as suas convenções. É o que se denomina de “**lista suja**”, que é o cadastro de Empregadores (Pessoas Físicas ou Empresas) que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à escravidão, cuja lista é disciplinada pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 11, de maio de 2016 e existe desde 2003, na forma de sucessivos atos normativos que o regulamentaram desde então. Na lista suja estão incluídos em um cadastro os nomes de pessoas físicas ou jurídicas flagradas na exploração do trabalho escravo, sendo que tais pessoas estão proibidas de receber financiamento em instituições públicas ou privadas. Essas pessoas ou empresas são monitoradas por 02 anos, depois da sua inclusão no cadastro de empregadores. Se não houver reincidência e com o pagamento das multas e dos débitos trabalhistas, seu nome será então excluído (VIANA, 2006, p.49).

Segundo Cazetta (2005 p. 127), a inscrição do empregador no cadastro negativo ou “lista suja” não se condiciona à condenação penal deste, pois para incluir o nome do empregador na “lista suja”, o critério usado pela via administrativa é diferente da penal, além do que tais esferas são independentes.

Existe, também, uma lista de empresas que se comprometem a não comprar produtos das

empresas que utilizam nas suas atividades o trabalho escravo, como por ex: a Petrobras.

Mesmo atuando de forma irregular, as empresas flagradas na exploração do trabalho escravo recorrem ao Judiciário para retirar o seu nome da "lista suja", sob a alegação de que tal pecha de escravocrata difama a sua imagem. Elas, às vezes conseguem liminares que lhes dão o direito de não ter o seu nome incluído no referido cadastro. Para as empresas que afirmam que a inclusão do seu nome na "lista suja" exporá negativamente sua imagem perante a mídia e a sociedade, Márcio Túlio Viana, em seu artigo: **trabalho escravo e "lista suja": um modo original de se remover uma mancha**, elaborado para a OIT como subsídio para os debates no I Encontro dos Agentes Públicos Responsáveis pelo Combate ao Trabalho Escravo, Brasília, novembro de 2006, cita o trecho da sentença da Juíza Odélia França Noleto, que responde bem a essa indagação destas empresas, e que vale a pena reproduzir como se encontra no mencionado artigo, à pág. 55:

> Não quisesse a reclamante passar por escravocrata em público, não tivesse ela adotado essa praxe em seu estabelecimento. Aliás, agindo dessa forma, a reclamante expôs internacionalmente o nome do País, que levou a pecha de não coibir essa praxe vil, apesar de ter ratificado Convenção da OIT! (VIANA, 2006).

Além do que, o nome da empresa não é colocado à sua revelia, pois existe todo um trâmite legal, com abertura de processo administrativo no qual ela pode se defender, conforme dispõe a Portaria Interministerial acima referida. As empresas e pessoas físicas só são incluídas quando o processo administrativo é concluído e não tem mais recurso.

O Ministério do Trabalho e Emprego divulgou publicamente no dia 05 de abril de 2024 a "**Lista Suja**" do Trabalho Escravo no Brasil, com a triste constatação que a exploração e o trabalho escravo em vez de regredir vem piorando. A Lista Suja é atualizada semestralmente e teve o segundo recorde de nomes de pessoas físicas e empresas exploradoras do trabalho escravo nela incluídas. A lista ganhou agora mais **248 nomes** de pessoas físicas e empresas (empregadores) que vem praticando o abominável trabalho escravo, totalizando **654** empregadores até o momento. (Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) - 1º semestre de 2024). Alguns nomes foram incluídos e outros que cumpriram as exigências legais tiveram seus nomes excluídos dela. Nas áreas da atividade econômica, ressaltamos, do total de empregadores incluídos na Lista Suja, as seguintes áreas: Trabalho Doméstico (43 nomes), Cafeicultura (27 nomes), Pecuária (22 nomes), Produção de Carvão (16 nomes), Construção Civil (12 nomes). Sendo que o Estado de Minas Gerais ficou em primeiro lugar com **151** nomes de empregadores na Lista Suja do trabalho escravo e São Paulo com ***78*** nomes de empregadores. (MTE, 2024).

Com relação ao "Trabalho Doméstico", o primeiro resgate de uma empregada doméstica no Brasil, aconteceu em 2017, segundo Luciano Aragão Santos, Procurador do Trabalho e Coordenador Nacional de Combate ao Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho. A Lista Suja de Abril de 2024 conta com o total de 43 nomes inscritos de pessoas físicas, que mantiveram empregados domésticos, sob a condição análoga a de escravos (MPT-MA, 2023).

O Trabalho Escravo Doméstico: uma triste realidade

O primeiro caso de resgate de uma Empregada Doméstica, submetida ao trabalho escravo no Brasil foi registrado no ano de 2017.

De lá para cá, foram surgindo outros casos, como o triste caso ocorrido na Zona Norte do Rio de Janeiro, no qual apareceu o nome de um empregador e sua mãe que mantinham uma empregada sua na condição de escrava por 72 anos, sendo este o caso mais longo e antigo de exploração do trabalho doméstico no Brasil. A idosa escravizada chegou a se aposentar, mas o cartão e a senha ficavam em poder do patrão. Segundo, a força-tarefa dos auditores-fiscais da Superintendência do Trabalho no Rio de Janeiro que resgatou a idosa escravizada, ela jamais recebeu salários ou benefícios

e nem gozou férias. Após denunciados pelo Ministério Público do Trabalho e se condenados os patrões podem pegar uma pena de até 08 anos de prisão. Na sua defesa os patrões alegaram que ela não era uma empregada doméstica, mas sim considerada "parte da família". Segundo o MPT, o procedimento está em tramitação e não falaria para não prejudicar a investigação. (NOVO *et. al.* 2022).

Outro caso mais recente, de 03 de abril de 2024, no site do Ministério Público do Trabalho (www.mpt.mp.br) traz a notícia de uma **idosa de 62 anos que foi resgatada de trabalho escravo doméstico no Rio de Janeiro**. A mulher era submetida a jornada exaustiva e há 15 anos tinha sua autonomia limitada (MPT, 2024).

Para Luciano Aragão Santos, esta não é uma história incomum, e só recentemente é que a sociedade começou a olhar para a exploração das trabalhadoras domésticas. Essas empregadas domésticas escravizadas entraram naqueles lares como crianças e adolescentes e ali permaneciam em situações degradantes até a sua velhice e morte. (MPT-MA, 2024).

A sociedade atualmente está mais alerta e tem sido apresentadas mais "denúncias" e, por consequência essas empregadas domésticas estão sendo resgatadas da situação análoga a escravidão em que viviam. Qualquer cidadão que quiser denunciar o trabalho escravo pode entrar no site do Ministério Público do Trabalho no www.mpt.mp.br e, acessar a opção: "Denuncie", bastando apresentar os fatos relevantes, que possa caracterizar o trabalho escravo, sendo que o caso relatado será analisado por um Procurador do Trabalho e, em caso de se ter elementos suficientes serão objetos de fiscalização pelas Equipes na Instituição que trabalham com o combate ao Trabalho Escravo.

Estrangeiros submetidos ao Trabalho Escravo no Brasil

Segundo dados do Jornal online Brasil de Fato, nos últimos 14 anos (entre 2006 e 2020) 860 estrangeiros foram resgatados de trabalho escravo, sendo que 46% deles atuavam no setor de confecção de roupas. Entre 2013 e 2014, ocorreram uma maior quantidade de resgates, no total de 392 estrangeiros. Segundo fontes do jornal citado, "pessoas de 11 países chegaram ao Brasil com a promessa de uma vida nova e emprego digno, mas o que receberam foi uma rotina de trabalhos forçados, com remuneração escassa e condições desumanas. **Bolivianos** foram os estrangeiros que mais vivenciaram esse tipo de situação. Ao menos 405 trabalhadores da Bolívia estavam em situação análoga à escravidão no Brasil. Em seguida, **paraguaios** (169) e **haitianos** (141)." Sendo que seis em cada dez pessoas escravizadas e resgatadas estavam no Estado de São Paulo (377). Em seguida, vem o município de Conceição do Mato Dentro, no interior de Minas Gerais, onde 100 haitianos trabalhavam em condições desumanas na construção civil. A pesquisa também destaca a situação de vulnerabilidade de imigrantes **venezuelanos** no país. Segundo os dados obtidos do Ministério da Economia, pelo menos 31 pessoas da Venezuela foram submetidas a trabalho escravo no território brasileiro – sendo que 17 delas foram resgatadas em Roraima, em 2021 (BRASIL DE FATO, 2021).

E, por fim, recentemente na data de 31 de janeiro de 2024, **argentinos**, foram resgatados em condições análogas a escravidão na também colheita da uva na Serra Gaúcha. Foram libertados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego e pela Polícia Federal, 18 trabalhadores, em propriedade rural de São Marcos, na Serra Gaúcha. O menor tinha 16 anos e o mais velho 61 anos e eram provenientes da província de Missiones, na Argentina. (CAMARGO, 2024).

A impunidade e a reincidência

A indagação que fazemos é o que leva um ser humano a escravizar seu semelhante, em pleno século XXI? Tentaremos responder de forma suscita tal indagação.

Em primeiro lugar, o que faz perdurar a prática do trabalho escravo no Brasil é a **impunidade** que traz como consequência a **reincidência** da prática delituosa pelos mesmos infratores.

A **impunidade** é também gerada por fatores naturais, como as grandes distâncias e o difícil acesso das fazendas que exploram o trabalho escravo. Às vezes, estas fazendas são circundadas por estradas esburacadas, sem asfalto e perigosas e, estão no meio da mata cerrada, onde nem os órgãos de fiscalização conseguem chegar.

Com relação à **reincidência** da prática do trabalho escravo, medidas mais drásticas deveriam ser tomadas em relação àquelas empresas e fazendeiros que são encontrados novamente na referida prática. O que vemos é a mobilização de um grande aparato integrado pelos Poderes Judiciário e Executivo, para libertar e resgatar os trabalhadores, que estavam vivendo em condições análogas à de escravo, porém os fazendeiros em pouco tempo voltam a reincidir na mesma prática escravagista, quer seja, na mesma fazenda ou em outras do mesmo grupo econômico. Não basta só pagar direitos trabalhistas e multar as empresas, pois o trabalho escravo trará para a vida destas pessoas marcas e consequências físicas e psíquicas que poderão perdurar para a vida toda.

Uma das iniciativas, que visou reduzir drasticamente a impunidade e reincidência deste crime no Brasil foi a Proposta de Emenda à Constituição (PEC nº. 0438/2001), de autoria do ex-senador Ademir Andrade (PSB-PA), que previa a desapropriação de terras de todos os proprietários que reconhecidamente utilizassem a mão de obra escrava, como acontece com o narcotráfico, sendo que tal proposta foi aprovada pelo Senado, em 2001, e se tornou a Emenda Constitucional n. 81 de 05 de junho de 2014, passando a vigorar com o seguinte enunciado:

Art. 1º O art. 243 e parágrafo único da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

> 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." (NR) - (Publicação no DOU DE 06/06/2014). (BRASIL, 1988).

Uma das iniciativas legislativas atuais, que nos trazem esperança da sua aprovação, e que está em tramitação no Senado Federal é o projeto de lei (PL 5.970/2019) que regulamenta a expropriação de imóveis urbanos e rurais em que for constatada a exploração de trabalho em condições análogas às de escravidão. A medida não exclui outras sanções já previstas em lei. Apresentado pelo senador Randolfe Rodrigues (Rede-AP), o texto determina que serão expropriados imóveis urbanos e rurais onde for constatada a exploração de mão de obra análoga à escrava, após o trânsito em julgado de sentença. O projeto ainda estabelece que a condenação também será aplicada em sentença no âmbito da Justiça Trabalhista e não apenas na Penal. Além disso, qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência da exploração de trabalho em condições análogas às de escravo, conforme o texto, será confiscado e se reverterá ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A matéria, já aprovada na Comissão de Direitos Humanos (CDH), tramita na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) sob a relatoria do senador Paulo Paim (PT-RS) e terá votação terminativa na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ). Aguardemos e torcemos para a sua aprovação (AGÊNCIA SENADO, 2024).

Por fim, o Brasil aboliu a escravidão oficialmente em 1º de maio de 1888 (século XIX), mas 136 anos depois este tipo de exploração do trabalho humano (**difícil de acreditar**), infelizmente,

continua no nosso país em pleno século XXI, sendo que o trabalho escravo ainda é um drama histórico no nosso país.

A prática do Trabalho Escravo no Brasil, em pleno século XXI, não foi erradicada ainda, em função de uma série de fatores que propiciam tal prática, quer seja, em primeiro a **desigualdade social e econômica**, em segundo a **impunidade** e, em terceiro a **reincidência**.

A desigualdade social e econômica é uma consequência da má distribuição de renda, onde uns são muito ricos e a maioria é muito pobre. No rol destes muito ricos, estão os latifundiários, proprietários de fazendas com grande extensão de terras e, por outro lado, os abaixo da linha de pobreza: os trabalhadores aliciados para prestar serviços para aqueles. Haja vista, que a maioria destes trabalhadores advém de cidades e pequenos povoados de regiões pobres para trabalhar geralmente em cidades maiores. Este contraste social e econômico é visível e faz com que estes poderosos proprietários mandem e desmandem. Além da desigualdade social e econômica, a política do "**eu sou a lei**", destes coronéis, gera o segundo fator, a **impunidade**.

Os grandes latifundiários são uma espécie de senhores feudais modernos, pois em seus territórios, fazem suas próprias leis e estão acima dela. Tais leis só valem para a população pobre, na sua maioria os trabalhadores rurais, que são aliciados para trabalhar para eles, em regime de escravidão. Se alguém os contesta são perseguidos e até assassinados como nos casos, de Chico Mendes (assassinado em 22/12/1988 em Xapuri-Acre) e da freira americana Dorothy Stang (assassinada em 12/02/2002 em Anapu-Pará), ambos assassinados por pistoleiros a mando de fazendeiros. E, lembrou-me de tantos que lutaram pela floresta e por sua gente, e em especial o frei dominicano francês Henri des Roziers, assessor jurídico da Comissão Pastoral da Terra, ao qual rendo homenagens neste artigo à sua memória, pois quando vivo andava acompanhado por dois policiais federais, na cidade de Xinguara no Pará, pois está jurado de morte pelos fazendeiros, em virtude de ter denunciado o trabalho escravo naquele estado. O mencionado frei faleceu os 87 anos em 2017, de *causa mortis* natural em Paris na França, após deixar um grande legado de humanidade e proteção dos povos da floresta contra os exploradores do trabalho escravo.

É, de se ressaltar, que entre outros profissionais que combatem o trabalho escravo, o papel dos auditores-fiscais é fundamental na constatação deste crime, pois através de seus registros fotográficos e de filmagens são trazidos aos autos criminais uma abundante prova contra os fazendeiros e seus auxiliares.

A impunidade não é apenas dos fazendeiros, mas também, dos seus auxiliares, como os "gatos", empreiteiros, gerentes e pistoleiros. Esses empregadores e seus auxiliares, ao manter trabalhadores aliciados, sob o regime de trabalho forçado ou obrigatório, em jornadas exaustivas e, em condições degradantes, atentam contra a dignidade da pessoa humana, preceituada pela nossa Constituição Federal.

A meu ver, a **reincidência**, é uma consequência da impunidade. Reafirmo, novamente, como quando dissertei sobre a reincidência, que é necessária a existência de uma legislação mais rígida para o fazendeiro, que após ser autuado, continua a manter trabalhadores sob o regime de escravidão, na mesma fazenda ou em outra do mesmo grupo econômico. Entendo, que o fazendeiro reincidente se julga acima da lei, brinca com ela e desrespeita a Justiça e os órgãos públicos constituídos como um todo.

Para concluir tem fundamental importância os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - Agenda 2030**, das Nações Unidas, principalmente no que se refere ao tema desse artigo, a **ODS-8 (Trabalho decente e Crescimento Econômico)**, que pretende até 2030, entre outras coisas, tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de criança-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho

infantil em todas as suas formas. Visa ainda alcançar o pleno e produtivo e o trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.

Por fim, sonho com um país, em que meu semelhante independente de sua origem, cor de pele possua as condições mínimas para viver uma vida digna, solidária e justa (art. 3º, I, CRF/88) e, onde sejam respeitados os valores sociais do trabalho (art.1º, IV, CRF/88), pois só assim, poderemos dizer com todas as letras, que o Brasil é um país onde a dignidade da pessoa humana é respeitada e onde predomina o legítimo Estado Democrático de Direito!

Referências

AGÊNCIA BRASIL. Brasil teve mais de mil pessoas resgatadas do trabalho escravo em 2019. Brasília, **Agência Brasil**, 28 jan. 2020, Disponível em: Hhttps://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-01/brasil-teve-mais-de-mil-pessoas-resgatadas-do-trabalho-escravo-em . Acesso em: 02 maio 2024.

AGÊNCIA SENADO. Senado analisa medidas de combate ao trabalho escravo. Brasília, **Agência Senado**, 29 jan. 2024. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/01/29/senado-analisa-medidas-de-combate-ao-trabalho-escravo#:~:text=Uma%20das%20iniciativas%20%C3%A9%20o,san%C3%A7%C3%B5es%20j%C3%A1%20previstas%20em%20lei. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Decreto - lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código penal. **Diário Oficial da União**: 7 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 10.803, de 12 de dezembro de 2002. Altera o art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. **Diário Oficial da União**: 12 dez. 2003. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/norma/552679#:~:text=Altera%20o%20art.,condi%C3%A7%C3%A3o%20an%C3%A1loga%20%C3%A0%20de%20escravo . Acesso em: 02 maio 2024.

BRASIL DE FATO. Nos últimos 14 anos, 860 estrangeiros foram resgatados de trabalho escravo. São Paulo, **Brasil de fato**, 20 jul. 2021. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/07/20/nos-ultimos-14-anos-860-estrangeiros-foram-resgatados-de-trabalho-escravo#:~:text=Entre%202006%20e%202020%2C%20pelo,03005.058385%2F2021%2D85. Acesso em: 02 maio 2024.

CAMARGO, Gilson. Argentinos são resgatados em condições análogas a escravidão na colheita da uva na Serra Gaúcha.São Paulo, **Brasil de fato**, 02 fev. 2024. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2024/02/02/argentinos-sao-resgatados-em-condicoes-analogas-a-escravidao-na-colheita-da-uva-na-serra-gaucha . Acesso em: 02 maio 2024.

CAZETTA, Ubiratan. A escravidão ainda resiste. *In*: Organização Internacional do Trabalho (coord.) **Possibilidades jurídicas de combate à escravidão contemporânea**. Brasília: OIT, 2005.

CHAVES, Valena Jacob. A utilização de mão-de-obra escrava na colonização e ocupação da Amazônia. Os reflexos da ocupação das distintas regiões da Amazônia nas relações de trabalho que se formaram nestas localidades. *In:* VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.).**Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. São Paulo: ANAMATRA/Ltr, 2006..

CORREIO. 194 Baianos resgatados de trabalho escravo na Serra Gaúcha voltam à Bahia. Salvador, **Correio**, 25 fev. 2023. Disponível em: https://www.correio24horas.com.br/bahia/194-baianos-resgatados-de-trabalho-escravo-na-serra-gaucha-voltam-a-bahia-0223. Acesso em: 30 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Trabalho escravo: conceito legal e imprecisões. **Conselho Nacional do Ministério Público**, Brasília, 25 jan. 2018. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/institucional/3-noticias/todas-as-noticias/10938-dodge-anuncia-criacao-de-forca-tarefa-para-investigar-casos-de-trabalho-escravo-na-fazenda-brasil-verde. Acesso em: 26 abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho**: Formação e Desenvolvimento - Colônia, Império e República. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023, 256 p.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Do crime de redução à condição análoga à de escravo, na redação da Lei n. 10.803/2003. **Jus Laboris**, Teresina, ano 9, n.678, Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106537/2004_feliciano_guilherme_crime_reducao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso: 26 abr. 2024.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. **Pisando fora da própria sombra**: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

G1 MA; TV Mirante. Maranhense, que inspirou o filme 'Pureza', recebe prêmio internacional Award por sua contribuição na luta contra a escravidão e o tráfico de pessoas. **G1**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/ma/maranhao/noticia/2023/06/15/maranhense-que-inspirou-o-filme-pureza-recebe-premio-internacional-award.ghtml. Acesso em: 30 abr. 2024.

MATTOS, Hebe. Laços de família e direitos no final da escravidão. *In*: ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **História da Vida Privada no Brasil**: Império – a corte e a modernidade nacional. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. p. 337-383.

MELO, Karline. Brasil teve mais de mil pessoas resgatadas do trabalho escravo em 2019. **Agência Brasil**, Brasília, 28 jan. 2020. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-01/brasil-teve-mais-de-mil-pessoas-resgatadas-do-trabalho-escravo-em. Acesso em: 30 abr. 2024.

MELO, Fábio de. **Quem me roubou de mim?** O sequestro da subjetividade e o desafio de ser pessoa. 23. ed., São Paulo: Editora Canção Nova, 2008.

MELTZER, Milton. **História ilustrada da escravidão**. São Paulo: Ediouro, 2004

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Idosa de 62 anos é resgatada de trabalho escravo doméstico no Rio de Janeiro. **MPT**, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/idosa-de-62-anos-e-resgatada-de-trabalho-escravo-domestico-no-rio-de-janeiro. Acesso em: 02 maio 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. O Coordenador da Conaete Luciano Aragão concede entrevista ao Jornal da Globo sobre a lista suja de trabalho. São Luiz, **MTP-MA**, 2023. Disponível em: https://www.prt16.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-ma/1080-o-coordenador-da-conaete-luciano-aragao-concede-entrevista-ao-jornal-da-globo-sobre-a-lista-suja-de-trabalho, Acesso em: 10 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. MTE atualiza o Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão. Brasília. **Ministério do Trabalho e Emprego**, 05 abr. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-

conteudo/2024/Abril/mte-atualiza-o-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao. Acesso em: 10 jun. 2024.

NOVO, Daniella *et. al*. Patrões de idosa escravizada por 72 anos controlavam até a aposentadoria dela, diz força-tarefa. **G1**, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2022/05/13/patroes-de-idosa-escravizada-por-72-anos-controlavam-ate-a-aposentadoria-dela-diz-forca-tarefa.ghtml. Acesso em: 02 maio 2024.

OBSERVATÓRIO DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E DO TRÁFICO DE PESSOAS. Panorama geográfico geral. **Smartlab**. 2023. Disponível em: https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=prevalencia. Acesso em: 30 abr. 2024.

PEDROSO Eliane. Da negação ao reconhecimento da escravidão contemporânea. *In*: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (coord.). **Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. São Paulo: ANAMATRA/LTr, 2006.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho escravo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001, 136p.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalho escravo e "Lista Suja": um modo original de se remover uma mancha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74 p. 189-215, jul./dez. 2006. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/73833/2006_viana_marcio_trabalho_escravo.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 02 maio. 2024.

Foto de capa: Freepik

BRASIL LIVRE DO TRABALHO INFANTIL: UM SONHO COLETIVO

Virgínia de Azevedo Neves[1]
Luciana Marques Coutinho[2]

RESUMO

Muito tem se discutido acerca dos meios para a erradicação do trabalho infantil. O sistema criado para proteger as crianças e adolescentes não tem enfrentado, com a prioridade absoluta exigida na Constituição Federal, a questão. Há milhares de crianças e adolescentes em situação de trabalho no Brasil. O problema é tido, para muitas pessoas, como solução para as classes pobres, e não como violação de direitos. A "meritocracia" é utilizada para justificar a pobreza e a desigualdade social, principais causas do trabalho infantil, mesmo sendo evidente que, em nenhuma hipótese, há condições igualitárias de "competição" entre pessoas pobres e ricas. O presente artigo se propõe a discutir a exploração da mão de obra infantil como resultado de uma cultura individualista e discriminatória que naturaliza essa violência e influencia a própria vítima e sua família. Conclui-se que o enfretamento ao trabalho infantil passa pela implantação de política pública que o reconheça como problema estrutural, não apenas como individual. Por isso, a questão deve ser tratada de forma coletiva. Conclui-se ainda que a necessária mudança cultural deve se dar por meio da conscientização social com a participação direta das vítimas e de suas famílias.

Palavras-chave: Trabalho infantil, formas de enfrentamento. Política pública. Problema estrutural. Conscientização da vítima.

1 Procuradora Regional do Trabalho. Especialista Docente em Direito Processual Civil pela Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal – AEUDF; Mestra em Direito da Universidade Católica de Brasília.
2 Procuradora do Trabalho. Gerente Nacional do Projeto Políticas da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente - Coordinfância.

Introdução

Quem já se dispôs a falar contra o trabalho infantil publicamente conhece o enorme desafio que é enfrentar esse debate.

Temos milhares[3] de crianças e adolescentes em situação de trabalho no Brasil. Toleramos, aceitamos e até defendemos o trabalho infantil. Não absorvemos a simples ideia de que devemos cuidar e proteger todas as crianças e os adolescentes.

Como adverte a historiadora e antropóloga Lilia Schwarcz, o presente está cheio de passado. A defesa envergonhada, sutil, dissimulada e, não raro, até direta e intransigente do trabalho precoce para crianças e adolescentes (desde que sejam pobres, negras, pardas e periféricas) tem alicerce no passado e teima em ser presente (SCHWARCZ, 2021).

Recentemente, ao falarmos para adolescentes de uma escola pública sobre os malefícios e a proibição do trabalho infantil, fomos fortemente confrontadas e questionadas: "nós não nascemos em berço de ouro, nascemos em berço de barro".

"A Carta Magna assentou a garantia para crianças e adolescentes, com prioridade absoluta, do resguardo do direito à vida, à saúde, à educação, ao lazer, profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária, colocando-as a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão"

Na verdade, falas em defesa do trabalho infantil como solução para as classes pobres são muito comuns, vindas da população em geral e até mesmo de agentes do sistema de garantia de direitos, do sistema de justiça e das próprias vítimas e de suas famílias.

Se de um lado o trabalho infantil não é visto como violação gravíssima de direitos, mas como uma "oportunidade", de outro, o sistema criado para proteger as crianças e adolescentes não enfrenta, como deveria, o combate ao trabalho infantil.

Lá se vão quase trinta e cinco anos da promulgação da Constituição Cidadã que adotou o princípio da proteção integral para crianças e adolescentes e definiu os marcos etários e requisitos para o ingresso no mercado de trabalho, erigindo o chamado direito **ao não trabalho** para pessoas em desenvolvimento. A Carta Magna assentou a garantia para crianças e adolescentes, com prioridade absoluta, do resguardo do direito à vida, à saúde, à educação, ao lazer, profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária, colocando-as a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988).

Entretanto, segundo os últimos dados apurados pela última PNADc do IBGE, divulgados em 2023, ainda há quase 1,9 milhão de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no País

3 Segundo a PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022, o Brasil possuía 1,881 milhão em situação de trabalho infantil em 2022 (NERY; CABRAL, 2023).

(Nery; Cabral, 2023), sendo que 756 mil estão nas piores formas de trabalho infantil[4] .

A presença cotidiana e visível de crianças e adolescentes no trabalho nas ruas, no comércio informal, no campo, no tráfico de drogas e na exploração sexual deveria ser motivo para grande comoção social e espanto e, no entanto, não é.

Na realidade, o comportamento permissivo com o trabalho infantil revela a existência de um olhar discriminatório e complacente de quem não se importa com a perpetuação da exclusão de uma considerável parcela da população. A exploração do trabalho das pessoas pobres, ainda em desenvolvimento, parece vir da ideia arcaica de que elas possuem um lugar natural, predeterminado, de sujeição e abuso na sociedade. Essa visão enviesada, "a verdade do opressor", se torna presente também na "consciência do oprimido", do explorado, resultado da internalização da opressão, como ensinou Paulo Freire (FREIRE, 1987).

Este estado de coisas representa forte obstáculo ao avanço dos esforços rumo ao cumprimento das metas da Agenda 2030 (ODS – Objetivos para Desenvolvimento Sustentável) que preconizam ações conjuntas para combater e erradicar a pobreza e a extrema pobreza no planeta. O investimento na proteção da infância, da adolescência e da juventude é uma das estratégias de médio e longo prazo para quebrar o ciclo de reprodução da miséria, o que perpassa pelo enfrentamento do trabalho infanto juvenil ilegal e irregular. O objetivo 8.7 da Agenda prevê a adoção de medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação do trabalho infantil até 2025. Um ideal que, lamentavelmente, ainda parece bem distante.

Uma das primeiras e principais ações de enfrentamento, sem dúvida, é justamente a sensibilização dos diversos atores e segmentos sociais para o tema e para a necessidade de erradicação do trabalho infantil.

Mas como avançar para conscientização e formação de pensamento crítico que perceba o fenômeno do trabalho infantil como a violação de direitos que é?

Trabalho infantil: questão coletiva e não individual

Vivemos em uma cultura individualista permeada pelo egoísmo e falta de empatia, onde cada um se preocupa com si ou, no máximo, com os seus, e não com a coletividade. Crianças e adolescentes tidas como alheias não são vistas ou são desprezadas e objetificadas.

Nesta sociedade egocêntrica voltada para consumo, o "sucesso" é basicamente ter dinheiro e poder consumir. O valor do indivíduo é medido por sua riqueza. As pessoas empobrecidas são menosprezadas. A população negra, parda, pobre e periférica não é vista como destinatária de direitos fundamentais.

É certo que a liberdade real tem início através da educação e do conhecimento. Negar os direitos fundamentais, dentre eles, o direito à educação e direito ao não trabalho antes da idade permitida ou fora das condições apropriadas, é uma forma de impedir a ascensão da população marginalizada, explorada e subjugada e, portanto, de manter o *status quo*. É uma estratégia escancarada de manutenção da sociedade estratificada prevista em "Admirável Mundo Novo" por Aldous Huxley em 1932.

Muitos defendem que o trabalho infantil é um mal menor frente a tantas vulnerabilidades sociais; que o trabalho precoce é um bem através do qual o indivíduo em desenvolvimento se fortalece, adquire responsabilidade e se prepara para competir na vida adulta; que todo "esforço" do trabalho infantil será recompensado no futuro, sendo o caminho para a criança pobre "vencer" na vida.

4 Previstas na lista LIP aprovada pelo Decreto n. 6481/2008, que regulamenta a Convenção 182 da OIT – Organização Internacional do Trabalho no Brasil.

Esse tipo de pensamento se fundamenta na "meritocracia", que encontra plena guarida social em economias neoliberais capitalistas como a nossa e prega que cada um deve lutar para "vencer" as dificuldades da vida, utilizando-se dos seus próprios "méritos".

É curioso verificarmos como a chamada meritocracia é hoje utilizada de maneira totalmente distinta do conceito que forjou esse termo. Como explica o Professor Michael J Sandel no *best seller* "A Tirania do Mérito", o termo surgiu a partir de uma distopia, obra escrita em 1958, por Michael Young:

> Em um livro intitulado *The Rise Of the Meritocracy* (A ascensão da meritocracia) (1958), perguntou o que aconteceria, se um dia as barreiras de classe fossem superadas de tal forma que todo mundo tivesse uma oportunidade verdadeira igual de ascender com base somente no próprio mérito.
> Por um lado, isso seria algo para celebrar. Filhos e filhas da classe trabalhadora finalmente competiriam em termos justos, lado a lado, com filhos e filhas de pessoas privilegiadas. Mas não seria, Young pensou, um triunfo absoluto, porque estava fadado a nutrir a arrogância nos vencedores e humilhação entre os perdedores. Os vencedores considerariam o sucesso uma "recompensa justa por sua própria capacidade, por seus próprios esforços, por suas próprias conquistas incontestáveis" e, portanto, desprezariam pessoas menos bem sucedidas do que eles. Quem não conseguisse ascender sentiria que não havia ninguém a quem culpar a não ser eles mesmos. Para Young, a meritocracia não era um ideal a seguir, mas uma receita para a discórdia social (SANDEL, 2021 p. 41-42).

Na verdade, no mundo em que vivemos, a idolatria à meritocracia é ainda mais equivocada, injusta e cruel, pois, obviamente, em nenhuma hipótese, há condições igualitárias de "competição" entre pobres e ricos.

No Brasil, há um enorme abismo que separa a população infantojuvenil pobre, negra, parda, periférica e as crianças e adolescentes das classes privilegiadas, como de resto ocorre em outros países. Esse abismo se refletirá em provável futuro promissor para umas e perpetuação do ciclo da pobreza e exclusão social para outras.

Segundo dados da Unicef divulgados em fevereiro de 2023[5] fatores como a renda, moradia, água, saneamento, alimentação, inclusão digital, educação, trabalho infantil e outros, são dimensões da pobreza que se sobrepõem e escalam para segregar drasticamente 32 milhões de crianças e adolescentes no Brasil.

Obviamente que as crianças segregadas pela pobreza não competem em condições de igualdade com as demais. Logo é uma falácia coroar por mérito aqueles que conseguem o suposto "sucesso" tão reverenciado.

Esse mesmo raciocínio meritocrático favorece o culto às exceções, trazidas à baila sempre que se defende o trabalho infantil, pinçando determinada criança pobre que trabalhou e chegou à faculdade ou a postos de destaque. Muito frequente ainda que arautos do trabalho infantil o defendam ao afirmar que trabalharam na infância e sobreviveram.

Essas falas refletem certa desonestidade, pois casos absolutamente isolados não espelham a realidade estatística que comprova a relação inequívoca de causalidade entre o trabalho infantil e precariedade, sazonalidade e baixa remuneração na vida adulta e além de dificuldades na velhice.

Ademais, a apregoada sobrevivência ilesa ao trabalho infantil quase sempre não é verdadeira.

5 As Múltiplas Dimensões da Pobreza na Infância e na Adolescência no Brasil apresenta o resumo de um estudo inédito do UNICEF sobre as privações que afetam crianças e adolescentes no País e os desafios atuais, que incluem o agravamento da insegurança alimentar e da pobreza extrema, além de a piora da alfabetização e as persistentes desigualdades raciais e regionais. O estudo mostra que mais de 60% da população de até 17 anos vive na pobreza no Brasil. A pobreza a que esse dado se refere é mais do que privação de renda, tem a ver também com acesso a direitos básicos, como educação, saneamento, água, alimentação, proteção contra o trabalho infantil, moradia e informação." (UNICEF, 2023)

Há prejuízos visíveis (físicos, sociais, econômicos) na vida da vítima e de sua família. Há também prejuízos aparentemente não visíveis que também impactam. Sujeitar uma criança, um adolescente ao trabalho infantil é impor tarefas, rotina, ambiente para os quais não estão preparados, física e emocionalmente.

Além de privar a vítima de vivências fundamentais da infância e da adolescência, como a brincadeira, o ócio, a socialização, reduzindo as chances de escolarização e profissionalização, o trabalho infantil compromete a própria formação do ser humano. Há um risco psicossocial no trabalho precoce, que pode gerar adoecimentos e consequências que nem sempre são percebidos ou associados àquela violação de direitos, como a baixa autoestima, depressão, desequilíbrio, subserviência, dentre outros. Na realidade, o trabalho infantil só faz decrescer as possibilidades de uma vida adulta saudável e plena.

Um outro erro muito comum na tratativa da questão é tentativa de deslocar um problema estrutural como o trabalho infantil para o individual, como se cada caso de trabalho infantil devesse ser tratado apenas no concreto, como uma exceção, e não de forma coletiva.

Muito embora cada caso de trabalho precoce deva ser tratado com o cuidado necessário, abrangendo a proteção socioassistencial da família, através do afastamento da situação de risco (trabalho) e a responsabilização de eventuais exploradores da mão de obra infantil, não avançaremos sem uma política pública consistente de enfrentamento.

O investimento no desenvolvimento saudável de crianças e adolescentes, sobretudo na educação(HERCMAN, 2012), traz retorno positivos para esses indivíduos e para o país. Investir na criança e no adolescente é investir no seu crescimento econômico e social, é reduzir gastos com saúde, assistência social e segurança pública. É construir uma sociedade mais solidária, igualitária, justa.

Todos os Municípios, os Estados e a União Federal devem ter planos de enfrentamento e combate ao trabalho infantil, pois a exploração da mão de obra nfantojuvenil é uma realidade presente de Norte a Sul do país e cada ente federativo tem responsabilidade na política pública para a promoção da erradicação do trabalho infantil[6]. Mesmo nas localidades onde os índices estatísticos (aqueles são conhecidos e disponíveis[7]) de trabalho infantil supostamente são mais reduzidos, o trabalho de prevenção deve ser perene e constante.

O último Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, o terceiro lançado pelo Governo Federal Brasileiro, determinou um conjunto de medidas a serem adotadas entre 2019 e 2022 para acabar com essa prática no país, com meta de erradicação completa em 2025 (BRASIL, 2018).

6 A Lei nº 8.742/1993 que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, institui o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil como política pública nacional, do Estado Brasileiro, estabelecendo a cada ente federado deve contribuir dentro de sua esfera competência, de forma articulada com os demais entes:
Art. 24-C. Fica instituído o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti), de caráter intersetorial, integrante da Política Nacional de Assistência Social, que, no âmbito do Suas, compreende transferências de renda, trabalho social com famílias e oferta de serviços socioeducativos para crianças e adolescentes que se encontrem em situação de trabalho. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
§ 1º O Peti tem abrangência nacional e será desenvolvido de forma articulada pelos entes federados, com a participação da sociedade civil, e tem como objetivo contribuir para a retirada de crianças e adolescentes com idade inferior a 16 (dezesseis) anos em situação de trabalho, ressalvada a condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos. (Incluído pela Lei nº 12.435, de 2011)
§ 2º As crianças e os adolescentes em situação de trabalho deverão ser identificados e ter os seus dados inseridos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), com a devida identificação das situações de trabalho infantil. (BRASIL, 1993)
7 Há larga subnotificação dos casos de trabalho infantil. Os dados conhecidos e disponíveis, no geral, decorrem de estatísticas produzidas pelo IBGE para o Censo Demográfico e PNAD -Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios. São dados defasados já que o último Censo é 2010 e a última PNAD divulgada é 2019. Para acessar dados do Censo Demográfico, da PNAD e de outros cadastros públicos recomendamos o acesso ao Observatório da Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, disponível em https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/

Porém, a maior parte das ações previstas no plano não reverberaram em ações concretas no âmbito federal, estadual e municipal. E não há ainda um novo plano nacional, muito embora o anterior tenha expirado.

Desconstruindo mitos. a participação das famílias e das vítimas no combate ao trabalho infantil

Uma pesquisa realizada pelo Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) em 2014 e 2016 traçou perfil das famílias nas quais ocorre trabalho infantil em duas regiões metropolitanas do Brasil: São Paulo e Porto Alegre[8]. O resultado obtido comprovou, empiricamente, que fatores como a renda, escolaridade e monoparentalidade são decisivos para aumentar a probabilidade de envolvimento das crianças e adolescentes com o trabalho infantil.

Um dado interessante dessa pesquisa demonstra o efeito "protetor" da maior escolaridade dos pais/mães. Mesmo em situação de dificuldade socioeconômica, entre as famílias chefiadas por pais/mães com ensino superior ou maior escolaridade, o envolvimento das crianças e adolescentes com o trabalho infantil é menor.

A pesquisa exemplifica de forma empírica o peso do capital simbólico e cultural. A maior escolaridade dos pais e mães funciona como uma espécie de antídoto para o trabalho precoce de suas crianças e adolescentes. Esses pais e mães reconhecem o valor agregado da escolarização e tendem a afastar seus filhos e filhas do trabalho e a investir no seu processo educacional.

Mas o capital cultural e simbólico é algo herdado, assimilado, não podendo ser as famílias pobres responsabilizadas pela sua ausência.

Por outro lado, muitas mães e pais não conseguem enxergar uma solução digna para a sobrevivência de sua família, pois não possuem qualquer perspectiva de vida diferente daquela na qual estão inseridas. Essas pessoas foram induzidas, por gerações, a acreditar que a desigualdade social é algo natural até porque vivenciaram essa mesma história no passado. Repetem históricos de vida, por se fiarem nos horizontes que vislumbram como possíveis para seus filhos e filhas, horizontes limitados pela carência de oportunidades efetivas.

Não há de fato uma predileção ou escolha dos pais, mães e responsáveis por encaminhar seus

8 O estudo, feito a pedido do Ministério Público do Trabalho (MPT) foi apresentado Fórum Paulista de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. Realizado entre 2014 e 2016, o levantamento se baseou na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do Dieese, com periodicidade mensal e amostra 3,3 mil famílias por mês. (CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL, 2018).

filhos e filhas para o trabalho. Salvo raríssimas exceções de negligência, em regra, as famílias trocam o investimento futuro, de longo prazo na educação, lazer, ócio dos filhos e filhas pelo resultado imediato do trabalho, por necessidade de sobrevivência e subsistência no presente.

Além disso, o trabalho também é comumente visto como algo valoroso, que deve ser reverenciado. O labor tem relevo de valor moral, atrelado também a aspectos religiosos que o associam à virtude. Essa dimensão moral do trabalho gera complacência ou até incentivo para inserção laboral precoce de crianças e adolescentes por suas famílias, com aplauso social.

De resto, não podemos esquecer que as classes populares, inseridas que estão no sistema capitalista, também professam valores individualistas e da sociedade de consumo, que nos assola. Isso desperta o desejo de "ascender" a estratos sociais e econômicos privilegiados, e, sobretudo de poder consumir. Muitas vítimas do trabalho infantil buscam essa alternativa como meio de acesso a aquisição de bens de consumo, com imediatismo próprio da faixa etária de pessoa em desenvolvimento.

Esses e outros tantos fatores nos conduzem a inevitável conclusão de que culpabilizar as famílias e as próprias vítimas não só é algo sem qualquer efetividade, como é extremamente injusto. Erramos ao condenarmos as famílias empobrecidas, como se preferissem ou optassem pela situação de precariedade que as vulnera, como acontece com o trabalho infantil.

Embora a postura de famílias e de vítimas de defesa do trabalho infantil possa nos gerar, às vezes, profunda tristeza e desânimo, não deveria nos causar perplexidade ou surpresa, frente a história e a cultura que gera e alimenta o fenômeno do labor precoce.

Dessa maneira, precisamos buscar mecanismos de escuta efetiva das vítimas e de suas famílias para que se somem nas discussões e na mobilização da rede de proteção, não como objeto, mas como partícipes e construtores dos caminhos que nos levem a avançar no enfrentamento desta mazela social.

Todos temos nossos mitos, dogmas, preconceitos. Para uma troca efetiva, em rede, temos que tentar nos despir dos paradigmas, para ouvir e falar com autenticidade, com verdade, sem a verticalidade que nos protege, mas também nos afasta e aprisiona. Precisamos criar a atmosfera e os meios para que essa escuta se dê.

Há Fóruns de Erradicação do Trabalho Infantil em quase ou em todos os Estados Brasileiros, mas em quantos deles há a participação de famílias e vítimas com espaço de fala e contribuição para as decisões?

O sistema de justiça tem ouvido as famílias e as vítimas nos casos concretos? Se sim, essa oitiva ocorre de maneira horizontal? Quais eventos e audiências públicas sobre trabalho infantil contam com a presença e o protagonismo de famílias e vítimas impactadas pelo trabalho infantil?

Conclusão

Ninguém ignora que a erradicação do trabalho infantil está ligada à eliminação da pobreza e à redução da enorme desigualdade social. É nítida a relação inequívoca entre o trabalho precoce e o racismo estrutural.

Neste contexto, pode parecermos ilusório ter como ideal a erradicação do trabalho infantil, já que sem a eliminação da pobreza, da desigualdade social e do racismo o fenômeno do trabalho precoce tende a se perpetuar.

No entanto, o progresso de um país, que pressupõe a redução da pobreza, a diminuição da violência e uma maior harmonia social, passa necessariamente pelo cuidado, proteção e educação

e o respeito à garantia de direitos de todas crianças e adolescentes. Ao assegurarmos os diretos básicos a todas as crianças e adolescentes, ganham a sociedade, a família e os indivíduos.

Um país se constrói a partir de sonhos. Devemos ter em perspectiva o direito de idealizar uma vida melhor para todos e todas e o sonho de um mundo e um país mais fraterno e solidário. Devemos esperançar[9].

Em um mundo em que crianças e adolescentes, famílias inteiras não sonham, porque não há sequer a possibilidade de sonhar, eliminamos a possibilidade de um crescimento sustentável do país e de paz para todos e todas. E como sentencia Roberta Estrela D'Alva[10]: "**Se a paz não for para todos, ela não será para ninguém** "(BRUM, 2015).

O sonho há que ser coletivo, porque é no coletivo que podemos alçar os patamares que nos levarão a um país sem a desonra de possuirmos milhares de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, um problema que não é das vítimas, das famílias ou do sistema. O problema é nosso.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 08 maio 2024.

BRASIL, Lei º 8.742 de 07 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da assistência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: 08 dez 1993. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=8742&ano=1993&ato=1d9UTVq5ENFpWT0e3. Acesso em: 08 maio 2024.

BRASIL, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Lançado 3º Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil**. Brasília, Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 29 nov. 2018. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil. Acesso em: 08 maio 2024.

BRUM, Eliane. No Brasil, o melhor branco só consegue ser um bom sinhozinho. Madrid, **El Pais**, 25 maio 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/25/opinion/1432564283_075923.html. Acesso em: 08 maio 2024.

CRIANÇA LIVRE DE TRABALHO INFANTIL. **Pesquisa inédita traz perfil de famílias que possuem trabalho infantil.** Criança Livre de Trabalho Infantil, [s.l], 28 fev. 2018. Disponível em: https://livredetrabalhoinfantil.org.br/noticias/reportagens/pesquisa-inedita-traz-perfil-das-familias-que-possuem-trabalho-infantil/. Acesso em: 08 maio 2024.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 7. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra S/A, 1987.

FUNDOS DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **As Múltiplas Dimensões da Pobreza na Infância e na Adolescência no Brasil.** Brasília, UNICEF, 2023. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/relatorios/as-multiplas-dimensoes-da-pobreza-na-infancia-e-na-adolescencia-no-brasil. Acesso em: 24 maio 2023.

HECKMAN, James J. A equação Heckman: **Investir no desenvolvimento na primeira infância**:

9 Esperançar no sentido de Paulo Freire: "Movo-me na esperança enquanto luto e se luto com esperança, espero" (FREIRE, 2004).

10 Roberta Marques do Nascimento, conhecida como Roberta Estrela D'Alva, é uma atriz, pesquisadora, produtora cultural e poeta brasileira.

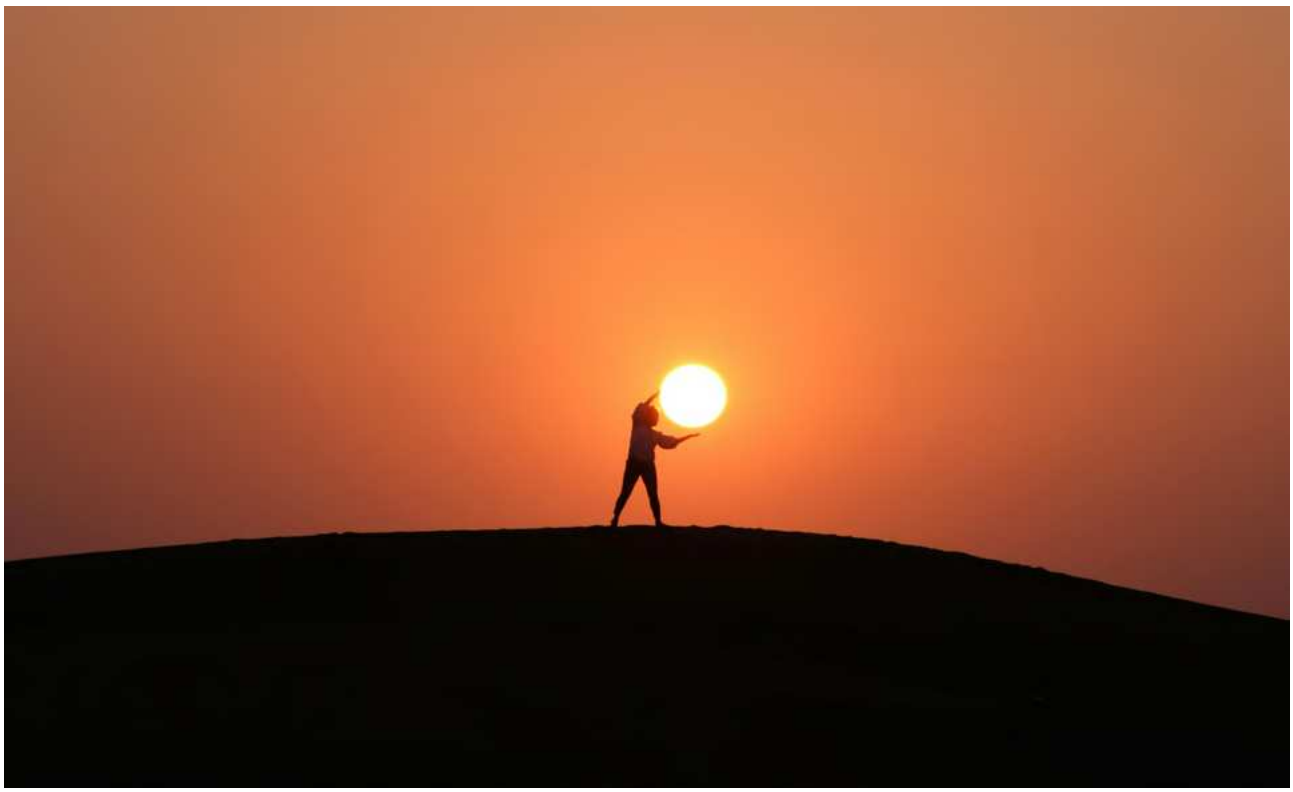
Reduzir déficits, fortalecer a economia. Herckman, 2022. Disponível em: https://heckmanequation.org/www/assets/2017/01/D_Heckman_FMCSV_ReduceDeficit_012215.pdf. Acesso 18 jun. 2022.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlândia. De 2019 para 2022, Trabalho infantil aumentou no país. São Paulo: **Agência IBGE Notícias,** 20 dez. 2023. Disponível em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais. Acesso em: 29 abr. 2024.

PODCAST DA SEMANA. Lilia Schwarcz: 'Nostalgia da ditadura é uma memória do que não foi'. Entrevistado: Lilia Schwarcz. Entrevistadora: Isabelle Moreira Lima. São Paulo: Gama, 22 ago. 2021. Podcast. Disponível em: https://gamarevista.uol.com.br/podcast/podcast-da-semana/lilia-schwarcz-o-que-voce-lembra/. Acesso em: 08 maio 2024.

SANDEL, Michael J. **A Tirania do Mérito**: o que aconteceu com o bem comum. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira: 2021.

Imagem capa: Pixabay
Foto 1: Shaokatul73 no Pixabay



TODO SER HUMANO É UM SOL VIVO: REFLEXÕES SOBRE A EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL A PARTIR DE AZA NJERI E DA FILOSOFIA BACONGO

Viviane Christine Martins Ferreira[1]

RESUMO

A partir da Filosofia Bacongo apresentada por Aza Njeri na alegoria de que todas as pessoas são um Sol Vivo, estimulado em sua caminhada peça comunidade, pretende o texto refletir sobre a educação antirracista de que trata a Lei n. 10.639/2003 como estratégia de enfrentamento ao trabalho infantil, considerando que a inclusão da obrigatoriedade do estudo da história e cultura afro-brasileira em currículos oficiais da educação se alinha ao propósito de conferir sentidos positivos individuais e comunitários a crianças e adolescentes negras, fortalecendo-as em contexto escolar e contribuindo, consequentemente, ao combate ao trabalho infantil.

Palavras-chave: Sol vivo. Educação antirracista. Lei n. 10.639/2003. Combate ao trabalho infantil.

Notas introdutórias sobre a alegoria de Sol Vivo da Filosofia Bacongo

A professora e doutora em Literaturas Africanas, pós-doutora em Filosofia Africana, pesquisadora de África e Afrodiáspora Aza Njeri, para além da produção acadêmica, comunicando-se em apresentação TEDx Talks (NJERI, 2021), descreve-se como uma "acendedora de sois", alegoria

1 Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem do TRT da 5ª Região.

a partir da qual apresenta a Filosofia Bacongo, originária dos povos Bântu, da região do Congo e Angola. Sintetiza Aza Njeri que segundo a referida filosofia, todo Muntu (ser humano) é um "Sol Vivo", sendo responsabilidade da comunidade acender o sol de cada pessoa para seu caminhar na vida.

Para Aza Njeri, a ideia do "Sol Vivo" possibilita compreender a "solaridade" da população afrodiaspórica no Brasil, acentuando que o estado brasileiro se integra à forma ocidental de ser e estar no mundo, sob influência de padrões organizados pelo modo de produção econômica capitalista e de produção de conhecimento alinhados ao Ocidente, especialmente por meio de fontes culturais anglo-europeias, sob interferência de pilares de religiosidade e moralidade judaico-cristã; organização da democracia marcada sob colonialismo e imperialismo do norte global; fundação da modernidade sob bases teórico-políticas iluministas, a eleger a racionalidade como critério único e último que autoriza paradigma disjuntivo entre razão e emoção, civilização e barbárie, humanidade e natureza, conformando-se um modelo civilizatório às sociedades ocidentalizadas, incluindo o sul global, que estratifica a sociedade em escalas de humanidade, mais se aproximando desta indivíduos e grupos representantes dos pilares que informam as matrizes referidas, afastando-se do padrão civilizatório os indivíduos e grupos distanciados da moldura ocidentalizada do sujeito universal de direitos do imaginário moderno.

Assim, para Aza Njeri, por modulação dos pilares e paradigmas ocidentais, os grupos populacionais se movimentam em ascendência ou descendência dessa escala civilizatória sob marcadores que aproximem ou distanciem do humano paradigma universal – homem, branco, cisheteronormativo, adulto, cristão, de posses – sob interferência de marcadores como gênero, raça, classe social, idade, cultura, território, idioma, entre outros.

Sucede que, compondo o grupo social de negras e negros brasileiros mais da metade da população nacional, qualificando o maior grupo afrodiaspórico do mundo, vivencia no Brasil o que a autora, recorrendo à intelectual Marimba Ani, denomina de "Maafa", para nomear o holocausto da população negra, sendo entendido como o processo de sequestro e cárcere físico e mental da população negra africana, para além do surgimento forçado da afrodiáspora, de forma que serve a sintetizar a ideia de desumanização e genocídio histórico e também contemporâneo global contra a saúde física e mental dos povos africanos e afrodiaspóricos, afetando-os em todas as áreas de suas vidas e que os faz sofrer o trauma histórico dessa desumanização, servindo à reprodução de violências que contribuem à perpetuação do genocídio desse grupo populacional, desde a escravização e desumanização do passado ao empobrecimento intergeracional e violências do presente (MORAES[2],

2 A autora se chama Aza Njeri Viviane Moraes, mas é mais conhecida como Aza Njeri.

2020).

Opondo-se à Maafa, ensina Aza Njeri, a ideia de Sol Vivo da filosofia Bacongo serve à reflexão sobre as estratégias de resistência e continuidade, sobre a "vitalidade solar", ou "solaridade", da população afrodiaspórica, vivência que se contrapõe à experiência da desumanização associada ao modo de ser e estar dos estados-nação ocidentais e ocidentalizados. A alegoria do Sol Vivo objetiva valorizar estratégias de resistência e permanência de pessoas traficadas de África e que se integraram e transformaram o continente portando corpo, a palavra, a memória, bem como um complexo de valores da ordem filosófica, cultural, ética e estética, a partir das quais se pode visibilizar ferramentas de continuidade da vida, a despeito do genocídio imposto pelos processos de contato originário e de violências e opressões persistentes e renovadas.

A filosofia Bacongo, ensina Aza Njeri, defende a ética de que há um Sol Vivo em cada pessoa, comprometendo-se a comunidade a fazer acender os Sois Vivos de seus integrantes, mantendo também acesa a crença na vida, no caráter inegociável da humanidade, na importância de retorno às verdades e contribuições do passado, essenciais à compreensão e ressignificação do tempo presente, prestigiando valores próprios das populações afrodiaspóricas, a exemplo do matriarcado, aquilombamento, ludicidade, ancestralidade, a musicalidade, corporeidade, oralidade, entre outros vetores que compõem a força vital de permanência e resistência das populações negras afrodiaspóricas. Ao reconhecer tais valores a partir da filosofia que compreende pessoas enquanto Sois Vivos, Aza Njeri convida por diferentes estratégias a manter acesos os Sois individuais e coletivos, assim entendidos, para efeito deste texto, como o complexo de estruturação de humanidades a serem valorizadas e respeitadas em sua integralidade.

Diante de cenário socioeconômico que expõe no quadro brasileiro desigualdades e assimetrias de distintas ordens, marcando a população negra em geral, e crianças e adolescentes em particular, por destinos distanciados de condições individuais e comunitárias necessárias à superação da exploração do trabalho infantil, a Maafa que se revela na violação de direitos representada pelo trabalho precoce, tem-se na educação antirracista e na efetivação da Lei n. 10.639 de 09 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino pública e privada a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira" (Brasil, 2023), a partir das lições de Aza Njeri, mais uma ferramenta de resistência, continuidade e valorização da vida da população negra, um instrumento de fortalecimento da história da população negra afrodiaspórica, a fazer conhecer o passado, dar sentido e valor positivo aos vetores que preservaram a humanidade de sujeitos explorados, a ressignificar o futuro ao acender sois de crianças e adolescentes, potencializando seus destinos, enraizando a educação e as afastando o trabalho infantil.

Reflexões sobre a Lei n. 10.639/2003 diante do racismo e trabalho infantil

A discriminação é a realidade social vivenciada cotidianamente pela população negra brasileira de todas as idades. Aza Njeri, utilizando conceito de Marimba Ani, nomeia de Maafa o que descreve como o estado de continuada violência e adoecimento físico e psíquico da população negra e que se associa aos séculos de sofrimento vivenciado por pessoas de herança africana através da escravidão, imperialismo, colonialismo, *apartheid*, estupro, opressão, invasões e exploração, qualificando o genocídio histórico e contemporâneo global contra a saúde física e psíquica, com reflexos em diferentes áreas da vida (MORAES, 2020). O fenômeno do genocídio da população negra foi estudado por Abdias Nascimento, segundo o qual as feridas da discriminação racial se exibem ao mais superficial olhar sobre a realidade social do país, compondo uma escandalosa desigualdade com nítidos contornos raciais. Apontou Abdias Nascimento que políticas públicas sociais de impacto universal não funcionam para diminuir desigualdade racial e de gênero, da educação ao mercado de trabalho, operando o racismo para determinar indicadores persistentes em desfavor da população negra, de maneira a desmascarar o mito da democracia racial, razão porque, entre as propostas apresentadas à promoção de igualdade em termos étnicos-raciais, na década de 80 o

então parlamentar Abdias Nascimento convocou à tomada de consciência e de afirmação positiva às populações afro-brasileiras, incluindo reconhecimento do multiculturalismo brasileiro e valorização de elementos civilizatórios da população negra como ferramentas que garantiram resistência e humanização, possibilitando às pessoas negras de todas as idades que vissem a si mesmas por meio da arte, cultura, ancestralidade, corporeidade, ludicidade, espiritualidade, entre outros componentes do modo de ser e estar no mundo de forma autodeterminada, sem que vissem, nas palavras de Abdias Nascimento, refletida a imagem branca do violador físico e espiritual de sua raça (NASCIMENTO, 2016).

Denunciada a discriminação difusa, mas ativa, a revelar estatisticamente a persistente desigualdade socioeconômica entre a população branca e negra brasileiras, compreende-se que apesar do complexo normativo antidiscriminatório vigente, composto de fontes jurídicas variadas, a exemplo de normas constitucionais, de normas e tratados internacionais, de decisões de cortes internacionais, e de leis internas, remanesce na consciência coletiva o mito ou ideologia da democracia racial no Brasil, expressado na ideia equivocada de convivência cordial e não assimétrica, não obstante as fotografias das favelas e guetos urbanos revelem a prevalência de fenótipo negro entre seus habitantes, conquanto sejam majoritariamente brancos e masculinos os sujeitos representantes de espaços institucionais de poder. É nessa perspectiva de dimensão difusa do racismo que Abdias Nascimento, citando Frantz Fanon, demarcou que o racista, numa cultura com racismo, não é uma anomalia, uma indignidade, mas uma expressão normal, em perfeita harmonia entre relações econômicas e ideologia (NASCIMENTO, 2016). Desestruturar o racismo, consequentemente, exige esforços de múltiplas frentes e ação de sociedade e instituições, incluindo a Justiça do Trabalho.

No contexto brasileiro, não se tem dúvida que o racismo opera em desfavor de crianças e adolescentes negras e negros, reduzindo-lhes potencialidades, condições materiais de desenvolvimento físico e psíquico, do direito à educação, à convivência comunitária, à não discriminação, a estarem a salvo do trabalho infantil.

“Portanto, percebe-se que a realidade do povo negro e a história de sua inserção no mercado de trabalho brasileiro são atravessadas por uma complexa teia de relações laborais, a qual suscita reflexões sobre a aplicação do Direito como instrumento propulsor da concretização de direitos.”

Segundo o Censo Escolar de 2023, o Brasil possui 47,3 milhões de estudantes e embora a rede privada venha apresentando sucessivos aumentos de participação em matrículas de estudantes, ainda é a rede pública a representação principal nos números de crianças e adolescentes matriculados no país (INEP, 2024). Com mais de 54 milhões de pessoas entre 0 e 19 anos de idade, o Brasil conta com 26,8% de sua população nessa faixa de idade, na proporção de aproximadamente uma criança ou um adolescente em cada quatro indivíduos. Destas, crianças negras (pretas, 6,6% e pardas, 54,9%) compõem 61,5% das crianças e adolescentes brasileiros entre 0 e 19 anos de idade. Em torno da educação, mostra-se preocupante e chama atenção o aspecto da evasão escolar, extraindo-se que se as taxas de abandono no ensino médio são um desafio historicamente reconhecido no Brasil, desde 2020 o abandono nesta etapa vem demonstrando tendência de constante elevação, chamando atenção também a elevação das taxas de abandono dos estudantes da rede privada de ensino ao nível mais concentrado dos últimos 16 anos (FUNDAÇÃO ABRINQ, 2024).

Além disso, nos últimos dados levantados acerca do trabalho infantil no Brasil, divulgou

o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que em 2022, o Brasil tinha 1,9 milhão de crianças e adolescentes com 5 a 17 anos de idade (ou 4,9% desse grupo etário) em situação de trabalho infantil, contingente que havia caído de 2,1 milhões (ou 5,2%) em 2016 para 1,8 milhão (ou 4,5%) em 2019, mas que vem crescendo e registrou números ampliados em 2022. Segundo o IBGE, em 2022, entre as crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, 23,9% tinham de 5 a 13 anos; 23,6% tinham 14 e 15 anos e 52,5% tinham 16 e 17 anos de idade e destas 76,6% dos adolescentes estavam trabalhando em atividades econômicas informais, sendo que a proporção de pretos ou pardos em trabalho infantil foi de 66,3% (NERY; CABRAL, 2024).

Quanto ao trabalho infantil, portanto, o quadro de sujeição de crianças e adolescentes a essa violação de direitos evidencia que se alinha aos números de vitimização pela pobreza e desigualdade econômica, com 18,8% de crianças e adolescentes de 0 a 14 anos vivendo em famílias com renda de até meio salário mínimo; com 26,8% vivendo com 1/4 até 1/2 salário mínimo, totalizando 45,6% de crianças e adolescentes de 0 a 14 anos em famílias de baixa renda (FUNDAÇÃO ABRINQ, 2024). A pobreza multimensional avaliada pela Unicef para além da pobreza monetária e examinada a partir da análise da interrelação de privações e exclusões atinge diferentemente infâncias e adolescências, revelando a Unicef que afeta desproporcionalmente crianças e adolescentes negros e negras, indicando que o percentual de crianças e adolescentes com alguma privação foi de 48,22% para crianças e adolescentes e brancas e de 68,8% para crianças e adolescentes negras.

Observada a junção de cenários de ampliação de desigualdades socioeconômicas e de aumento de trabalho infantil, considerando que é a educação pública, gratuita e de qualidade ferramenta consensual para erradicação do trabalho infantil, compreende-se que o descumprimento reiterado da Lei n. 10.639/2003 caracteriza antítese ao propósito de proteção integral, prioritária e absoluta de que trata o art. 227 da Constituição Federal de 1988; representando o descumprimento da legislação omissão que serve à perpetuação do genocídio contra a população negra em geral, infâncias e adolescências negras em particular, porque privadas da possibilidade de conhecer valores positivos, humanizadores, realizadores de padrões civilizatórios aptos a acender sois de crianças e adolescentes belas, potentes, inteligentes, herdeiras de histórias de resistência, persistência e de lutas por humanização e sobrevivência, de povos constitutivos e transformadores de modos de vida que fazem do Brasil uma nação multicultural e plurietnica.

Não sem razão, investigando o engajamento de secretarias de Educação com aplicação da Lei 10.639/2003, o Geledés – Instituto da Mulher Negra e Instituto Alana, com apoio da Imaginable Futures, Uncme e Undime realizaram pesquisa inédita para revelar em que medida Secretarias Municipais de Educação estão organizadas para inserir efetivamente no currículo escolar, integrando conteúdos e abordagens sobre história e cultura africana e afro-brasileira, avaliando o comprometimento do poder público com uma educação antirracista. Apontou a pesquisa que apenas 8% das secretarias dos 21% de municípios do país respondentes possuem têm orçamento para ensino sobre relações étnico-raciais, e que apenas 5% dos municípios brasileiros declararam ter implementado uma área técnica dedicada à agenda da educação para as relações étnico-raciais. Considerando o ensino médio, embora a história e cultura africana e afro-brasileira tenha sido incluída em referenciais curriculares da maior parte dos respondentes, a pesquisa revelou que não existem dados suficientes para análise da inserção da temática no ensino médio, uma vez que apenas 2% das redes responderam à pesquisa com relação a essa etapa de ensino (BENEDITO, CARNEIRO, PORTELLA, 2023).

Diante de números que atestam a desigualdade sob viés étnico-racial desde cedo impactando em crianças e adolescentes, cabe refletir que o desenvolvimento de crianças e adolescentes não é fenômeno abstrato e que se aperfeiçoa destacado de condições socioeconômicas, mas integrado a vivências que as atravessam em diferentes áreas da vida, razão porque a educação é elemento de grande relevância para a superação de desigualdades étnico-raciais, para todas as pessoas, especialmente levando em conta que, segundo Paulo Freire, a tarefa humanística e histórica da liberdade é a de libertar oprimidos e opressores (FREIRE, 2018).

É necessário ainda acrescentar que se compreende como subjetividade aquilo que circunda o sujeito e o define, ou seja, a subjetividade é aquilo que singulariza cada pessoa, passando por sua história pessoal e coletiva, além da multiplicidade de estímulos a que ele está sendo exposta, ao passo que o processo de subjetivação se conecta à ideia de interação de relações que promovem a subjetividade. Consequentemente, a subjetivação é o resultado de um movimento fluido, concreto, continuado, interligada às atividades do sujeito e nas relações de poder em que a pessoa está envolvida, bem como às práticas discursivas, históricas, culturais, interpessoais, comunitárias, entre outras (OLIVEIRA, TRINDADE, 2015).

Assim, levando em consideração o caráter coletivo dos processos de produção de subjetividade, a existência social de sujeitos integra processos de subjetivação, participando as escolas como componente de importância destacada na conformação desses processos de subjetivação e na formação da subjetividade de crianças e adolescentes.

Deriva concluir, consequentemente, que para a composição de uma subjetivação positiva do indivíduo sobre si e seu grupo, necessária a integração de sentidos valorados positivamente em dimensão individual e coletiva. Essencial que os processos de subjetivação que o atravessam contenham práticas sociais, familiares, interpessoais, culturais e educacionais que valorizem elementos particulares e comunitários, a conferir sentido de autoestima e de pertencimento que contribuam à conformação do seu autoapreço.

Considerando que a vida em comunidade, mas também a educação e as vivências escolares participam da formação da subjetividade de pessoas em condição especial de desenvolvimento, crianças e adolescentes, compreendendo que meninas e meninos negros são desproporcionalmente afetados pela desigualdade, e ainda que historicamente se associa o trabalho infantil como elemento que contribui à evasão escolar, entre as variadas estratégias para combate ao trabalho infantil não pode ser desconsiderada a educação, em perspectiva antirracista, como medida a contribuir para acender sois vivos de crianças e adolescentes e adolescentes pretas, a valorizar seus corpos, cultura, ancestralidade, a conferir dimensão positiva ao retrato da população negra brasileira, para além da tragédia renovada na escravização e genocídio que perfazem a Maafa a que se referiu Aza Njeri.

Nessa direção, compreendendo que o acesso, a qualidade e a permanência mas instituições de ensino são fatores sensíveis ao exame do componente educacional em interação com o trabalho infantil, entende-se que a educação antirracista aproxima instituições de ensino de conteúdos que respeitem os direitos humanos e de aprendizagem em perspectiva que contemple a dimensão multicultural e multiétnica brasileira, de forma que sob as diretrizes da Lei n. 10.639/2003, escolas e educadores/as devem construir juntos um projeto político-pedagógico que promova ampliação dos currículos a partir da diversidade cultural, racial, social e econômica presente na sociedade brasileira. Crianças e adolescentes negros precisam ver a si e à suas histórias representadas em afirmação de suas potências, ao passo que crianças e adolescentes brancos precisam se desenvolver levando em consideração a reflexão crítica do legado desigual resultante de processos históricos que determinaram privilégios materiais e simbólicos para o grupo populacional branco, elementos relevantes à superação de mitos quais o da meritocracia, que invisibiliza as disparidades históricas e socioeconômicas próprias do cenário brasileiro. A respeito, sintetiza o antropólogo Kabengelê Munanga (2005):

> Sem minimizar o impacto da situação sócio-econômica dos pais dos alunos no processo de aprendizagem, deveríamos aceitar que a questão da memória coletiva, da história, da cultura e da identidade dos alunos afro-descendentes, apagadas no sistema educativo baseado no modelo eurocêntrico, oferece parcialmente a explicação desse elevado índice de repetência e evasão escolares. Todos, ou pelo menos os educadores conscientes, sabem que a história da população negra quando é contada no livro didático é apresentada apenas do ponto de vista do "Outro" e seguindo uma ótica humilhante e pouco humana. Como escreveu o historiador Joseph Kizerbo, um povo sem história é como um indivíduo sem memória, um

eterno errante. Como poderia ele então aprender com facilidade? As conseqüências de tudo isso na estrutura psíquica dos indivíduos negros são incomensuráveis por falta de ferramentas apropriadas. Mas elas existem certamente e devem, como mostra bem Franz Fanon no seu livro Pele Negra, Máscaras Brancas, prejudicar o sucesso escolar do aluno negro e de outros submetidos ao mesmo tratamento.

Importante ressaltar, portanto, que a ausência de orçamento, organização, inclusão curricular, efetiva implementação da Lei n. 10.639/2003 em instituições de ensino, qual alertou Abdias Nascimento, faz perpetuar imaginário social que prestigia e hierarquia grupos sociais hegemônicos, alimentando o modo de ser e estar do branco, da brancura e dos sentidos da branquitude como ideal do ego coletivo nacional. Chamando atenção para a importância da educação como caminho de emancipação, Cintia Cardoso (2021) expõe que um dos traços da branquitude é constituir e expor o "outro" (negros, indígenas, ciganos), apresentando-se como universal e humano, não se expondo enquanto grupo social partícipe de processos históricos de violências, exclusões, desigualdades, omitindo do conhecimento e reflexão crítica o estudo acerca do legado positivo intergeracional que conformou as assimetrias ainda vivenciadas por diferentes grupos populacionais. Sonegando-se do campo da educação processos históricos de conformação de cenários com consequências vivenciadas no presente, entre as quais a política do branqueamento populacional, renova-se o mito da democracia racial e de identidade étnica única e que seria natural e pacificamente miscigenada. Assim, se a identidade é elemento constitutivo de crianças e adolescentes, essencial à sua saúde e bem-estar físico e psíquico, sonegar de infâncias e adolescências conhecer valores positivos com reflexos individuais e comunitários é negar se possam germinar potencialidades mobilizadas pelo apreço de si e de seu grupo social. Negando-se de crianças e adolescentes a possibilidade de amor próprio a partir do conhecimento e valorização de suas histórias, alimenta-se a subalternidade em lugar da emancipação, apresentando-se violações e violências como o trabalho infantil como destinos naturalizados para crianças e adolescentes originárias de famílias empobrecidas, periféricas e majoritariamente negras.

Assim, considera-se que a implementação da Lei 10.639/2003 tem sintonia com a filosofia Bacongo segundo a qual se extrai que todo ser humano é um Sol Vivo, porque, ao ensinar sobre história africana e afro-brasileira, se traduz para crianças, adolescentes e jovens a percepção de valorização de sua existência, trabalhando desde cedo a contribuição negra para a constituição nacional em todos os seus campos, da cultura à economia; da literatura às lutas por emancipação; referências que tornam crianças e adolescentes negras e negros inseridos na realidade escolar, viabilizando, por meio da aplicação em sala de aula, a correta reflexão de como os grupos étnicos que compõem o país se relacionam no espaço escolar e fora dele, os fatos históricos que possibilitaram que o racismo se estruturasse em sociedade e continue atuando para negar cidadania plena à população negra, como o racismo em múltiplas dimensões se articula para a permanência de subalternidades e desigualdades educacionais, sociais, econômicas, entre outras.

Entende-se, portanto, que ensinar sobre a história africana e afro-brasileira, tratar sobre a contribuição negra, sobre a cultura e a literatura, espiritualidade, ancestralidade, corporeidade, entre outros, fortalece crianças e adolescentes sobre suas existências, alimentando-os de referências que possam nutrir seu autoapreço, seu sol vivo, que viabilize fazer com que se sintam pertencentes da escola e inseridos positivamente na realidade que as cerca. Nas palavras de Helena Theodoro (2005), muitos "são os caminhos que permitem a realização de sonhos sonhados! Lidar com a pluralidade cultural brasileira é realizar um deles já que aproxima educadores e alunos, possibilitando o diálogo construindo a ponte escola-vida comunitária".

Seja para compreensão de que o português falado no Brasil conta com a contribuição de culturas bantas, principalmente de suas línguas, entre elas o Quicongo, o Umbundo e o Quimbundo, a conformar características próprias que denominou Lélia Gonzalez de "pretuguês"; seja para visibilizar lutas emancipatórias por liberdade inspiradas em conquistas históricas de direitos humanos, quais as revoluções inspiradas na lutas emancipatórias quais a Revolução do Haiti; seja para dar conhecimento a personagens históricos extraordinários como Luiz Gama; seja para compreensão

de experiências comunitárias e de organização política e social contracoloniais, quais os quilombos de Palmares (Alagoas) e Quariterê (Mato Grosso), este último liderado pela histórica Tereza de Bengela; seja para que se saiba sobre as nações do continente africano para além de processos de expropriação e desestruturação social, política, econômica ou cultural; seja para superação de capítulos que levam a crer que a história da população negra se inicia e encerra na escravização, não se tem remota dúvida do papel que, por omissão, a escola tem desempenhado na reprodução do racismo e o lugar que deveria concretizar no combate ao racismo, especialmente sob adoção de ações práticas de desconstrução e reversão de ideologias e estereótipos racistas que influenciam o cotidiano escolar, mas também determinam efeito para além de suas fronteiras, afastando aderência de número expressivo de estudantes à dimensão positiva de si e de seu grupo social. Atentando para o chamado da pesquisadora e professora Bárbara Carine de que professoras e professores são doadores de memórias, não se poder perder de vista que a escola e a educação por esta mediada compõem um complexo social de transformação da realidade, convocando a pautar a equidade racial em toda a sua estrutura, a unir memórias e conhecimentos do mundo antigo à construção do mundo que está por vir (PINHEIRO, 2023).

De outro passo, confinadas crianças e adolescentes negras e negros ao discurso único e à percepção eurocêntrica do modo de ser, estar e agir no mundo, não se pode negar o papel de apagamento de saberes, valores, sentidos positivos ao desestímulo e descrédito de si e dos seus para infâncias e adolescências negras, em prejuízo do seu aprendizado, de modo que, em sentido contrário, o estabelecimento de uma educação antirracista pode ser incluído entre fatores de enfrentamento à exclusão escolar e instrumento de combate ao trabalho infantil.

Considerações finais para acender Sois a partir da Justiça do Trabalho

Buscou-se apontar no presente texto que integra medida de fortalecimento individual e comunitário para infâncias e adolescências e, consequentemente, ferramenta de combate ao trabalho infantil a prática de educação antirracista, especialmente por meio da implementação da Lei n. 10.639/2003 a superar currículo excludente, homogeneizador universal da perspectiva eurocêntrica do modo de ser e estar no mundo.

Apresentada a Filosofia Bacongo a partir da professora e pesquisadora Aza Njeri, entendida como alegoria segundo a qual todo Muntu (ser humano) é um “Sol Vivo”, sendo responsabilidade da comunidade acender o sol de cada pessoa para seu caminhar na vida, compreende-se que crianças e adolescentes negras são também “Sois Vivos” em desenvolvimento e formação de suas potencialidades a partir da construção de suas subjetividades e por meio de processos de subjetivação e socialização vivenciados nos espaços que habitam, sob mediação dos territórios e saberes que partilham, das trocas de valores, sentidos, linguagem, significados culturais, práticas comunitárias realizadas dentro e fora do ambiente escolar.

Identificando-se a persistência de cenários de desigualdade socioeconômica em relação a crianças e adolescentes negros, incluindo a pobreza, exclusão escolar e trabalho infantil, tem-se que não pode ser desconsiderada para a superação de assimetrias nas relações étnico-raciais no Brasil a necessidade e urgência do estudo de temáticas de história e cultura afro-brasileira, além de processos que desencadeiam nas múltiplas formas de racismo que determinam preconceitos, discriminações, estereótipos, impedimentos e exclusões, de um lado; privilégios materiais e simbólicos, de outro.

Buscou-se chamar atenção para o valor da educação inclusiva, plural, multicultural e voltada para a valorização da diversidade como componente de enfrentamento ao trabalho infantil, levando em consideração o papel transformador e emancipatório da educação. Compreendendo o valor da educação e seu papel na formação do imaginário coletivo, de desbravador de potencialidades, sendo essencial conhecer e refletir criticamente sobre o passado, para modificar ações no presente e viabilizar possibilidades para o futuro, demarcou-se que o descumprimento da Lei n. 10.639/2003 serve à manutenção de desigualdades e assimetrias em relações étnico-raciais, ao desestímulo

para aprendizado, a desagregar infâncias e adolescências negras de percepções que as valorize enquanto indivíduos e grupo, contribuindo à preservação de estratificações e hierarquias fundadas em matrizes racistas, incluindo a subalternidade, violência e violação de direitos representada pelo trabalho infantil, que vitimiza majoritariamente crianças e adolescentes negros.

Diante do cenário e reflexões viabilizadas ao longo do percurso deste texto, refletindo sobre a caminhos para lutar contra preconceitos, comportamentos discriminatórios, hierarquias raciais e desigualdades que prejudicam a construção de uma sociedade plural, democrática e igualitária, entre as quais o trabalho infantil, conclui-se que pode também a Justiça do Trabalho, enquanto instituição integrante da rede de proteção de direitos de crianças e adolescentes, especialmente por meio de seu Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, capilarizado por gestões em todos os Tribunais Regionais do Trabalho, somar esforços para promoção de articulações entre famílias, sociedade e estado que garantam cumprimento da Lei n. 10.639/2003; i) seja pela via de articulações voltadas às Secretaria de educação municipais e estaduais, a fazer incluir a temática antirracista no cotidiano pedagógico e curricular; ii) seja pela mediação de esforços para formação de parcerias, cooperações e ações conjuntas voltadas à realização de eventos, ações, projetos que levem conhecimento associado ao conteúdo objeto da Lei n. 10.639/2003 a espaços educativos; iii) especialmente, pela via de cooperações interinstitucionais, entre as quais a participação em Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC) da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), observando as metas e eixos do programa institucional da Justiça do Trabalho, entre as quais o diálogo social e interinstitucional, bem como os objetivos definidos para o programa associativo, nos quais se encontram o de levar noções de direitos humanos e fundamentais de crianças e adolescentes, incluindo a integração do Judiciário com a sociedade e de promoção de qualificação do exercício da cidadania.

Enfim, considerando a missão constitucional de proteção integral, prioritária e absoluta para crianças e adolescentes, inscrita no art. 227 da Constituição Federal de 1988, bem como o papel destacado da Justiça do Trabalho para a realização de direitos humanos e fundamentais sociais, como também o compromisso assumido para atuação concreta por meio de programa institucional capilarizado destinado ao combate ao trabalho infantil e ampliação da aprendizagem profissional, conclui-se que também se insere o Judiciário Trabalhista entre instituições responsáveis pela realização comunitária de crianças e adolescentes em todas as suas potencialidades, qual prometido na Carta Política, em sintonia com a Filosofia Bacongo apresentada por Aza Njeri, para acender o Sol Vivo de crianças e adolescentes negras, estimulando-as a terem orgulho de si, que conheçam a memória e a história do seu povo, para que valorizem o papel do seu povo na história do Brasil, para preservação de referências positivas na vida dessas crianças e adolescentes e de suas famílias, para fortalecimento de suas identidades, para acolhimento de sua estética e de seus valores, para defesa de suas humanidades, para a radical transformação da sociedade em espaço digno de para todas as pessoas de todas as idades e origens raciais e étnicas.

Referências

BENEDITO, Beatriz Soares (org.); CARNEIRO, Suelaine (org.); PORTELLA, Tânia (org.). **Lei 10.639/03: a atuação das Secretarias Municipais de Educação no ensino de história e cultura africana e afrobrasileira**. São Paulo, SP. Instituto Alana, 2023. Disponível em: https://www.geledes.org.br/pesquisa-inedita-mostra-engajamento-das-secretarias-de-educacao-com-aplicacao-da-lei-10-639/. Acesso em: 12 maio 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.639 de 09 de janeiro de 2003**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 10 Jan. 2003. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm#:~:text=LEI%20No%2010.639%2C%20DE%209%20DE%20JANEIRO%20DE%202003.&text=Altera%20a%20Lei%20no,%22%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias. Acesso em: 12 maio 2024.

CARDOSO, Cintia. **Branquitude na educação infantil**. Curitiba/PR: Appris, 2021.

FUNDAÇÃO ABRINQ. **Cenário da infância e da adolescência no Brasil 2024**. São Paulo, Fundação ABRINC, 2024. Disponível em https://www.fadc.org.br/sites/default/files/2024-03/fundacao-abrinq-cenario-2024.pdf Acesso 11 maio 2024.

FREIRE, Paulo. P**edagogia do oprimido**. 65. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. MEC e Inep divulgam resultados do censo escolar de 2023. Brasília, **Inep,** 22 fev. 2024. Disponível em:

https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/mec-e-inep-divulgam-resultados-do-censo-escolar-2023. Acesso em: 25 jun. 2024.

MUNANGA, Kabengele (org.) **Superando o Racismo na escola**. 2. ed. rev. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. Disponível em http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/racismo_escola.pdf. Acesso em: 12 maio 2024.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado**. 3. ed. São Paulo: Perspectivas, 2016.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlândia. De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. Rio de Janeiro, **IBGE**, 2024. Disponível em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais. Acesso em: 12 maio 2024.

NJERI, Aza. Somos Sóis Vivos. TEDxBlumenau. Youtube. 8 out. 2021. Disponível em https://youtu.be/pQsGc6Qqak0?si=bMOQLXlNgZnlkpRG. Acesso em: 11 maio 2024.

MORAES, Aza Njeri Viviane . Reflexões artístico-filosóficas sobre a humanidade negra. **Revista Ítaca**, n. 36, 2020.Especial Filosofia Africana. Disponível em https://revistas.ufrj.br/index.php/Itaca/article/view/31895. Acesso em: 11 maio 2024.

OLIVEIRA, André Luiz de; TRINDADE, Ellika. Apontamentos acerca da subjetividade e dos processos de subjetivação no mundo contemporâneo e suas repercussões na clínica psicoterápica. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 7, n. 1, p. 30-38, jun. 2015. Disponível em:http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2015000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 11 maio 2024.

PINHEIRO, Bárbara Carine Soares. **Como ser um educador antirracista**. São paulo: Planeta do Brasil, 2023.

THEODORO, Helena. **Buscando caminhos nas tradições**: Superando o Racismo na escola. 2. rev. . MUNANGA, Kabengele, organizador. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. Disponível em:http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/racismo_escola.pdf. Acesso em: 12 maio 2024.

Foto de capa: Selvan no Unsplash
Foto 1: Nina Strehl no Unsplash

TRABALHO (IN)DECENTE

Decente ou indecente
O trabalho dessa gente?

Não que eu seja prepotente
Mas é questão pertinente!

Tem gente que mente
Ao dizer, sorridente,
Que todo trabalho é decente

Dizem, displicente,
Que trabalhar é melhor do que
ser indigente
Delinquente...
Indolente...

Tem gente que nem se ressente
Ao dizer que trabalhar é decente
Inclusive pra criança e adolescente!

Que pobreza é preguiça da mente
Pois quem trabalha insistente
Enriquece, inevitavelmente...

Mas essa gente não sente
O que é trabalhar realmente
Sob o sol ardente

Bater a enxada na frente
Jogar ao chão a semente
À espera do salário insolvente

Essa gente sem-dente
Doente...
Descrente...
Carente...

Que sonha com marmita quente
Enquanto bebe água corrente
Do riacho incipiente

Que se esforça, inutilmente
Para dar ao filho um presente
Um futuro mais decente

Gente que nem a gente
Que é igual, mas diferente
Nessa vida serviente

Afinal, todo trabalho é decente?
Será, realmente?
Quem tiver a resposta, que tente

Eu não me arrisco, nem em mente!
Só espero ver contente
O dia em que todos trabalhem dignamente.
Nivaldo Dóro Júnior

PROCESSO n.º 0000550-83.2022.5.10.0013 - RO ACÓRDÃO 3ª TURMA/2024

RELATOR(A): Desembargador PEDRO LUÍS VICENTIN FOLTRAN
RECORRENTE: I. H. E. C. L.
ADVOGADO: PAULO HENRIQUE HORACIO DE OLIVEIRA
ADVOGADO: SAMUEL MARTINS GONCALVES
RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

EMENTA

1. EFEITO SUSPENSIVO. NÃO INCIDÊNCIA. Em vista do que estipula o artigo 899, da CLT, a concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário somente se justifica em face de circunstância plausível e excepcional, envolvendo perigo de dano irreparável ou de difícil reparação. Não demonstrada tal circunstância, não se cogita da medida. Recurso não provido.

2. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. As funções abrangidas em Asseio e Conservação devem constar da base de cálculo do percentual de aprendizes a serem

contratados por com tal atividade finalística, porquanto não há características que a excepcionem de participar de tal cálculo, desde que observada as exigências legais para o exercício dessa função. Precedentes de Turmas do TST e dessa 3ª Turma do TRT 10.

3. DANO MORAL COLETIVO E DANO MATERIAL COLETIVO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO. Ao descumprir o comando legal de empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, o empregador ofende patrimônio jurídico da coletividade. Tal conduta ilícita enseja o pagamento de indenização por dano moral coletivo. Do mesmo modo, "As verbas trabalhistas e contribuições patronais correspondentes aos aprendizes que não foram contratados por não ter sido observado o percentual legal constitui prejuízo patrimonial aos jovens da sociedade. Havendo prova da conduta voluntária do agente (utilização de base de cálculo equivocada), a existência de um dano (não contratação de aprendizes) e o nexo de causalidade entre eles, necessária é a reparação por dano material coletivo pela perda de uma chance e lucros cessantes." (RO 0000209- 42.2017.5.10.0010, Relator: Juiz convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, 3ª Turma, TRT 10, DEJT 21/9/2018). Recurso não provido.

RELATÓRIO.

O Exmo. Juiz do Trabalho MARCOS ULHOA DANI, por meio da sentença de fls. 546/564, julgou parcialmente procedentes os pedidos declinados na inicial, bem como a antecipação de tutela requerida pelo M. P. T.

A demandada recorreu às fls. 577/605, postulando a reforma da sentença.

Contrarrazões pelo ente autor às fls. 613/629.

Dispensada a remessa dos autos ao M. P. T., considerando que este é parte na ação - art. 102 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso.

RECURSO DA DEMANDADA

EFEITO SUSPENSIVO

Ao par de relatar que "No presente caso, é visto que se a Recorrente não cumprir a antecipação de tutela no prazo de 60 dias da publicação da sentença, terá que arcar com multa mensal de R$15.000,00, por aprendiz não contratado (observada a cota mínima)", postula a parte ré, à fl. 582, a concessão de efeito suspensivo da sentença até o trânsito em julgado, sob o argumento de que "Com a aplicação da multa da antecipação de tutela deferida em sentença, antes de transitar em julgado esta ação, com todo certeza afetara todo cadeia econômica dessa Recorrente, que poderá causar rescisões com seus colaboradores."

Permanece hígida a diretriz traçada no art. 899 da CLT:

"Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente

devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora".

Assim, para que se conceda ao recurso ordinário o efeito pretendido, há de haver justificativa plausível e excepcional, envolvendo perigo de dando irreparável ou de difícil reparação, o que não é o caso dos autos.

Nego provimento.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO - CONVENÇÃO COLETIVA

O Magistrado de origem deferiu o pedido do M. P. T. para que a demandada cumpra os dispositivos legais relativos à aprendizagem, mantendo número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo e 15%, no máximo, observando para cumprimento da cota, base de cálculo que inclua as atividades de asseio e conservação - área finalística da demandada e não apenas a atividade meio, como implementado pela ré.

Assim fixados os termos da sentença, em sua fração de relevo:

"(...)Como visto, o E. STF, em tese vinculante, esclareceu que o negociado prevalece sobre o legislado, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. No caso em concreto, entendo que houve, por parte dos instrumentos coletivos invocados pela parte reclamada, violação de direitos absolutamente indisponíveis, sendo que, em controle incidental/difuso de constitucionalidade, declaro aquelas cláusulas, tal como a transcrita na fl. 178 dos autos, como incompatíveis com o texto constitucional, eis que revelam abordar, indevidamente, direitos constitucionais absolutamente indisponíveis. Aos menores e aos jovens, nos termos do art. 227 da CRFB-88, deve se dar a prioridade absoluta e proteção integral em vários aspectos, entre eles, o direito à PROFISSIONALIZAÇÃO. Transcrevo o dispositivo constitucional:

"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, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

(...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação."(grifei)

O próprio STF, por ocasião do julgamento RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 declarou, por seu plenário, que as cotas legais de aprendizagem estão ligadas àqueles "direitos absolutamente indisponíveis", e, portanto, não podem ser objeto lícito de negociação coletiva, como aliás, já prevê a própria CLT, no art.611-B, em seu inciso XXIV, que diz ser objeto ilícito de negociação coletiva as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes." (fls. 549/550)

E ainda:

"(...)

Destaco que a legislação já previu, no art. 428 da CLT, desde a redação da lei 11180/2005, que estão aptos a serem aprendizes, também, os maiores de 18 anos, até a idade de 24 anos, não havendo o óbice, portanto, da idade, conforme já transcrito no regulamento de regência:

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos. Com relação às argumentações defensivas de que há recusa de tomadores de serviço em receber

aprendizes e que colocar aprendizes naqueles cargos seria reduzi-los a "mão de obra barata", destaco que há a possibilidade, como já dito, da reclamada cumprir sua cota via aprendizagem social. O Decreto 8.740/16 instituiu a chamada "cota social para a aprendizagem profissional", por intermédio da qual as empresas que possuam atividades que possam comprometer a vida ou a saúde do aprendiz poderão solicitar ao M.P. T.arga horária daquele seja cumprida em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, sem necessidade de relação com a atividade eventualmente de risco na reclamada ou que não atenda os anseios das empresas tomadoras de serviço da ré. Diz o decreto em comento:

"O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do M. P. T.dência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.". (grifei)

O § 1º, inciso I, do mesmo Decreto prevê que caberá ao M. P. T. os setores da economia em que a aula prática poderá se dar nas entidades concedentes, o que efetivamente foi feito por intermédio da Portaria n. 693, editada pelo Ministro do Trabalho em 23 de maio de 2017, restando definidos os seguintes setores, dentre eles o setor de asseio e conservação: I - asseio e conservação; II - segurança privada; III - transporte de carga; IV - transporte de valores; V - transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual; VI - construção pesada; VII - limpeza urbana; VIII - transporte aquaviário e marítimo; IX - atividades agropecuárias; X - empresas de terceirização de serviços; XI - atividades de telemarketing; XII - comercialização de combustíveis e XIII - empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).

A regulamentação acima esclarece que a aprendizagem, nessas condições, não necessita ser feita na mesma função que demande formação profissional na reclamada ou no mesmo setor que está obrigada ao cumprimento da cota, daí porque a formação é de cota de aprendizagem SOCIAL, fazendo valer a função social da propriedade e o disposto no art. 227 da CRFB-88, que garante ao jovem o direito à profissionalização:

"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, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão." (grifei)

Nos documentos juntados aos autos, e pelas próprias peças defensivas, fica claro que a reclamada não cumpre as cotas mínimas, o que se verifica até pela própria contestação. A verossimilhança de alegações da parte autora é patente, haja vista as manifestações da reclamada juntadas aos autos, bem como está presente a fumaça do bom direito, conforme os dispositivos legais mencionados. Friso, ainda, que, no campo metajurídico, é de todo indicado,

não só pelas imposições legislativas citadas, que uma empresa do porte da reclamada (com mais de 6.000 funcionários) contribua para a formação profissional de aprendizes, em um país com cerca de 10 milhões de desempregados, sendo que muitos daqueles que estão sem trabalho o estão em tal condição por falta de experiência e capacitação, conforme se verifica, diariamente, pela imprensa nacional. Pesquisas recentes do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) revelam que a falta de qualificação profissional é uma das maiores causas de desemprego entre os mais jovens. É dever legal e constitucional da reclamada cumprir sua obrigação, ainda que seja pelo mínimo de sua cota, nesta seara, cumprindo função social de sua propriedade. A empresa, ao deixar de cumprir a legislação, atua culposamente a gerar dano moral de caráter difuso que afeta toda a coletividade, nos termos do art. 927 do CC. A não cumprir a sua cota legal de aprendizes, a parte reclamada contribui para o desemprego de um país já assolado pela crise de ausência de empregos, contribuindo, também, para a delinquência juvenil, pois não é necessário muito esforço para concluir que, na sociedade atual, um jovem sem ocupação é alvo fácil para adentrar o caminho da criminalidade e das drogas, a prejuízo de toda a comunidade. Patente o dano social. Nos termos dos artigos 186 e 927 do CC, surge o dever de indenizar quando, por ação ou omissão voluntária, dolosa ou culposa, comete-se ato ilícito, violando direito e causando dano, material ou moral, a outrem. Como visto, a reclamada vem cometendo ato ilícito ao não cumprir as cotas legais de aprendizagem nos patamares mínimos, no decorrer dos anos. Como visto, há nexo causal e patente dano social. Presentes os requisitos para indenização, quais sejam, culpa da reclamada ao não manter os patamares mínimos de contratação de aprendizes, nexo causal e dano moral à coletividade, há de existir a condenação em indenização por danos morais coletivos. Revela-se como mero atenuante na apuração do "quantum" indenizatório o fato da reclamada se estribar em instrumentos coletivos, pois ninguém é obrigado a cumprir disposição eminentemente ilegal. Em outras palavras, mesmo havendo disposição coletiva (ilegal e inconstitucional) a respeito, nada impediria a reclamada de oferecer uma melhor condição a seus trabalhadores empregados em idade de aprendizagem, ex vi do caput do art. 7º, da CRFB- 88. Assim, considerada a gravidade do ato praticado pela reclamada, o nexo causal e o tamanho do dano moral (art. 927 do CC) experimentado pela sociedade como um todo, bem como a capacidade econômica da demandada, o tempo de descumprimento, o porte da reclamada, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, defiro indenização por dano moral coletivo que ora arbitro em R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), valor que considero dentro dos parâmetros reparatórios do agravo sofrido, nos termos dos artigos 5º, V e X da CRFB-88 e 944 do CC, em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL, instituição compatível com a indicação de beneficiários feita pela parte autora na inicial. Prejudicados outros beneficiários em potencial. Nesse contexto, saliento que tanto as entidades integrantes do Sistema S quanto outras entidades qualificadas poderão promover a formação dos aprendizes. Assim, de qualquer ângulo que se observe, a reclamada deverá cumprir a cota a que está obrigada por lei, como ora determinado, sob pena de arcar com multa decorrente de eventual descumprimento da obrigação de fazer. (fls. 555/558)

Insurge-se a demandada, repisando os termos deduzidos em contestação, no sentido de que a cláusula 27ª da convenção coletiva da categoria, exclui da base de cálculo as atividades finalísticas da empresa recorrente, razão pela qual estaria desobrigada de observar as funções lá descritas na base de cálculo da cota de aprendizagem.

Pois bem.

A respeito do fundamento adotado pela empresa para afastar da base de cálculo os cargos de sua atividade finalística, compartilho do entendimento do juízo a quo, no sentido de que o dispositivo convencional afronta direito indisponível, conforme definido no Tema 1046 do STF, uma vez que a profissionalização dos jovens ostenta proteção constitucional materializada no art. 227, §1º, inciso II da CF/88, razão pela qual deve ser afastada, in casu, a disposição contida em cláusula de convenção coletiva que lhe negue efetividade.

Por outro lado, o argumento de que as atividades da área fim da empresa, aí compreendidos os serviços inseridos no rol de asseio e conservação ("auxiliar de serviços gerais, porteiros, Auxiliar de Jardinagem, Piscineiro e etc" fls. 586), encontraria óbice na legislação protetiva da criança e do

adolescente, não se sustenta, uma vez que a formação profissional fixada nos arts. 428 e segs. da CLT, prevê a necessária observância na formação, com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, litteram:

> "Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).

Por sua vez, o contrato de aprendizagem está previsto no art. 429, da CLT, nos seguintes termos:

> "Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional"

E o Decreto n.º 5.598/05, que regulamenta a contratação de aprendizes, no § 1º do art. 10 determina que se excluem da base de cálculo da cota dos aprendizes as funções que demandem, para seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

Nesse sentido, os seguintes precedentes do c. Tribunal Superior do Trabalho: RR-419-13.2010.5.11.0010, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 10/3/2017; RR-50300-82.2009.5.04.0011, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 13/5/2016; RR-15348-76.2010.5.04.0000, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, DEJT 5/8/2016; RR- 1112-02.2012.5.23.0007, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 6/3/2015.

De outro lado, o § 2º do art. 10 do Decreto n.º 5.598/05 prevê que "deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos".

Este também é o posicionamento desta egrégia Turma, que admite, inclusive, a possibilidade de contratação de aprendizes em empresas de segurança, como se vê pelo acórdão redigido pelo Exmo. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior nos autos do RO 0001349-97.2016.5.10.0802, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

> "Nos termos do art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem é 'o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnicoprofissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação' (redação dada pela Lei nº 11.180/2005).
>
> O art. 429, caput, da CLT, dispõe que 'os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional'.
>
> Por sua vez, o art. 10 do Decreto nº 5.598/2005 estabelece:
>
> Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser

considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º. Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do§ 2º do art. 224 da CLT.

§ 2º. Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

A Lei nº 7.102/1983, por sua vez, dispõe em seu art. 16:

Art. 16. Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro;

II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;

IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com

funcionamento autorizado nos termos desta lei. (Redação dada pela Lei nº 8.863, de 1994)

V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;

VI - não ter antecedentes criminais registrados; e

VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.’

Emerge da conjugação das disposições acima que o regramento celetista estabelece o patamar mínimo de 5% e máximo de 15% de aprendizes incidentes sobre a totalidade dos empregados, observadas as exceções ali dispostas, ao passo que os dispositivos do Decreto nº 5.598/2005 permitem a contratação do aprendiz para atividades que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior ou que estejam caracterizadas como cargos de gestão ou de confiança.

A função de vigiante pressupõe, por sua vez, a idade mínima de 21 anos e a aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado (Lei nº 7.102/1983, art. 16, II e IV).

É certo que a área de atuação da autora é primordialmente a execução de serviços de segurança pessoal e patrimonial cujos cargos relacionados à atividade-fim são ocupados por vigilantes, dos quais se exige o preenchimento de uma série de requisitos de natureza pessoal e de formação, segundo definido na Lei nº7.102/83.

No entanto, nada obsta que haja a contratação de aprendizes na atividade-fim da empresa, porquanto a conjunção dos dispositivos acima citados não restringe a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos.

De fato, o art. 429 da CLT abrange a contratação de menor aprendiz em qualquer atividade,

ao passo que o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005 exclui da contratação as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior e os cargos de gestão, hipóteses não abrangidas pelas funções da atividade-fim de empresa de segurança, não havendo óbice à contratação de aprendizes para tais funções.

Não obstante, o art. 16 da Lei nº 7.102/1983, disciplinando os requisitos para a função da profissão de vigilante, impõe a idade mínima de 21 anos para tais trabalhadores.

Registre-se que, embora o inciso IV do art. 16 da Lei 7.102/1983 preveja que o exercício da atividade de vigilante contemple aprovação em curso de formação específico (Lei nº 7.1202/1983, art. 16, IV), tal condição não se confunde com a habilitação profissional de nível técnico de que trata o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005, posto que a referida habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, distinta, portanto, do curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/1983. Assim sendo, a exigência do inciso IV do art. 16 não encontra óbice no § 1º do Decreto nº 5.598/2005.

Nesse cenário, não vislumbro guarida para a manutenção da decisão de origem para que os aprendizes sejam contratados, essencialmente, na atividade-meio da empresa autora, porquanto tal restrição não encontra eco na legislação em vigor.

Com efeito, como bem pontuado no parecer ministerial, 'não é plausível limitar o percentual de que trata o art. 429 da CLT ao número de trabalhadores inseridos na atividade meio da recorrida' (ID c54c01, pág. 2), merecendo reparos a decisão de primeiro grau para que seja excluída da condenação a limitação da contratação dos aprendizes à atividade-meio da empresa autora, observado, por óbvio, que a contratação na atividade-fim observe, para tanto, a limitação dos aprendizes àqueles enquadrados na faixa etária entre 21 e 24 anos.

Neste sentido tem trilhado a jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado no sentido de que o curso de formação específico à profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece (TST, 1ª T., RR 419-13.2010.5.11.0010, WALMIR, j. 8/3/2017, DEJT 10/3/2017).

CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. ATIVIDADE DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO. As empresas que prestam serviços de vigilância e segurança, previstos no artigo 10 da Lei nº 7.102/83, estão obrigadas a contratarem menores aprendizes, por força do disposto no artigo 429 da CLT, devendo-se apenas observar a idade mínima de 21 anos, em face da limitação contida em seu artigo 16, II, para o desempenho dessas funções. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento que se nega provimento (TST, 5ª T., AIRR 1307-21.2012.5.03.0111, CAPUTO, j. 24/8/2016, DEJT 26/8/2016) RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO (PGU) E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Diante da previsão expressa do art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem

ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas - art. 10 da Lei nº 7.102/83), para a qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei n° 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Recursos de revista conhecidos e providos (TST, 7ª T., RR 580- 21.2010.5.14.0404, PHILIPPE, j. 2/12/2014, DEJT 5/12/2014).

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. 1. O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador se compromete a garantir ao adolescente/jovem (aprendiz), com idade entre 14 e 24 anos, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (art. 428 da CLT). 2. De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual ali exigido. 3. Por meio de uma interpretação finalístico-teleológica da legislação trabalhista, mormente no que se refere ao capítulo previsto na CLT, verifica-se que a preocupação maior do legislador é garantir sua inserção no mercado de trabalho em condições adequadas ao seu desenvolvimento saudável, devendo-se averiguar as atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz, a fim de evitar o labor em circunstâncias impróprias e em locais que coloquem em risco sua saúde e integridade física. 4. Assim, não se permite a contratação de menores de 18 anos, para exercer atividades em áreas de risco, nos termos do art. 405, I, da CLT, c/c arts. 428 e 429 da CLT. 5. Contudo, é certo afirmar que as empresas que desenvolvam atividades de risco, como é o caso dos autos, não estão desobrigadas de contratar aprendizes

para atuar nessas condições, desde que estejam na faixa de idade de dezoito e vinte e quatro anos, sob pena de fazer letra morta a lei. 6. Entenda-se que aos menores de 18 anos é garantida a contratação como aprendiz aos quadros administrativos da empresa. 7. Portanto, tratando-se de empresa, cuja atividade prevalecente caracteriza-se como de risco, é certo concluir-se que não se justifica a contratação de menor de idade para atuar em áreas de risco, o que não afasta sua obrigação de contratar aprendizes. 8. O art. 16, II, da Lei nº 7.102/83, prevê a idade mínima de 21 anos para o trabalho nas empresas de transporte de

valores e vigilância. Logo, no caso dos autos, nada impede a contratação de aprendizes entre 21 e 24 anos na área-fim. 9. Recurso de revista a que se dá provimento (TST, 6ª T., RR 641-12.2011.5.11.0053, KÁTIA, DEJT 10/10/2014).

Incólumes os dispositivos legais e jurisprudenciais indigitados, inclusive a Súmula Vinculante 10" (TRT 10ª Região, 3ª Turma, RO 0001349-97.2016.5.10.0802, Rel. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior, julgado em 26/4/2017, publicado no DEJT em 12/5/2017).

Nesse sentido:

"RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado no sentido de que o curso de formação específico à profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece" (TST, 1ª Turma, RR 0000419-13.2010.5.11.0010, Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, julgado em 8/3/2017, publicado no DEJT em 10/3/2017).

Assim, nego provimento ao recurso.

DANO MORAL E MATERIAL COLETIVOS

O Juízo a quo condenou a demandada ao pagamento de:

"- indenização por dano moral coletivo no montante de R$500.000,00 (quinhentos mil reais), em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL;

- indenização material/patrimonial de R$1.204,16 (cálculo de fls. 136/138 não impugnado especificamente pela parte reclamada), por aprendiz não contratado, a partir do ajuizamento da presente ação a partir de 07/07/2022 até o cumprimento, considerados os parâmetros de base de cálculo da fundamentação para se calcular a cota mínima de 5% de aprendizes, mês a mês, a partir de 07/07/2022 até o cumprimento, pela parte reclamada, da cota mínima determinada nesta sentença, em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL, instituição compatível com a indicação de beneficiários feita pela parte autora na inicial. Prejudicados outros beneficiários potenciais.

O valor das multas coercitivas eventualmente incidentes reverterá, da mesma forma, em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL. Prejudicados outros beneficiários potenciais." (fls. 562/563).

Recorre a demandada para que os valores das indenizações fixadas na origem sejam reduzidos, sob o argumento de que multa tão vultosa restaria por prejudicar os demais empregados não envolvidos na lide.

Pois bem.

Quanto ao valor da indenização por danos morais coletivos, doutrina e jurisprudência têm sedimentado que a fixação do quantum compensatório a ser arbitrado na reparação de dano moral deve ficar ao livre e prudente arbítrio do magistrado, único legitimado a aferir, a partir de seu convencimento, a extensão da lesão e o valor cabível que a ela corresponda.

O ponto de partida para que o juiz proceda à avaliação do dano moral, ou seja, estime o quantum reparatório, há de ser, se presente, o valor pedido pelo autor. Num segundo instante, caberia a intervenção do juiz, que passaria a apreciar se o valor pretendido ajusta-se à situação posta em julgamento, a compreender as circunstâncias do caso, a gravidade do dano, a situação da pessoa que lesa, a condição do lesado, preponderando, como orientação central, a ideia de sanção do ofensor, como forma de obstar a reiteração de casos futuros (BITTAR, Carlos Alberto. A Reparação do dano moral. Rio de Janeiro: Forense, p. 89).

Feitas tais considerações, mantenho o valor do dano moral fixado na origem, por considerar perfeitamente razoável para compensar a omissão patronal e inibir o descumprimento da norma.

Quanto ao dano material, do mesmo modo, tenho por razoável o valor fixado pelo juízo de origem, uma vez incontroverso que a cada aprendiz não contratado, seguiu-se um proveito econômico em favor da demandada, de R$ 1.204,16 (mil duzentos e quatro reais e dezesseis centavos), valor não impugnado pela ré, já observada a cota mínima de 5% sobre o total de empregados da parte demandada, de 6.435 funcionários, como por ela admitido às fls. 179.

Assim, após considerar todos os detalhes do caso concreto e com base em precedentes desta egrégia Turma, nego provimento ao recurso da demandada.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso da ré. No mérito, nego provimento. Tudo nos termos da fundamentação.

Mantenho o valor da condenação.

É o meu voto.

Por tais fundamentos,

ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores desta Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão turmária, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, conhecer do recurso da ré, aprovar o relatório, e, no mérito, negar-lhe provimento. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator.

Ementa aprovada.

Brasília (DF), (data do julgamento).

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente), Brasilino Santos Ramos, José Leone Cordeiro Leite e Cilene Ferreira Amaro Santos; e o Juiz Convocado Augusto César Alves de Souza Barreto. Representando o M. P. T. o Procurador Regional do Trabalho Adélio Justino Lucas.

PROCESSO n.º 0001379-25.2022.5.10.0802 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)

RELATOR(A): JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR
RECORRENTE: U. F. A. T.
PROCURADOR: CARLOS EDUARDO LAMBOGLIA CAVALCANTI FILHO
RECORRIDA: R. S. E. V. L.
ADVOGADA: KELLEN PYLES PEREIRA
ADVOGADA: LUDMYLLA LEAL RIOS
ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS-TO
CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista Ordinária (JUIZ DANIEL IZIDORO CALABRÓ QUEIROGA) AUSJ/1

EMENTA

APRENDIZ. DIREITO FUNDAMENTAL À PROFISSIONALIZAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. LIMITAÇÃO À IDADE. O art. 429 da CLT dispõe acerca da obrigatoriedade dos estabelecimentos de qualquer natureza de empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes no equivalente entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento, nas funções que demandem formação profissional. A conjugação dos dispositivos que regem o tema não restringe a contratação de jovens aprendizes à função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos. Ademais, não exigindo a função de vigilante formação escolar de nível médio ou superior, tais profissionais devem ser considerados na base de cálculo da cota de aprendizes, podendo ser contratados aprendizes até 21 anos incompletos para o exercício de outras atividades fora da segurança privada pessoal e patrimonial. Precedentes. Compreensão que se harmoniza com o princípio da proteção integral de crianças, adolescentes e jovens, estatuído no artigo 227 da Constituição Federal, no qual se insere o direito fundamental à profissionalização e, como tal, imune à restrição ou mitigação em sede coletiva. Afirmação da validade formal e material do auto de infração cuja nulidade se pretende.

Recurso conhecido e provido.

Trata-se de recurso ordinário contra decisão do Excelentíssimo Juiz Daniel Izidoro Calabro Queiroga, da 2ª Vara do Trabalho de Palmas/TO, que julgou procedentes os pedidos para anular o auto de infração nº 022.340.017-3 e seus efeitos (fls. 116/118).

Recorre a União, defendendo a validade do auto de infração por descumprida a obrigatoriedade de contratação de aprendizes prevista no artigo 429 da CLT (fls. 121/137).

Contrarrazões da requerente às fls. 140/153.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Excelentíssimo Procurador Alessandro Santos de Miranda opinou pelo conhecimento e provimento do recurso (fls. 162/165).

FUNDAMENTAÇÃO

I - ADMISSIBILIDADE

O recurso da requerida, União Federal, é próprio e tempestivo. Há sucumbência e a recorrente é isenta de preparo.

Ressalto que a parte autora atribuiu à causa o valor de R$ 1.000,00 (hum mil reais), importância que permaneceu inalterada ao longo do iter processual.

Como se sabe, as causas cujo valor não exceda o dobro do salário mínimo legal no momento de seu ajuizamento, caso presente, são, em regra, de exclusiva alçada das Varas do Trabalho, não comportando recurso para esfera revisora senão em matéria de índole constitucional (Lei nº 5.584/1970, art. 2º).

No caso concreto, a questão envolve a obrigatoriedade do cumprimento das denominadas cotas de aprendizes, disciplinada no artigo 429 da CLT. Referida previsão, por sua vez, tem amparo nas disposições dos artigos 6º, 170 e 227 da Constituição Federal, expressamente invocados pela recorrente em suas razões recursais, abrindo espaço, portanto, para a excepcional admissão do recurso ordinário.

Portanto, ainda que se trate de apelo contra sentença trabalhista cujo valor da causa não

ultrapassa o dobro do salário mínimo legal, sua admissibilidade encontra amparo na quaestio juris devolvida, dotada de estatura constitucional.

Assim, presentes os pressupostos de admissibilidade no recurso ordinário, dele conheço.

II - MÉRITO

MENOR APRENDIZ. EMPRESA DE SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. LIMITAÇÃO À IDADE

A autora afirma, em sua inicial, ter recebido autuação da Superintendência Regional do Trabalho no Tocantins, auto nº 22.340.017-3, em razão da inobservância da cota de aprendizes prevista no artigo 429 da CLT.

Sustenta que, inobstante a previsão legal, a quase totalidade de seus empregados atua como vigilantes armados, o que, pela periculosidade, não se coaduna com a figura do jovem aprendiz. Aduz que o manuseio de armas de fogo é próprio da atividade, sendo que a lei de regência exige idade mínima de 21 (vinte um) anos, além da aprovação em curso de formação e outras exigências, incompatíveis com o artigo 403 do ECA.

Nesse cenário, sustenta a inadequação do contrato de aprendizagem com a atividade de risco exercida pela empresa, requerendo a nulidade do auto de infração e qualquer multa dele decorrente. O juízo a quo deferiu a liminar pleiteada (fls. 100/101).

A União, apesar de regularmente citada (fls. 106, 108 e 114), deixou transcorrer in albis o prazo legal para o oferecimento de sua contestação (fl. 115).

Como relatado, a sentença julgou procedentes os pedidos nos seguintes termos:

"II-I-DA REVELIA E DA CONFISSÃO FICTA DO (A) RÉU (RÉ).

Devidamente notificada/citada para apresentar defesa, a ré manteve inerte, conforme registra certidão nos autos, razão pela qual a declaro revel e confessa quanto à matéria fática.

II-II-DA (IN)VALIDADE DO (S) AUTO (S) DE INFRAÇÃO LAVRADO (S) EM DESFAVOR DO (A) AUTOR (A) E SUAS CONSEQUÊNCIAS.

A revelia do (a) réu (ré) eleva a versão apresentada pelo (a) autor (a) ao patamar de verdade, ainda que processual, razão pela qual acolho a pretensão deduzida em Juízo e declaro nulo o auto de infração nº.022.340.017-3, bem assim declaro nulos todos os efeitos que deste específico auto pudessem emergir (e.g inscrição na divida ativa e no CADIN).

II-II-DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Nos termos do artigo 791-A, da CLT, defiro honorários de sucumbência no importe equivalente a 15%, percentual este fixado por critério objetivo, em todos os processos julgados por este Magistrado, porquanto deverão ser considerados os trabalhos dos advogados já realizados na fase de conhecimento e que serão realizados quando da execução do feito.

1-ao procurador do reclamante, sobre o valor líquido apurado da condenação.

III-DO DISPOSITIVO.

À luz de tais argumentos, decido.

Conheço dos pedidos do (a) autor (a), R G SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA, CNPJ Nº13.019.295/0002-70, feitos em face da ré, UNIÃO, e os julgo PROCEDENTES, para declarar nulo (s) o (s) auto (s) de infração nº.022.340.017-3, bem assim, declaro nulos todos e quaisquer efeitos que desse auto pudessem ter origem (imposição de multas, inscrição na dívida ativa, e.g.), nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte integrante deste "decisum" para todos os fins de direito.

Custas, pelo (a) réu (ré), no importe de R$20,00, calculadas sobre o valor dado à causa, R$1.000,00, nos termos do art. 789 da CLT, de cujo recolhimento fica dispensado (a), na forma da lei.

Honorários advocatícios, nos termos do tópico II-II.

Intimem-se as partes, cabendo à ré, independentemente do , as providências necessárias trânsito em julgado da presente decisão quanto à declaração de nulidade do auto infracional lavrado em desfavor da autora, tendo em vista o quanto já decidido quando da análise da antecipação de tutela, que reconheceu a posição jurídica de vantagem da ré e o perigo da demora no atendimento de sua pretensão.

Diante do valor arbitrado à condenação, fica dispensado a remessa necessária ao duplo grau de jurisdição" (fls. 117/118).

Insurge-se a União, defendendo não haver óbice à admissão de aprendizes em razão da atividade de segurança privada prestada pela autora, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado.

Sustenta que é dever da sociedade, da família e do Estado, assegurar ao adolescente o direito à profissionalização, nos termos do caput do art. 227 da Constituição Federal, o que, a par da função social da empresa, prevista nos artigos 1º, III e IV; 3º, I; 170, caput, VII e VIII, também do texto constitucional, reclama a observância da ordem legal de contratação de aprendizes.

Passo à análise.

Esclareço que embora a parte autora tenha indicado como ato administrativo nulo o auto de infração nº 22.310.017-3, há também, conforme documentos de fls. 72/75, o auto de infração nº 22.340.015-7 sobre a mesma temática (fl. 74).

Destaco, de início, a desimportância, para a solução do caso sub judice, do reconhecido e incontroverso estado de revelia da requerida, União Federal. Embora a não apresentação de contestação no prazo assegurado em lei resulte, como efeito, a presunção juris tantum de veracidade das alegações iniciais, tal circunstância é ininvocável diante de prova em sentido antagônico ou de fatos tidos por incontroversos ou ainda em relação a matérias de direito.

No caso concreto, o não atendimento da cota legal de contratação de jovens aprendizes é fato incontroverso, admitido pela própria autora em sua petição inicial, resumindo-se a questão posta em juízo à aplicação do direito à espécie, no sentido de aferir a legitimidade, ou não, das justificativas oferecidas pela recorrida para eximir-se da obrigação legal e assim abrir espaço para a desconstituição das sanções administrativas impostas pela ré.

Posto isso, é relevante considerar, inicialmente, que a Constituição Federal de 1988, sensível ao quadro cíclico de miséria que então assolava o País, e que ainda hoje insiste em nos envergonhar como nação socialmente organizada em bases democráticas, cuidou de assegurar um amplo quadro de proteção às crianças, aos adolescentes e aos jovens.

Voltado a garantir acesso universal à educação básica, a obstar de modo veemente o trabalho precoce, a desestimular a evasão escolar e o subemprego, a Carta da República erigiu no seu artigo 227, entre outros, o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem.

A par de vedar qualquer tipo de trabalho aos menores de 14 (quatorze) anos, preservando a infância e incentivando a universalidade da educação escolar, limitou à condição de aprendiz o labor entre os 14 e os 16 anos de idade, obstando aos menores de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre (CF, artigos 7º, XXXIII e 227, § 3º, I e III).

Para além disso, entregou não apenas ao Estado, mas igualmente à família e à sociedade como um todo, a nobilíssima missão de assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

E, nesse feixe de proteção integral, caminham lado a lado o direito à educação e à profissionalização. Além de evitar de forma intransigente o trabalho infantil prematuro, preservando a infância das nossas crianças, tentando por um fim a um ciclo cruel de analfabetismo e subemprego, que tem origem na intolerável exploração do trabalho pueril, vislumbra-se, igualmente como essencial, a pavimentação, em paralelo, do caminho de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho digno.

Assumem importância decisiva, para tanto, instrumentos como os contratos de estágios e de aprendizagem, que não se limitam, é preciso logo destacar, à figura do menor aprendiz, normalmente associada ao adolescente na faixa etária de 14 a 16 anos, para a qual é vedado, como visto, o trabalho ordinário.

O direito fundamental à profissionalização é mais amplo, vai além, e destina-se não apenas aos adolescentes menores, mas aos jovens adultos, possibilitando-lhes o acesso concomitante à escola e à formação profissional, em condições de alongar os estudos e ao mesmo tempo vivenciar experiências no mundo do trabalho, habilitando-os ao mercado de trabalho e à procura por ocupações e empregos dignos, um futuro melhor para si e sua família. Procuram-se edificar condições de emprestar efetividade a muitos dos fundamentos estruturantes da República Federativa do Brasil, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem de todos, a igualdade indistinta, a proteção dos direitos sociais e a salvaguarda da infância, educação e trabalho (CF, artigos 1º, 3º, 5º e 6º).

E, como adiantado, toda essa engrenagem protetiva há de ser executada pelo Estado, pela família e pela sociedade. E nessa quadra, emerge a relevância dos fundamentos da ordem econômica, direcionados à valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, assegurando existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre outros, a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego (CF, art. 170).

Daí a relevância da cogente participação da iniciativa privada nesse processo de proteção e integração da juventude brasileira no mercado de trabalho, cuja porta de entrada, em muitos casos, se dá pelo denominado contrato de aprendizagem que, como adiantado, vai muito além da figura própria do menor aprendiz, alcançando o imprescindível estímulo também ao jovem estudante de inserir-se de modo eficaz e digno no mercado de trabalho.

No âmbito legal, o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seus artigos 2º, 4º, 53, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 e 69, fixa diretrizes para a consecução da disciplina constitucional antes mencionada para as crianças até doze anos incompletos, e para os adolescentes entre doze e dezoito anos.

A CLT, nos termos do seu artigo 428, prevê que o contrato de aprendizagem é "o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação" (redação dada pela Lei nº 11.180/2005).

O art. 429, caput, por sua vez, dispõe que "os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional".

Para fins da situação própria ora apreciada, o art. 10 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, estabelece:

> Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.
>
> § 1º. Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do §2º do art. 224 da CLT.
>
> § 2º. Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

A Lei nº 7.102/1983 dispõe em seu art. 16:

> Art. 16. Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:
>
> I - ser brasileiro;
>
> II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;
>
> III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;
>
> IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento
>
> com funcionamento autorizado nos termos desta lei;
>
> V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;
>
> VI - não ter antecedentes criminais registrados; e
>
> VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.

Emerge das disposições acima que a disciplina celetista estabelece o patamar mínimo de 5% e máximo de 15% de aprendizes incidentes sobre a totalidade dos empregados, observadas as exceções ali dispostas, ao passo que os dispositivos do Decreto nº 5.598/2005 permitem a contratação do aprendiz para atividades que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior ou que estejam caracterizadas como cargos de gestão ou de confiança.

A função de vigiante pressupõe, por sua vez, a aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado (Lei nº 7.102/1983, art. 16, IV).

É certo que a área de atuação da autora é primordialmente na exploração de serviços de segurança cujos cargos relacionados à atividade-fim são ocupados por vigilantes dos quais se exige o preenchimento de uma série de requisitos de natureza pessoal e de formação, segundo definido na Lei nº 7.102/83.

Assim, em primeiro lugar, autorizada a contratação de aprendizes às pessoas com até 24 anos de idade e exigindo o artigo 16 da Lei nº 7.102/83 a idade mínima de 21 anos para o exercício da função de vigilante, nada obsta a contratação de aprendizes dentro de tal faixa etária (entre os 21 e 24 anos).

Em segundo lugar, não determina a lei que o percentual seja apurado por função no interior da empresa, mas sobre o total de empregados, podendo as empresas de segurança concentrar seus aprendizes menores de 21 anos em outras atividades que não as de segurança privada patrimonial e pessoal.

De fato, o art. 429 da CLT abrange a contratação de menor aprendiz em qualquer atividade, ao passo que o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005 exclui da contratação as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior e os cargos de gestão, hipóteses não abrangidas pelas funções da atividade fim de empresa de segurança. Logo, não há óbice à contratação de aprendizes, inclusive menores de 21 anos, para tais funções.

Registre-se que, embora o inciso IV do art. 16 da Lei 7.102/83 preveja que o exercício da atividade de vigilante contemple aprovação em curso de formação específico (Lei nº 7.1202/83, art. 16, IV), tal condição não se confunde com a habilitação profissional de nível técnico de que trata o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005, posto que a referida habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, distinta, portanto, do curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83. Assim sendo, a exigência do inciso IV do art. 16 não encontra óbice no § 1º do Decreto nº 5.598/2005.

Nesse cenário, não vislumbro guarida para manutenção da decisão de origem, no sentido de simplesmente desobrigar a empresa de promover a contratação de aprendizes, menores ou não, porquanto assim não autorizam as normas de regência. E é essencial que o Estado, no exercício legítimo do seu poder de polícia, atue firmemente para garantir efetividade às regras legais aplicáveis à espécie.

Como bem pontuado no parecer ministerial, a atuação fiscalizatória afigura-se absolutamente regular, no que voltada a fazer com que a recorrida cumpra as normas que concretizam o direito à profissionalização do jovem e do adolescente, inexistindo razões para a anulação de autos de infração punidores do descumprimento da cota de aprendizes, observada, na situação específica das empresas voltadas à vigilância e segurança, como é o caso da requerente, tão somente a observância da limitação de idade, entre 21 e 24 anos, na lotação de aprendizes em função de vigilância.

Portanto, a base de cálculo a ser considerada para definição da quantidade mínima e máxima de aprendizes nas empresas há de ser o total de empregados, excluídos apenas aqueles exercentes de cargos de gestão e aqueles dos quais se exija habilitação técnica de nível de escolaridade médio ou superior.

Neste sentido:

> EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. INCLUSÃO DOS VIGILANTES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. POSSIBILIDADE. Trata-se de ação ajuizada pela reclamada em faceda União, com vistas a anular auto de infração lavrado

em decorrência da inobservância do percentual legal para a contratação de aprendizes, nos termos do artigo 429 da CLT. A Turma adotou a tese de que, mesmo em se tratando de empresa que atua na segurança privada, é possível a contratação de jovens aprendizes com idade entre 21 e 24 anos para a função de vigilante. Cinge-se a controvérsia, portanto, à possibilidade de inclusão do número de trabalhadores que ocupam o cargo de vigilante na reclamada, no cômputo da base de cálculo para aferição da quantidade de vagas a serem preenchidas por aprendizes, na forma do disposto no artigo 429 da CLT : 'Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional'. O Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta o tema, em seu artigo 10, § 2º, é expresso ao estabelecer que a base de cálculo para definição do número de aprendizes é composta por todas as funções existentes na empresa, sendo irrelevante se só podem ser exercidas pelos maiores de 18 anos. Registra-se que não se inserem na base de cálculo para contratação de aprendizes os cargos que exigem habilitação técnica ou de nível superior, assim como os cargos de direção, nos termos do § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Nesse aspecto, embora exista a exigência da aprovação em curso de formação específico (artigo 16, inciso IV, da Lei nº 7.102/83) para fins do exercício da profissão de vigilante, tal condição não se confunde com a 'habilitação profissional de nível técnico' de que trata o § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Isso porque a referida habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, não se confundindo com o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83. De outra sorte, destaca-se que a redação dada ao artigo 428 da CLT pela Lei nº 11.180/2005 amplia a faixa etária das pessoas que podem firmar contrato de experiência para até 24 anos de idade. **Esse fato, aliado à previsão constante artigo 16, inciso II, da Lei nº 7.102/83, de que a idade mínima para o exercício da profissão de vigilante é de 21 anos, impõe claramente a necessidade de cômputo do número desses profissionais na apuração dos montantes mínimos e máximos de vagas a serem ocupadas por aprendizes, na forma do artigo 429 da CLT, ainda que não sejam, necessariamente, menores de idade**. Precedentes. Embargos conhecidos e desprovidos (TST, SDI 1, E-RR 1888-81.2011.5.03.0075, PIMENTA, DEJT 14/6/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CRITÉRIO DE CÁLCULO PARA O NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. **A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando, no ordenamento jurídico brasileiro, um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constata-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433)**. É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito, pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, caput, CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). Embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem, a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. No caso dos autos, a dúvida paira precisamente sobre a necessidade ou não da formação técnico-profissional metódica para o exercício das profissões de vigilante, ao ponto de legitimar a contratação de aprendizes. Pela descrição contida na CBO, pode-se constatar que as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota da aprendizagem. Julgados desta Corte Superior. **Está claro, desse modo, que os vigilantes devem compor a base de**

cálculo da cota de aprendizagem fixada pelo art. 429 da CLT, porém observado o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos (item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83). Agravo de instrumento desprovido (TST, 3ª T., AIRR 1177-75.2016.5.06.0412, GODINHO, DEJT 30/8/2019).

RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. **Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos** (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado no sentido de que o curso de formação específico à profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece (TST, 1ª T., RR 419-13.2010.5.11.0010, WALMIR, DEJT 10/3/2017)

CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. ATIVIDADE DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO. **As empresas que prestam serviços de vigilância e segurança, previstos no artigo 10 da Lei nº 7.102/83, estão obrigadas a contratarem menores aprendizes, por força do disposto no artigo 429 da CLT, devendo-se apenas observar a idade mínima de 21 anos, em face da limitação contida em seu artigo 16, II, para o desempenho dessas funções**. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento que se nega provimento (TST, 5ª T., AIRR 1307-21.2012.5.03.0111, CAPUTO, DEJT 26/8/2016).

RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO (PGU) E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Diante da previsão expressa do art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas - art. 10 da Lei nº 7.102/83), para a qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei n° 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Recursos de revista conhecidos e providos (TST, 7ª T., RR 580-21.2010.5.14.0404, PHILIPPE, DEJT 5/12/2014)

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. 1. O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador se compromete a garantir ao adolescente/jovem (aprendiz), com idade entre 14 e 24 anos, uma formação técnicoprofissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (art. 428 da CLT). 2. De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual ali exigido. 3. Por meio de uma interpretação finalístico-teleológica da legislação trabalhista, mormente no que se refere ao capítulo previsto na CLT, verifica-se que a preocupação maior do legislador é garantir sua inserção no mercado de trabalho em condições adequadas ao seu desenvolvimento saudável, devendo-se averiguar as atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz, a fim de evitar o labor em circunstâncias impróprias e em locais que coloquem em risco sua saúde e integridade física. 4. Assim, não se permite a contratação de

menores de 18 anos, para exercer atividades em áreas de risco, nos termos do art. 405, I, da CLT, c/c arts. 428 e 429 da CLT. 5. Contudo, é certo afirmar que as empresas que desenvolvam atividades de risco, como é o caso dos autos, não estão desobrigadas de contratar aprendizes para atuar nessas condições, desde que estejam na faixa de idade de dezoito e vinte e quatro anos, sob pena de fazer letra morta a lei. 6. Entenda-se que aos menores de 18 anos é garantida a contratação como aprendiz aos quadros administrativos da empresa. 7. Portanto, tratando-se de empresa, cuja atividade prevalecente caracteriza-se como de risco, é certo concluir-se que não se justifica a contratação de menor de idade para atuar em áreas de risco, o que não afasta sua obrigação de contratar aprendizes. 8. **O art. 16, II, da Lei nº 7.102/83, prevê a idade mínima de 21 anos para o trabalho nas empresas de transporte de valores e vigilância. Logo, no caso dos autos, nada impede a contratação de aprendizes entre 21 e 24 anos na área-fim** . 9. Recurso de revista a que se dá provimento (TST, 6ª T., RR 641-12.2011.5.11.0053, KÁTIA, DEJT 10/10/2014).

No mesmo sentido é a compreensão consolidada no âmbito deste Tribunal:

EMPRESA DE SEGURANÇA PRIVADA. APRENDIZ. QUOTA LEGAL. NÃO ATENDIMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. LEGALIDADE. Em conformidade com a Lei nº 10.097, de 19/12/2000, e com a Lei nº 11.187, de 23/9/2005, o artigo 429/CLT dispõe que "Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional". Tal imperativo legal se estende às empresas de vigilância e segurança privadas (TRT 10ª Reg., 1ª T., RO 0000468-68.2013.5.10.0821, DORIVAL, DEJT 6/7/2014)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. APRENDIZ. BASE DE CÁLCULO. FIXAÇÃO. CRITÉRIOS. VIGILANTES. INCLUSÃO. A obrigatoriedade de contratação de aprendizes, na forma do art. 429 da CLT, abarca todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de ser seu exercício vedado aos menores de dezoito anos. Para a fixação base de cálculo do número de vagas, destinadas à aprendizagem, deve ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) elaborada pelo MTE. A atividade de vigilante, por não demandar habilitação profissional de nível técnico ou superior, mas apenas aprovação em curso de formação específico (Lei nº 7.102/1983, art. 16, inciso IV), está incluída nesse rol, observada a restrição etária prevista na norma própria da categoria profissional. Precedentes (TRT 10ª Reg.,, 2ª T., RO 0000792- 20.2018.5.10.0001, AMÍLCAR, DEJT 15/4/2020).

MENOR APRENDIZ. EMPRESA DE SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. LIMITAÇÃO À IDADE. O art. 429 da CLT dispõe acerca da obrigatoriedade dos estabelecimentos de qualquer natureza de empregar e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento, nas funções que demandem formação profissional. A conjugação dos dispositivos que regem o tema não restringe a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos. Recurso conhecido e parcialmente provido (TRT 10ª Reg., 3ª T., RO 0001349-97.2016.5.10.0802, UMBERTO, DEJT 15/5/2017).

Portanto, os artigos 428 e 429 da CLT, ao regrarem o contrato de aprendizagem, revelam perfeita adequação à disciplina constitucional própria e específica, no que harmonizam o direito fundamental à profissionalização, assegurada aos adolescentes e jovens pelo artigo 227 da Carta da República, ao óbice expresso de trabalho para os menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, e apenas para os maiores de 14 anos (CF, arts. 7º, XXXIII, e 227, § 3º, I).

Por outro lado, a limitação de idade ora erigida, direcionada apenas aos jovens maiores de 21 (vinte um) anos, afasta qualquer espécie de afronta aos artigos 7º, XXXIII, da CF, 193, 403 e 405 da CLT, que obstam o trabalho perigoso pelos menores de 18 (dezoito) anos, ainda que fosse válido o argumento pela exclusão dos vigilantes da autora da base de cálculo da quota mínima de aprendizes.

Desse modo, a circunstância fática incontroversa de a autora atuar fundamentalmente em atividade de risco não a desobriga de contratar aprendizes, seja porque menores de 21 anos aprendizes podem ocupar postos fora da função de segurança privada patrimonial e pessoal, seja porque os maiores aprendizes (de 21 a 24 anos) podem ser lotados na função de vigilante, respeitado o requisito previsto no art. 16, II, da Lei nº 7.102/83.

Insustentável, assim, a resistência da empresa ao cumprimento da obrigação legal, o que assegura a legitimidade formal e material à atuação fiscalizatória estatal.

Gizo, a propósito dos demais argumentos aduzidos na inicial, em ordem a também pretender justificar o descumprimento da lei, que não há prova suficiente de inexistência de jovens aprendizes disponíveis no mercado de trabalho para ocupação dos postos exigidos em lei. Com efeito, a tímida busca pública demonstrada pela parte limita-se à figura de menor aprendiz, o que supõe adolescentes menores de 18 anos (fls. 59 e 71), a revelar, pelas razões antes aduzidas, sua manifesta ineficácia. Igual contexto apresenta-se nas consultas sobre a existência de cursos para menor aprendiz na área de vigilância (fls. 38/40), sendo previsíveis as respostas negativas na espécie.

Não há prova, portanto, de que a empresa, de fato, empreendeu todos os esforços que estavam ao seu alcance para atender a legislação de regência, sequer demonstrando o oferecimento de vagas a jovens aprendizes maiores de 21 anos, o que poderia ser eficaz por meio de anúncios em jornais de grande circulação local ou mesmo mediante ampla pesquisa nos cadastros próprios, o que não restou minimamente comprovado.

Insubsistente, ainda, a previsão contida na Cláusula 15ª da CCT 2021/2022, no que busca excluir da base de cálculo dos aprendizes a serem admitidos os empregos de vigilantes, além de reduzir o percentual respectivo para ao patamar de dois por cento (fl. 86).

Como visto em linhas antecedentes, o ordenamento jurídico constitucional, legal e infralegal, conspira, unidirecionalmente, a favor da efetiva integração dos adolescentes e jovens ao mercado de trabalho, assegurando-lhes o direito fundamental à profissionalização, refletindo o contrato de aprendizagem mecanismo essencial para concretização da garantia dada pela Constituição Federal.

Daí porque norma coletiva ajustada entre sindicatos para mitigar o nível de proteção do mercado de trabalho aos aprendizes, menores de 21 anos ou não, aptos, como visto, à contratação em tal regime legal especial, mesmo para as funções de vigilantes, reduzindo artificialmente a quantidade de postos de trabalho a serem obrigatoriamente por eles ocupados, atenta contra direito absolutamente indisponível e, como tal infenso à negociação coletiva, inclusive sob a influência da ressalva contida na tese extraída do recém julgamento do Tema 1.046 da tabela de Repercussão Geral.

Toda a ampla malha normativa de inclusão social e laboral acima referida busca imprimir uma rede de proteção, apoio e integração às crianças, adolescentes e jovens, cumprindo não apenas ao Estado, mas também aos particulares, o respeito a tais normas, naquilo que se pode chamar de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Afinal, se a ordem jurídica contempla direitos fundamentais, é evidente a necessária existência de deveres fundamentais correspondentes. E aqui entra não só o papel do Estado enquanto instituidor, estimulador, preservador, controlador e fiscalizador das políticas públicas de inclusão da juventude no mercado de trabalho, mas da sociedade como um todo e, especificamente do setor produtivo privado. Todos são corresponsáveis por esse esforço institucional, inclusive mediante as chamadas ações afirmativas ou discriminações positivas.

Tal estatuto jurídico sublime de proteção e inclusão de adolescentes e jovens, neste caso, por suas peculiaridades, não deixa frestas para o exercício da autonomia negocial no plano individual ou coletivo, pois compreende a gama de direitos infensos a negociação - os chamados direitos absolutamente indisponíveis, excepcionados da ampla possibilidade de adoção de normas autônomas trabalhistas, inclusive com prevalência sobre o legislado, ainda que pejorativamente que

se extrai do prestígio hierárquico desfrutado pelas convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI).

Neste sentido indica eloquentemente o STF ao firmar a tese irresistivelmente vinculante ao concluir o julgamento do Tema 1.046: (Pleno, ARE 1121633, GILMAR, j. 2/6/2022):

> São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Não por outra razão, emergem as vedações constantes do incisos XXIII e XXIV do artigo 611-B da CLT.

E é no seio desse complexo e unidirecional contexto normativo que se afasta a eficácia da norma coletiva invocada a inicial, incapaz de fundar, legitimamente, a inobservância da legislação por parte da empresa recorrida.

Nesse cenário e sob qualquer ângulo que se examine a questão, é impositivo o reconhecimento da obrigatoriedade de contratação de aprendizes pela empresa demandante, no percentual previsto em lei, e da consequente adequação, formal e material, do auto de infração questionado cuja eficácia há de ser restabelecida em todos os seus termos.

Incólumes os dispositivos constitucionais e legais listados na inicial e nas contrarrazões.

Ante o exposto, conheço e dou provimento ao recurso da União para reformar a sentença recorrida e julgar improcedente a ação anulatória de auto de infração, proposta pela empresa RG Segurança e Vigilância Ltda.

Reconheço que a empresa autora está obrigada a contratar aprendizes, na forma da lei, observando-se, apenas para a atividade-fim, a limitação de admissão de jovens na faixa etária entre 21 e 24 anos, e afirmo, por conseguinte, a legalidade formal e material do auto de infração nº 22.340.017-3 e de qualquer outro juntado com a inicial, afastando a declaração de sua nulidade e dos efeitos dela decorrentes. Fica revogada a antecipação de tutela deferida na origem.

SUCUMBÊNCIA. INVERSÃO. ÔNUS. HONORÁRIOS

Provido o recurso da União, inverto o ônus da sucumbência, condenando a empresa autora ao pagamento de custas processuais, no importe de R$ 20,00 (vinte reais), calculadas sobre R$ 1.000,00 (hum mil reais), valor dado à causa.

Em razão da improcedência dos pedidos e a consequente inversão da sucumbência, também são devidos pela empresa demandante os honorários advocatícios e, tratando-se de causa de média complexidade, não há motivos para fixar a verba em percentual máximo ou mínimo, sendo razoável e proporcional o percentual de 10% (dez por cento) do valor da causa. Excluo, por outro lado, a condenação da ré ao pagamento da verba determinada na origem (fl. 117).

Considerando, porém, o modestíssimo valor dado à causa, fixo os honorários em favor dos advogados da ré em R$ 1.000,00.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso, para condenar a autora ao pagamento de honorários advocatícios, no importe de R$ 1.000,00, além de afastar a condenação da ré ao pagamento da verba.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da União e, no mérito, dou-lhe provimento para julgar improcedente o pedido da inicial, afastando a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais e, invertendo os ônus da sucumbência, condenando a autora ao pagamento das custas, no importe de R$ 20,00, calculadas sobre R$ 1.000,00, valor da causa, e aos honorários advocatícios sucumbenciais no importe de R$ 1.000,00, nos termos da fundamentação.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os integrantes da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário da União e dar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), (data do julgamento).

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

Juiz Convocado

Relator

PROCESSO n.º 0001406-93.2017.5.10.0022 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)

RELATOR: DESEMBARGADOR JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE
RECORRENTE: A. D. C. A. L.
ADVOGADO: ANDREA ROCHA NOVAES - OAB: DF0028564
ADVOGADO: ALEXANDRE LAURIA DUTRA - OAB: SP0157840
RECORRIDO: UNIÃO (AGU) - DF
PROCURADOR: BRAULIO HENRIQUE LACERDA DA NATIVIDADE
CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - PTR 10ª REGIÃO
PROCURADOR: ADELIO JUSTINO LUCAS

EMENTA

NULIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO. INOCORRÊNCIA. Ausente irregularidade na autuação

dos Auditores Fiscais do Trabalho, correta a r. sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de nulidade dos autos de infração. Recurso da Autora conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

A Exmª Juíza do Trabalho Substituta, Drª Natália Queiroz Cabral Rodrigues, em exercício na 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da r. sentença de ID 52668c8, julgou improcedente a pretensão contida na ação anulatória de auto de infração.

Recurso ordinário interposto pela empresa Autora (ID 31340c0). Pede a reforma da r. sentença, visando o deferimento do pedido de nulidade dos autos de infração da inicial. Requer, ainda, a exclusão ou a redução dos honorários advocatícios.

Contrarrazões pela União (ID 40dfc4a) defendendo a manutenção da r. sentença.

O d. Ministério Público do Trabalho, por meio do parecer de ID f430d20, oficiou pelo conhecimento e desprovimento do recurso ordinário.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário da Autora. Por regulares, conheço das contrarrazões da União.

NULIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO. TRABALHO PERIGOSO. EMPREGADO MENOR

O MM. Juízo de origem julgou improcedente a pretensão de nulidade dos autos de infração colacionados com a inicial, sob os seguintes fundamentos:

"2.2 NULIDADE DO AUTO DE INFRAÇÃO

Afirma a autora que foram lavrados autos de infração em 22/05/2015 (autos de n°s 206780532, 206780575, 206875487, 206875665, 206929544, 206953801, 207011281 e 206968741), ao fundamento de que submeteu empregados menores a condições laborais "de risco", inobservando o contido no art. 157, I, da CLT.

Nesse contexto, defende que:

"os Autos de infração ora suscitados desbordam flagrantemente dos limites de competência impostos pelo artigo 18, inciso I, do Decreto 4.552/2002, tendo o Auditor Fiscal do Trabalho responsável pela condução da inspeção excedido em larga medida a competência que lhe é conferida pelo preceptivo legal em referência."
(...)

"o Ilustrado Auditor Fiscal do Trabalho assentou que a realização de atividades em fritadeiras e chapas configura situação de risco." (...)

"não se insere no âmbito da competência do Auditor Fiscal do Trabalho, a teor do que dispõe o artigo 18, inciso I do Decreto 4.552/2002, a qualificação das atividades exercidas no interior de um determinado processo produtivo."

Prossegue afirmando não constar do rol constante do Decreto 6.481/2008 (lista dos piores trabalhos infantis) as tarefas realizadas em chapas e fritadeiras.

Faz ainda menção à Ação Civil Pública n° 0001957-95.2013.5.09.0651, no bojo da qual o Ministério Público do Trabalho almejava justamente a proibição da realização de atividades

em chapas e fritadeiras por parte dos menores inseridos no quadro funcional da Autora Patronal. Lá ficou decidido que "Desse modo, sob o aspecto legal, inexiste qualquer proibição ou restrição ou ausência de autorização para o exercício, pelos menores, sejam empregados ou aprendizes, às atividades de chapistas ou com fritadeiras em lanchonetes."

Em defesa, a União pondera que a empresa foi autuada em diversas oportunidades e por diversos Auditores Fiscais do Trabalho pela contratação de empregados menores para o trabalho em operação de máquinas, tendo admitido adolescentes para atuar na operação de fritadeiras e chapas quentes. Registra que a atuação do poder público, nesse caso, decorreu do exercício do poder de polícia, de modo que, nos termos dos arts. 626 e segs. da CLT, o auditor fiscal acertadamente lavrou o auto de infração. Defende que o "dever de orientação" mencionado pela autora em nenhum momento exclui a função punitiva na fiscalização do trabalho, tratando-se de poder-dever do fiscal, sob pena de responsabilidade administrativa, nos termos do art. 628 Consolidado. Nega o alegado excesso de poder. Pugna pela improcedência da ação.

Pois bem.

Verifica-se que a parte autora busca, por vários fundamentos, justificar a existência de trabalhadores menores em manuseio de chapas de fritadeiras.

O argumento de inobservância ao "dever de orientação" não merece guarida, sendo certo que o fiscal do trabalho, em sua atuação, pauta-se pelo poder-dever de lavrar auto de infração, quando constatada a violação de preceito legal, conforme determina o art. 628 da CLT. As únicas exceções, que justificam a adoção do critério da dupla visita, encontram-se taxativamente elencadas nos arts. 627 e 627-A, dentre as quais não se enquadra a hipótese dos autos.

O alegado excesso de poder também não se verifica, estando a atuação do fiscal dentro de suas competências legais, sobretudo considerando que a conclusão do labor de menores em condições de risco advém da própria Constituição Federal, que em seu art. 7º, XXXIII preceitua a "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos". Trata-se de amparo a direito social, cuja interpretação dita "ampliativa" pela autora é mais que justificada.

Coaduno, nesse aspecto, com os fundamentos pelo Parquet trabalhista em seu parecer, que defendeu que:

Além disso, o Decreto 4.552/2002, em seu art. 18, prevê a competência dos Auditores Fiscais do Trabalho para verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares relacionadas à segurança e à saúde no trabalho. O inciso IX, precisamente, estabelece o dever de o Auditor averiguar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, *in verbis*:

Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

(...)

IX - averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;

Dessa forma, cabe ao Auditor Fiscal analisar os fatores de risco à segurança do empregado. Esta análise é essencial para atividade de auditoria e fiscalização e, ao contrário do que defende a autora, não extrapola a competência do agente público. (fl. 274-PDF).

Merece destacar, outrossim, que quando da autuação da empresa acionante, vigia a disposição do item 12.137 da NR 12/MTE, que dispunha que "os operadores de máquinas e equipamentos devem ser maiores de dezoito anos, salvo na condição de aprendiz, nos termos da legislação vigente", estando o fiscal adstrito a tal vedação normativa. Somente

em abril/2016, quando da edição da Portaria MTPS 509/2016, tal exigência foi suprimida da referida Norma Regulamentadora.

É de conhecimento desta magistrada que, quando no labor em chapas e fritadeiras, os funcionários da rede de fast food ora autora devem utilizar EPI's, em especial luva comprida, capaz de suportar altas temperaturas. Isso demonstra a situação de risco envolvida com o manuseio de tais equipamentos. Também é de conhecimento deste Juízo que, não raramente, empregados da autora sofrem queimaduras no exercício de suas atribuições, justamente por não estarem utilizando os necessários EPI's, em razão da rotatividade nas funções exercidas durante o dia.

E nem se diga que esta intermitência na exposição de situações de risco é capaz de elidir a menção à expressão "operador de máquinas e/ou equipamento" feita pelo fiscal quando da lavratura do auto de infração. A sistemática empresarial narrada pela autora, no sentido de que seus empregados ("atendentes de loja") estão constantemente submetidos ao rodízio de tarefas em nada altera a conclusão do Juízo, sobretudo porque em se tratando de menor, e em razão da adoção, pelo ordenamento pátrio, da doutrina da proteção integral, é constante a tutela dos direitos exemplificativamente elencados no art. 227 da Constituição.

No mesmo sentido os fundamentos do MPT, *verbis*:

"Assim, no contexto da doutrina da proteção integral, formulada pela Organização das Nações Unidas - ONU e pioneiramente albergada pela Constituição Federal e posteriormente pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), insere-se a questão referente à erradicação do trabalho infantil e à proteção ao trabalho do adolescente, destacando-se a proibição à realização de atividades que coloquem em risco a integridade física e psicológica dos adolescentes trabalhadores." (fl. 282-PDF)

Em que pese a discussão travada na ACP 0001957-95.2013.5.09.0651, em curso perante o egr. TRT 9ª Região, certo é que atuação do i. Fiscal do trabalho, sob os aspectos que ao Judiciário compete analisar (verificação de conformidade do ato com a norma legal regente), inseriu-se dentro dos limites impostos pelo ordenamento jurídico, não se cogitando em vícios capazes de lhe retirar a legalidade. Por conseguinte, reputo válidas as autuações inquinadas de nulas pela empresa autora, julgando improcedentes os pedidos formulados nesta ação anulatória."

A Autora insurge-se contra a r. decisão, reiterando o pedido de nulidade dos autos de infração. Renova a tese da inicial, aduzindo, ainda, que a União restou confessa nos autos; que o Auditor Fiscal do Trabalho não observou o dever de orientação; que o Auditor Fiscal do Trabalho não tem competência para reconhecer a atividade como perigosa e que não houve no caso labor em "operação de máquinas".

Vejamos.

Os autos de infração ora impugnados foram lavrados em razão da constatação de empregados menores, não aprendizes, como operadores de máquinas/equipamentos (chapas e fritadeiras). Os autos estão fundamentados no art. 157, I, da CLT c/c o item 12.137 da NR 12.

O art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, proíbe expressamente o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

De outro modo, o art. 157 da CLT estabelece que "Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho."

Nesse sentido, a NR 12 do MTE, com redação vigente à época da autuação da empresa, estabelecia em seu item 12.137 que "Os operadores de máquinas e equipamentos devem ser maiores de dezoito anos, salvo na condição de aprendiz, nos termos da legislação vigente."

Importante registrar que o item 12.1. da mesma norma estabeleceu que "Esta Norma Regulamentadora e seus anexos definem referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de **utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos**, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR aprovadas pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, nas normas técnicas oficiais e, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais aplicáveis."

Ainda que não se considere as chapas e fritadeiras como máquinas, certo é que elas se enquadram como equipamentos e, por isso, só podem ser manejadas por maiores de dezoito anos, na forma da NR 12 do MTE.

Assim, a constatação pelo Fiscal do Trabalho do uso de chapas e fritadeiras por empregados menores estava amparada na NR 12, não havendo falar em ausência de competência para esse fim, uma vez que cumpre aos Auditores Fiscais do Trabalho assegurar o cumprimento das disposições legais e regulamentares trabalhistas.

Ressalto que, a despeito da confissão ficta da União nos presentes autos, certo é que a própria Recorrente admite o uso das chapas e fritadeiras por empregados menores, uma vez que constou da inicial que "dada a sistemática empresarial adotada pela Requerente, que os empregados contratados para a função de 'Atendentes de Loja' estão constantemente submetidos ao rodizio de tarefas, perpassando por todas as etapas do processo produtivo da Demandante. Por consequência, exercem atribuições junto a chapas e fritadeiras."- fl. 12.

Ainda, conforme bem ressaltado na r. sentença, "o fiscal do trabalho, em sua atuação, pauta-se pelo poder-dever de lavrar auto de infração, quando constatada a violação de preceito legal, conforme determina o art. 628 da CLT. As únicas exceções, que justificam a adoção do critério da dupla visita, encontram-se taxativamente elencadas nos arts. 627 e 627-A, dentre as quais não se enquadra a hipótese dos autos."

Milita em desfavor da Recorrente o parecer exarado pelo d. Ministério Público do Trabalho, cujos fundamentos também utilizo como razões de decidir, *in verbis*:

> "A autora sustenta que o Auditor Fiscal agiu com excesso de poder ao considerar que atividades em fritadeiras e chapas configuram situação de risco - o que não está previsto na legislação (Decreto 6.481/2008). Argumenta, ainda, que não cabe ao Fiscal a qualificação das atividades exercidas em uma empresa.
>
> Como apontado pela União, "de acordo com o art. 11, inciso I, da Lei nº 10.593/2002, os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuição assegurar o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do Trabalho no âmbito das relações de emprego. Dentre as disposições legais, inclui-se a prevista no art. 7º, inciso XXXIII da CF/88: " proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos" (fl. 217).
>
> Além disso, o Decreto 4.552/2002, em seu art. 18, prevê a competência dos Auditores Fiscais do Trabalho para verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares relacionadas à segurança e à saúde no trabalho. O inciso IX, precisamente, estabelece o dever de o Auditor averiguar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, *in verbis*:
>
> Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:
>
> (...)
>
> IX - averiguar e analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;

Dessa forma, cabe ao Auditor Fiscal analisar os fatores de risco à segurança do empregado. Esta análise é essencial para atividade de auditoria e fiscalização e, ao contrário do que defende a autora, não extrapola a competência do agente público.

E, como se demonstrará abaixo, as atividades em fritadeiras e chapas são atividades de risco, que são, inclusive, enquadradas no Decreto 6.481/2008.

[...]

A autora insurge-se contra os autos de infração, fundamentados no item 12.137 da Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério do Trabalho (NR 12), afirmando que "jamais promoveu a contratação de empregados, sejam eles menores ou maiores de idade, para a ativação na condição de 'operadores de máquinas'. Diz, também, que os empregados menores mencionados pelo Auditor Fiscal do Trabalho foram contratados para o cargo de "Atendente de Loja/Restaurante". De outro lado, admitindo que os atendentes estão submetidos ao rodízio de tarefas e, por consequência, exercem atribuições junto a chapas e fritadeiras, defende a autora que o item 12.137 da NR 12 "não trata, pois, da situação em que o empregado, inserido em contexto de rodízio de atividades, exercem pontualmente atividades relacionadas a maquinário".

Cumpre lembrar que o princípio da primazia da realidade, de grande relevância para proteção dos direitos trabalhistas, valoriza a verdade dos fatos em detrimento dos documentos escritos, a exemplo do contrato que indica o cargo de "Atendente de Loja/Restaurante".

No caso, a autora não nega que os menores operem fritadeiras e chapas, mas busca demonstrar a regularidade dessas tarefas no sistema de rodízio.

O item 12.137 da NR 12 dispunha que os operadores de máquinas e equipamentos deviam ser maiores de dezoito anos, salvo se admitidos na condição de aprendiz.

Veja-se que o item proibia a operação de máquinas e equipamentos, e não apenas a contratação como operador de máquina, como alega a autora.

Logo, pouco importa se a operação de máquinas e equipamentos é feita em rodízio. O fato de tal operação se dar em sistema de rodízio não afasta o risco de queimaduras decorrentes da operação de chapas e fritadeiras.

A infração foi corretamente capitulada, não havendo que se falar em ofensa ao princípio da legalidade.

Ressalta, também, a autora que o item 12.137 da NR 12 foi revogado pela Portaria nº 509/2016, "não subsistindo na ordem positiva vigente amparo para a infração imposta à Autora" .

Também não lhe assiste razão, por dois motivos.

Conforme destacado pela União, "tal revogação, levada a efeito pela Portaria MTE nº 509, de 29 de abril de 2016, ocorrera em data posterior à realização da inspeção na empresa, sendo, portanto, item de observância obrigatória pela autora". A tabela a seguir indica a data das inspeções realizadas demonstrando que todas ocorrem antes da revogação do item 12.137 da NR 12:

Auto de Infração Data da inspeção Data de lavratura do AI

20.692.954-4 14/05/2015 26/05/2015
20.678.053-2 11/05/2015 12/05/2015
20.678.057-5 11/05/2015 12/05/2015
20.701.128-1 29/05/2015 02/06/2015
20.687.566-5 14/05/2015 21/05/2015

20.687.548-7 14/05/2015 21/05/2015
20.696.884-1 22/05/2015 28/05/2015
20.695.380-1 26/05/2015 28/05/2015

Logo, plenamente válidas as autuações.

Ademais, como já demonstrado acima, mesmo diante da revogação do item 12.137 da NR 12, subsiste na ordem positiva vigente amparo para manter os autos de infração."- fls. 274/303, d.n.

Pelo exposto, não verificada nenhuma irregularidade na autuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, correta a r. sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de nulidade dos autos de infração.

Desse modo, restam incólumes os dispositivos legais tidos por violados no apelo.

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A Recorrente requer a redução dos honorários advocatícios, fixados no importe de 10%, nos termos do art. 85 do CPC.

Em se tratando de lide não decorrente da relação de emprego, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência (art. 5º, da Instrução Normativa 27, de 16/02/2005), no importe de 10% sobre o valor da causa, por se tratar de demanda de média complexidade, conforme, inclusive, parâmetros que vêm sendo adotados por este Eg. Colegiado.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, conheço do recurso ordinário da Autora e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

É como voto.

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, em sessão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Ricardo Alencar Machado (Presidente), Pedro Luís Vicentin Foltran, José Leone Cordeiro Leite e Cilene Ferreira Amaro Santos.

Ausente o Desembargador Ribamar Lima Júnior, por encontrar-se em licença médica.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Dr. Fábio Leal Cardoso (Procurador Regional do Trabalho).

Coordenador da Turma, o Sr. Luiz R. P. da V. Damasceno.
Coordenadoria da 3ª Turma;

Brasília/DF, 17 de março de 2020.
JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE
Desembargador Relator

ACPCiv n.º0000880-51.2020.5.10.0013

RELATORIO

O autor MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, ajuizou ação civil pública, autuada sob o nº 0000880-51.2020.5.10.0013 em face dos réus CASA DE RECUPERAÇÃO APÓSTOLO PAI, MINSTÉRIO SOBERANIA DIVINA e ALÍRIO CAETANO DOS SANTOS JÚNIOR, na qual pleiteia o recebimento de indenização por dano moral coletivo, além da concessão de tutela de urgência e cautelar. Juntou documentos.

Por meio da decisão de ID 1d235d4 o Juízo da MM. 13ª Vara do Trabalho de Brasília declinou da competência para uma das Varas do Trabalho de Taguatinga. Os autos foram redistribuídos para esta MM. 5ª Vara do Trabalho de Taguatinga.

Na decisão de ID d3d7911 o Juízo determinou que o autor prestasse esclarecimentos, sob

pena de indeferimento da petição inicial.

O autor apresentou os esclarecimentos na petição de ID 6697ddf.

Os réus não apresentaram defesa no prazo concedido pelo despacho de ID e9c1f36, tampouco compareceram na audiência para tentativa conciliatória de ID d41c14e.

Encerrada a instrução processual. Razões finais orais remissivas pelo autor e prejudicadas pelos réus. Prejudicada a tentativa conciliatória (ID d41c14e).

Os autos vieram conclusos para julgamento.

É o relatório.

Fundamentação

REVELIA

Os réus, embora regularmente citados (IDs aae5182, 67736b0 e 53ce4c0), deixaram de apresentar a contestação.

Diante do seu silêncio, **o juízo os considera revéis e, consequentemente, confessos quanto à matéria fática, nos termos do artigo 844 da CLT.**

DANO MORAL COLETIVO – REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO – TRABALHO DEGRADANTE

O autor assevera que foram instaurados os inquéritos civis nºs 002964.2018.10-000-0 e 001393.2019.10.000-3, no âmbito da PRT-10ª Região, a fim de apurar denúncias de que a primeira e o segundo réus estariam aliciando moradores de rua e dependentes químicos para explorar o trabalho destes na fabricação e venda de sacos de lixo nas ruas, com a justificativa de que se tratava de atividade de recuperação do vício em drogas. Aduz que posteriormente o segundo inquérito foi anexado ao primeiro, em razão da identidade de partes e objeto.

Explica que nos autos do processo 0722112-77.2019.8.07.0003, ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, foi julgado procedente o pedido para dissolução da primeira ré, Casa de Recuperação Apóstolo Pai, tendo a sentença transitado em julgado em 15/06/2020.

Relata que receberam a informação de que mesmo com o ajuizamento da ação civil pública para dissolução da primeira ré pelo MPDFT, o investigado prosseguia com suas atividades, pelo que o autor prosseguiu com sua fiscalização, sendo que entre os dias 10 e 14/03/2020 o Grupo Especial

de Fiscalização Móvel (GEFM) realizou ação fiscal na sede, fábrica e alojamentos pertencentes ao segundo réu e presidido pelo terceiro réu.

Acerca da referida operação, transcreve o relatório de diligência da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo do MPT (CONAETE), em cujo documento o Exmo. Procurador do Trabalho Italvar Filipe de Paiva Medina relata as seguintes constatações a seguir resumidas por este Juízo:

1 – máquinas da fábrica de sacos de lixo estavam em condições precárias, sem aterro elétrico, com gambiarras elétricas, sem botões de parada de emergência e de acionamento seguro, além de estarem com superfícies quentes e prensas e zonas de risco desprotegidas, com risco de choques, queimaduras, incêndio, esmagamento e amputações. Na referida fábrica os moradores de rua derretiam grãos de plástico para a confecção de kits de sacos de lixo, os quais seriam entregues aos vendedores.

2 – os auditores-fiscais do trabalho interditaram as máquinas da fábrica, devido ao elevado e iminente risco de acidentes. O alojamento existente ao fundo da fábrica estava em condições precárias e degradantes, com superlotação de pessoas, odor extremamente desagradável, gambiarras elétricas, roupas espalhadas porque não havia armários individuais, cômodos improvisados separados por lençóis, com relatos da existência de ratos e outras pragas no alojamento. Os trabalhadores bebiam água diretamente da pia, sem filtragem, não recebiam material de higiene pessoal ou roupas de cama, os quais só poderiam ser obtidos se adquirissem por conta própria ou por meio de doações. Homens e mulheres que estavam alojados dormiam em conjunto e havia apenas um banheiro para todos. Alguns trabalhadores dormiam na cozinha ao lado do fogão.

3 – o alojamento alvo da fiscalização era denominado “Base- Central” e era destinado a receber os recém-chegados, que trabalhavam na fábrica e, dependendo do comportamento, poderiam passar para o serviço de venda de sacos de lixo e, com isso, serem transferidos para alojamentos com melhores condições.

4 – constatou-se que após a interdição da primeira ré, por ausência de atividades efetivas de recuperação de dependentes químicos, o último réu transferiu as atividades antes que eram realizadas na chácara para casas em Ceilândia, explorando mão de obra barata, fornecendo condições precárias de trabalho e moradia.

5 – com a oitiva do terceiro réu e de alguns trabalhadores durante a fiscalização, restou claro a existência do vínculo de emprego, pois tinham jornada fixa a cumprir, de segunda à sábado, produção de mais de 1.000 kits de sacos plásticos por dia, mediante o recebimento de R$ 40,00 por dia e R$ 110,00 por semana, abaixo do salário mínimo, tendo alguns trabalhadores chegado a receber menos de R$ 200,00 por mês. Não havia CTPS assinada, a produtividade era controlada diariamente pelo terceiro réu. Os trabalhadores também auxiliavam no recrutamento de outros moradores de rua para trabalhar na fábrica.

6 – a equipe afastou um trabalhador adolescente, com 17 anos, que trabalhava na fábrica como operador de máquina, tendo residido no alojamento insalubre da fábrica e exposto a riscos de acidente.

7 – em prosseguimento à ação fiscalizatória, no dia seguinte (11/03/2020), procedeu-se à oitiva de vendedores e líderes das bases, onde foi constatado a existência de horários a serem cumpridos diariamente pelos vendedores, sendo que estes também eram proibidos de permanecer nas bases durante o período de vendas, porque elas eram trancadas pelos líderes. Antes de receber os kits, participavam de um culto na igreja, onde o terceiro réu cobrava metas de vendas, definia os pontos de venda e então os vendedores eram transportados aos pontos e lá permaneciam até as 16h. Quando retornavam à igreja, repassavam ao terceiro réu cerca de metade do valor das vendas e retornavam para as bases. Além disso, os vendedores também pagavam cerca de R$ 3,00 por dia para ajudar no custeio do aluguel dos alojamentos, mais R$ 3,00 por dia para custeio da alimentação e alguma outra quantia para custeio do transporte até os pontos de venda. Havia a concessão de premiação para os vendedores/equipe que vendessem mais, podendo ser entrega de kits extras, sem necessidade de repasse de parte do valor da venda para os reclamados ou então churrasco.

8 – não havia trabalho de recuperação dos dependentes em drogas. Nem todos que trabalhavam no "projeto" eram dependentes químicos. O terceiro reclamado admitia a permanência de vendedores que sabidamente estavam usando drogas, desde que eles fossem bons em vendas. Havia agressão física para os trabalhadores que descumprissem as regras da casa.

9 – durante o transporte feito pela assistência social do DF de um dos trabalhadores que denunciaram o projeto, a van foi perseguida por carros do projeto, com o intuito de intimidar o denunciante. No dia seguinte a fiscalização compareceu às 06h10min em cada base, onde constataram a existência de outros menores no alojamento.

Ao término da operação foram resgatados 79 trabalhadores em condição análoga à de escravo, incluindo 3 menores. Também houve a interdição das máquinas e equipamentos da fábrica pela SRT/DF, a prisão em flagrante do terceiro réu, Alírio Caetano dos Santos Júnior e foi feita apreensão de documentos, em especial, as planilhas de controle das vendas.

O autor conclui que foi constatado que os réus submetiam trabalhadores a trabalhos forçados, sujeitando-os a condições degradantes de trabalho e também estaria caracterizado o tráfico de pessoas e a exploração do trabalho de adolescentes.

Diante disso, postula o pagamento de indenização pela lesão a direitos difusos e coletivos, no valor não inferior a R$ 500.000,00, além da concessão de tutela de urgência e tutela cautelar incidental.

Analisa-se.

A legislação pátria proíbe o trabalho escravo e o trabalho forçado, sendo aplicadas penas e sanções aos que infringirem esta norma. O artigo 149 do Código Penal, que dispõe sobre o trabalho em condições análogas à de escravo, deixa claro que este é gênero, do qual o trabalho forçado e o trabalho em condições degradantes são espécies. Assim, não é somente a falta de liberdade de ir e vir e o trabalho forçado que caracterizam o trabalho em condições análogas à de escravo, mas também o trabalho sem as mínimas condições de dignidade.

De modo que há condição análoga à de escravo (ou resumidamente trabalho escravo) sempre que se verificar falta de liberdade de ir e vir, mas também quando se observar trabalho sem as condições mínimas de dignidade.

Assim, o trabalho forçado estará caracterizado sempre que seja exigido contra vontade do trabalhador, quer no início, quer durante sua execução, existindo claros elementos que restringem a liberdade do trabalhador, ferindo o princípio da liberdade e, consequentemente, o da dignidade.

Por outro lado, o trabalho em condições degradantes ocorrerá sempre que não respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador, estando ausentes os requisitos que cerceiam a liberdade do trabalhador caracterizadores do trabalho forçado.

Ou seja, haverá trabalho em condições degradantes na ausência de garantias mínimas de saúde e segurança, de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação, consideradas em seu conjunto.

No caso dos autos, os réus foram considerados revéis e confessos quanto à matéria fática, o que torna verdade processual as alegações do autor de que os réus submetiam os trabalhadores da fábrica e da venda de sacos de lixo a condições degradantes de trabalho.

Inobstante isso, o relatório elaborado pelo CONAETE (Coordenadora Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo), constante no arquivo de ID 0862d78, revelam as condições sub-humanas dos trabalhadores da fábrica e dos que atuavam em campo na venda dos sacos de lixo.

Os termos de depoimentos juntados pelo autor, colhidos durante a ação fiscalizatória do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), revelam que os trabalhadores foram submetidos a condição análoga a de escravo, visto que trabalhavam mediante o recebimento de remuneração insuficiente para sustento próprio, vivendo no local de trabalho em condições insalubres e inseguras, incluindo três menores de idade.

Os alojamentos eram inadequados e em desconformidade com os ditames legais, em especial a regras da NR 24, que estabelece as condições sanitárias e de conforto a serem observadas pelo empregador, como: refeitórios, alojamentos, banheiros, chuveiros e fornecimento de água potável.

Ficou, portanto, demonstrado o total desrespeito à dignidade dos resgatados, quer como

trabalhadores, quer como pessoas.

Além do mais, restou configurado o tráfico de pessoas, vez que os réus aproveitavam a imagem de doutrinação religiosa para recrutar pessoas com dependência química ou outra extrema vulnerabilidade social, para aliciá-los para o labor sob o pretexto de passarem por um tratamento para recuperação do vício em drogas.

Todos os fatos apurados pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) do MPT não deixam margens para dúvida a este Juízo de que os trabalhadores resgatados (78 pessoas, incluindo 3 menores de idade) foram enganados para servir à estrutura empresarial da primeira e segunda ré, com finalidade puramente lucrativa, visto que eles não passavam por nenhum tratamento terapêutico para o vício em drogas.

Pior, os trabalhadores, que já recebiam valores irrisórios para sobreviver, ainda tinham que contribuir diariamente para custear as despesas com a moradia e alimentação.

Tanto não havia um projeto social filantrópico para dependentes químicos, que havia trabalhadores que sequer eram viciados em drogas, como por exemplo a Sra. Ivonete de Oliveira, que trabalhava como cozinheira sem receber contraprestação pecuniária, tão somente em troca de moradia em condições precárias e alimentação.

Ou seja, não se tratava de um trabalho social e sim de exploração de pessoas em extrema vulnerabilidade social para utilizar de mão de obra barata para obter vantagens econômicas. Tanto isso é verdade que em vários depoimentos foi relatado pelos trabalhadores que o terceiro réu admitia a permanência de vendedores trabalhando, mesmo se ainda estivessem no vício das drogas, desde que fossem bons em vendas.

E, ainda, restou consignado em alguns depoimentos que durante a oração da manhã, denominada "Provérbio", o terceiro réu fazia sua explanação "religiosa" dando ênfase na necessidade de os vendedores baterem as metas de venda do dia, para continuarem tendo moradia e alimentação.

Também foi relatado pelos resgatados, consoante termos de depoimentos, que algumas pessoas chegavam a ser agredidas pelos líderes dos dois primeiros réus, por estarem descumprindo alguma regra por eles imposta.

Como bem pontuado na sentença prolatada nos autos do processo nº 0722112-77.2019.8.07.0003, em que se julgou procedente o pedido para dissolução da primeira ré, o "projeto" comandado pelos réus não atendeu aos mínimos critérios para funcionamento regular, pois sequer havia obtido os registros prévios do Conselho da Assistência Social do Distrito Federal - CAS e do Conselho dos Direitos da Crianças e Adolescentes – CDCA, assim como houve o descumprimento da Resolução RDC nº 29/2011 da Anvisa e do Decreto nº 32.108/2010, que instituiu a Política Distrital Sobre Drogas.

Todos esses elementos apontam para a caracterização do labor em condições análogas à de escravo e degradante.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece em seu art. 1º:

> "art. 1º Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade."

Sendo assente que, não existe dignidade da pessoa humana se a ela não forem dadas oportunidades materiais para a sua efetiva fruição, o que inclui direito à saúde, ao trabalho, ao lazer, enfim, à condições mínimas de viver em sociedade.

Por conseguinte, num Estado Democrático é dever deste viabilizar o alcance desta dignidade. Tanto que, nossa Carta Magna elenca a "dignidade da pessoa humana" (art. 1º, III) como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Disso se extrai que, dar trabalho em condições decentes é forma de proporcionar ao homem que goze com plenitude desse direito universal. Via de consequência, dar trabalho sem as condições mínimas é negar a dignidade.

O caso se torna ainda mais grave, porque também foi constatada a exploração de menores de idade, o que vai de encontro às normas da Convenção nº 138 da OIT, que estabelece idade mínima para o trabalho. Ainda, também restou caracterizada a exploração desses menores nas hipóteses descritas na Convenção nº 182 da OIT, que prevê as piores formas de trabalho infantil.

No presente caso, como já dito, este Juízo restou convencido de que os resgatados executaram suas atividades, junto aos réus, sem as mínimas condições de trabalho e, portanto, de dignidade.

Dito isso, considero demonstrado que os resgatados trabalharam para os réus, em situação degradante, em descumprimento às normas mínimas de proteção ao trabalho, em total afronta aos princípios da dignidade do trabalhador e dos valores sociais do trabalho, ao arrepio do art. 1º, III e IV c/c arts. 6º e 7º, todos da CF/88, assim como em descumprimento às normas trabalhistas de ordem

pública (arts. 6º e 7º, da CF/88, arts. 9º, 29, 444 e 464 da CLT e NR's 21, 24 e 31), estando caracterizado a lesão à coletividade, pois não só os resgatados foram lesados pelas condições de exploração do trabalho a que foram submetidos, mas a sociedade como um todo.

Isso porque os reclamados prestaram um desserviço à coletividade, ao utilizar a evangelização para atrair moradores de rua, principalmente dependentes químicos, com a única finalidade de explorar a mão de obra, sem proporcionar um plano de recuperação terapêutico dessas pessoas. Ressalto ainda que essa exploração do labor de pessoas em situação de vulnerabilidade social extrema, reduzindo os custos da operação de fabricação e venda dos sacos de lixo, finda por ocasionar uma

concorrência desleal com as outras empresas que respeitam as normas do ordenamento jurídico.

Portanto, os fatos apurados na ação fiscalizatória que deu ensejo ao ajuizamento desta demanda configuram ofensa significativa e intolerável à coletividade dos trabalhadores, ensejando a reparação por danos morais coletivos, na forma do artigo 5, incisos V e X da Constituição da República c/c artigo 186 do Código Civil.

A responsabilidade dos dois primeiros réus é solidária, pois atuavam em claro grupo econômico, nos termos do artigo 2º, § 2º, da CLT, vez que atuavam de forma coordenada para captação e exploração da mão de obra de moradores de rua e dependentes químicos.

Por outro lado, a responsabilidade civil do terceiro réu, Sr. Alírio Caetano dos Santos Júnior, também resta configurada porque ele, na qualidade de representante das duas primeiras rés, utilizando-se da figura de pastor, comandava diretamente a rede de captação e exploração da mão de obra, nos termos do artigo 932, inciso III, c/c art. 942, parágrafo único, todos do Código Civil.

Por tudo isso, levando em consideração a extensão do dano (utilização de força de trabalho de pessoas em vulnerabilidade social em desconformidade com as garantias mínimas outorgadas pela legislação trabalhista e em condições degradantes, aliado à exploração de mão de obra infantil em condições degradantes e sua repercussão, a gravidade da conduta e o porte econômico do infrator, **fixo a reparação devida, pelo dano moral coletivo, em R$ 500.000,00, com base no art. 944 do CC, revertida em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador**, como postulado na inicial, o que reputo ser o valor razoável e adequado para, pelo menos, compensar a dor coletiva sofrida e especialmente, desestimular que os réus voltem captar e explorar pessoas socialmente vulneráveis nestas condições.

Ainda, considerando que mesmo após o ajuizamento de ação para dissolução da associação primeira ré, os réus continuaram com suas atividades, com a finalidade de evitar que a repetição dos danos causados, **DEFIRO a concessão da tutela de urgência para ser observada as seguintes obrigações de fazer e não fazer a serem cumpridas pelos réus, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa de R$ 1.000,00 por infração cometida e por trabalhador lesado para o caso de descumprimento dos itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 20 e 29 a seguir e/ou multa de R$ 3.000,00 para o caso de descumprimento dos itens 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28 a seguir, nos termos dos artigos 832 , § 1º, da CLT e 536, § 1º, do CPC, aplicável às fábricas, alojamentos e demais instalações futuras dos reclamados ou às existentes junto à sede do segundo réu nos endereços QNM 5 Conj. O, Lote 31 - Ceilândia, Brasília–DF, alojamento localizado na QNM 5 Conj. E, Lote 48 - Ceilândia, Brasília–DF; alojamento localizado na QNM 23 Conj. E, Lote 40 - Ceilândia, Brasília–DF e alojamento localizado na QNM 9 Conj. E, Lote 35 - Ceilândia, Brasília–DF:**

1 – abster-se de admitir ou manter empregados sem registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, em cujos registros deve constar qualificação civil ou profissional de cada trabalhador,

além de dados referentes à data de admissão, salário, forma de remuneração, jornada, férias, acidentes e afastamentos.

2 – abster-se de contratar empregado que não possua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, devendo anotar o documento profissional no prazo de até 48 horas após o início da prestação de serviços.

3 – abster-se de pagar salário em valor inferior ao mínimo legal.

4 – pagar o salário mensal devido ao empregado até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

5 – pagar no prazo legal as parcelas devidas ao FGTS e em caso de rescisão contratual, fazer o recolhimento referente ao mês da rescisão e do mês anterior, assim como da multa de que trata o artigo 18 da Lei nº 8.036/1990.

6 – abster-se de agenciar, aliciar, recrutar, transportar, alojar ou acolher pessoa, com o uso de grave ameaça, violência física, moral ou psicológica, fraude ou abuso, para submetê-las a trabalho em condições análogas a de escravo.

7 – consignar em registro manual, mecânico ou sistema eletrônico, os horários de trabalho e intervalos intrajornadas dos empregados, nos estabelecimentos que possuam mais de 20 empregados.

8 – elaborar e implementar Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

9 – constituir e manter em funcionamento regular a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

10 – submeter empregado a exame médico admissional.

11 – equipar as instalações com material necessário à prestação de primeiros socorros e guardar o material em local adequado, sob os cuidados de pessoa treinada para prestar os primeiros socorros.

12 – fornecer gratuitamente aos empregados os equipamentos de proteção individual – EPI, em perfeito estado de conservação e funcionamento, com Certificado de Aprovação emitido pelo órgão competente e tornar obrigatório o seu uso.

13 – manter as instalações elétricas da fábrica e alojamentos em condições seguras de funcionamento, para prevenir os riscos de choque elétrico, incêndio, explosões e outros tipos de

acidentes, e ainda que os sistemas de proteção sejam inspecionados e controlados periodicamente, de acordo com as normas técnicas oficiais e definições dos projetos (item 12.3.1 da NR-12 e NR-10).

14 – aterrar, de acordo com as normas técnicas oficiais vigentes, as instalações, carcaças, invólucros, blindagens ou partes condutoras de máquinas e equipamentos que não façam parte dos circuitos elétricos, mas que possam ficar sob tensão (item 12.3.2 da NR-12).

15 – dotar as zonas de perigo de maquinários e equipamentos de sistema de segurança, com proteções fixas, móveis e dispositivos de segurança interligados, suficientes para garantir a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores (item 12.5.1 da NR-12), devendo os sistemas de segurança ser selecionados e instalados de modo a atender os seguintes requisitos: a) ter categoria

de segurança conforme apreciação de riscos prevista nas normas técnicas oficiais; b) estar sob a responsabilidade técnica de profissional legalmente habilitado; c) possuir conformidade técnica com o sistema de comando a que são integrados; d) instalação de modo que dificulte a sua burla; e) manterem-se sob vigilância automática, ou seja, monitoramento, se indicado pela apreciação de risco, de acordo com a categoria de segurança requerida, exceto para dispositivos de segurança exclusivamente mecânicos; e f) paralisação dos movimentos perigosos e demais riscos quando ocorrerem falhas ou situações anormais de trabalho (item 12.5.2 e subitens da NR-12).

16 – proteger os movimentos perigosos dos transportadores contínuos de materiais, acessíveis durante a operação normal, em especial nos pontos de esmagamento, agarramento e aprisionamento (item 12.8.1 da NR-12).

17 – dotar as transmissões de força e os componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas, ou móveis com dispositivo de intertravamento, que impeçam o acesso por todos os lados (item 12.5.9 da NR-12).

18 – dotar os transportadores contínuos acessíveis aos trabalhadores, em toda sua extensão, de dispositivos de parada de emergência, para que possam ser acionados em todas as posições de trabalho.

19 – elaborar os procedimentos de trabalho e segurança para máquinas e equipamentos, específicos e padronizados, a partir da apreciação de riscos, de modo complementar e não substitutivo da adoção das medidas de proteção coletiva necessárias a garantia da segurança e saúde dos trabalhadores.

20 – fornecer capacitação aos trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos, compatível com suas funções, que aborde os riscos a que estão expostos e as medidas de proteção existentes e necessárias para a prevenção de

acidentes e doenças.

21 – dispor de instalações sanitárias, observada a proporção de uma instalação sanitária com chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores hospedados ou fração (item 24.7.2.c da NR-24), observando-se a necessidade de separação por sexo (item 24.2.2 da NR-24).

22 – manter as instalações sanitárias: a) em condições de conservação, higiene e limpeza; b) com piso e parede revestidos por material impermeável e lavável; c) com peças sanitárias íntegras; d) com recipientes para descarte de papéis usados; e) com ventilação para o exterior ou com sistema de exaustão forçada; e) com sistema de água canalizada e esgoto ligados à rede geral ou a outro sistema que não gere risco à saúde e que atenda à regulamentação local (item 24.2.3 e subitens da NR-24).

23 – dispor os compartimentos destinados aos chuveiros de água quente e fria (item 24.36.c da NR-24).

24 – manter os dormitórios dos alojamentos em condições de conservação, higiene e limpeza (item 24.7.2.a da NR-24), observando a separação por sexo (item 24.7.2.b da NR-24).

25 – dispor os quartos dos dormitórios de: a) capacidade máxima de 8 (oito) trabalhadores (item 24.7.3.e da NR-24); b) armários dotados de sistema de trancamento e com dimensões compatíveis para a guarda de roupas e pertences pessoais do trabalhador, e enxoval de cama (item 24.7.3.f c/c item 24.7.3.2 da NR-24); c) ventilação natural, devendo esta ser utilizada conjuntamente com a ventilação artificial, levando em consideração as condições climáticas locais (item 24.7.3. g da NR-24).

26 – abster-se de utilizar da cozinha como local de dormitório de trabalhadores, sendo vedada a preparação de qualquer tipo de alimento nos quartos ou a instalação e/ou utilização de fogo, fogareiro ou similar nos quartos (itens 24.7.5.2 e 24.7.9.b da NR-24).

27 – manter os locais de preparo (cozinha) e tomada de refeições em condições de conforto e higiene.

28 – fornecer água potável aos trabalhadores, vedado o uso de copos coletivos (item 24.9.1 da NR-24).

29 – abster-se de manter ou contratar menores de 18 (dezoito) anos para prestar trabalho em atividades enquadradas entre as piores formas de trabalho infantil (Convenção nº 182 da OIT).

Em relação à tutela cautelar postulada, entendo configurados os *fumus boni iuris*, pois por todas as provas juntadas aos autos comprovam a gravidade dos ilícitos praticados e os danos ocasionados. Também entendo configurados o *periculum in mora*, visto a necessidade de impedir a dilapidação do patrimônio dos réus durante a tramitação destes autos, a fim de garantir a satisfação da indenização por dano moral coletivo deferido nesta sentença, assim como eventuais créditos

trabalhistas dos trabalhadores resgatados.

Portanto, **defiro a tutela cautelar incidental para adotar as seguintes providências**:

1 – realização de consulta no sistema INFOJUD, quanto aos bens declarados pelos réus à Secretaria da Receita Federal nos últimos 3 (três) anos.

2 – decreto a indisponibilidade, por meio do sistema RENAJUD, ou mediante a expedição de ofício ao Detran/DF, dos veículos automotores registrados em nome dos réus.

3 – decreto a indisponibilidade de todos os imóveis registrados em nome dos réus, por meio de pesquisa junto ao sistema CNIB.

JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA

Aplique-se o índice e forma de juros e correção monetária conforme decisão prolatada nos autos da ADC nº 58, pelo STF.

Dispositivo

Posto isso e considerando o mais que dos autos consta, na ação civil pública nº 0000880-51.2020.5.10.0013, ajuizada por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO em face de CASA DE RECUPERAÇÃO APÓSTOLO PAI, MINSTÉRIO SOBERANIA DIVINA e ALÍRIO CAETANO DOS SANTOS JÚNIOR, decido: decretar a revelia dos réus e, consequentemente, aplicar a pena de confissão ficta quanto à matéria fática, além de julgar TOTALMENTE PROCEDENTES OS PEDIDOS para condenar os réus, solidariamente, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no importe de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), a ser revertido em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

Ainda, concedo tutela de urgência, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa de R$ 1.000,00 por infração cometida e por trabalhador lesado para o caso de descumprimento dos itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 20 e 29 a seguir e/ou multa de R$ 3.000,00 para o caso de descumprimento dos itens 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 e 28 a seguir, aplicável às fábricas, alojamentos e demais instalações futuras dos reclamados ou às já existentes junto à sede do segundo réu nos endereços QNM 5 Conj. O, Lote 31 - Ceilândia, Brasília–DF, alojamento localizado na QNM 5 Conj. E, Lote 48 - Ceilândia, Brasília–DF; alojamento localizado na QNM 23 Conj. E, Lote 40 - Ceilândia, Brasília–DF e alojamento localizado na QNM 9 Conj. E, Lote 35 - Ceilândia, Brasília–DF para o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e de não fazer:

1 – abster-se de admitir ou manter empregados sem registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, em cujos registros deve constar qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, além de dados referentes à data de admissão, salário, forma de remuneração, jornada, férias,

acidentes e afastamentos.

2 – abster-se de contratar empregado que não possua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, devendo anotar o documento profissional no prazo de até 48 horas após o início da prestação de serviços.

3 – abster-se de pagar salário em valor inferior ao mínimo legal.

4 – pagar o salário mensal devido ao empregado até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

5 – pagar no prazo legal as parcelas devidas ao FGTS e em caso de rescisão contratual, fazer o recolhimento referente ao mês da rescisão e do mês anterior, assim como da multa de que trata o artigo 18 da Lei nº 8.036/1990.

6 – abster-se de agenciar, aliciar, recrutar, transportar, alojar ou acolher pessoa, com o uso de grave ameaça, violência física, moral ou psicológica, fraude ou abuso, para submetê-las a trabalho em condições análogas a de escravo.

7 – consignar em registro manual, mecânico ou sistema eletrônico, os horários de trabalho e intervalos intrajornadas dos empregados, nos estabelecimentos que possuam mais de 20 empregados.

8 – elaborar e implementar Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA.

9 – constituir e manter em funcionamento regular a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA.

10 – submeter empregado a exame médico admissional.

11 – equipar as instalações com material necessário à prestação de primeiros socorros e guardar o material em local adequado, sob os cuidados de pessoa treinada para prestar os primeiros socorros.

12 – fornecer gratuitamente aos empregados os equipamentos de proteção individual – EPI, em perfeito estado de conservação e funcionamento, com Certificado de Aprovação emitido pelo órgão competente e tornar obrigatório o seu uso.

13 – manter as instalações elétricas da fábrica e alojamentos em condições seguras de funcionamento, para prevenir os riscos de choque elétrico, incêndio, explosões e outros tipos de acidentes, e ainda que os sistemas de proteção sejam inspecionados e controlados periodicamente,

de acordo com as normas técnicas oficiais e definições dos projetos (item 12.3.1 da NR-12 e NR-10).

14 – aterrar, de acordo com as normas técnicas oficiais vigentes, as instalações, carcaças, invólucros, blindagens ou partes condutoras de máquinas e equipamentos que não façam parte dos circuitos elétricos, mas que possam ficar sob tensão (item 12.3.2 da NR-12).

15 – dotar as zonas de perigo de maquinários e equipamentos de sistema de segurança, com proteções fixas, móveis e dispositivos de segurança interligados, suficientes para garantir a proteção da saúde e integridade física dos trabalhadores (item 12.5.1 da NR-12), devendo os sistemas de segurança ser selecionados e instalados de modo a atender os seguintes requisitos: a) ter categoria de segurança conforme apreciação de riscos prevista nas normas técnicas oficiais; b) estar sob a responsabilidade técnica de profissional legalmente habilitado; c) possuir conformidade técnica com o sistema de comando a que são integrados; d) instalação de modo que dificulte a sua burla; e) manterem-se sob vigilância automática, ou seja, monitoramento, se indicado pela apreciação de risco, de acordo com a categoria de segurança requerida, exceto para dispositivos de segurança exclusivamente mecânicos; e f) paralisação dos movimentos perigosos e demais riscos quando ocorrerem falhas ou situações anormais de trabalho (item 12.5.2 e subitens da NR-12).

16 – proteger os movimentos perigosos dos transportadores contínuos de materiais, acessíveis durante a operação normal, em especial nos pontos de esmagamento, agarramento e aprisionamento (item 12.8.1 da NR-12).

17 – dotar as transmissões de força e os componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, de proteções fixas, ou móveis com dispositivo de intertravamento, que impeçam o acesso por todos os lados (item 12.5.9 da NR-12).

18 – dotar os transportadores contínuos acessíveis aos trabalhadores, em toda sua extensão, de dispositivos de parada de emergência, para que possam ser acionados em todas as posições de trabalho.

19 – elaborar os procedimentos de trabalho e segurança para máquinas e equipamentos, específicos e padronizados, a partir da apreciação de riscos, de modo complementar e não substitutivo da adoção das medidas de proteção coletiva necessárias a garantia da segurança e saúde dos trabalhadores.

20 – fornecer capacitação aos trabalhadores envolvidos na operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos, compatível com suas funções, que aborde os riscos a que estão expostos e as medidas de proteção existentes e necessárias para a prevenção de

acidentes e doenças.

21 – dispor de instalações sanitárias, observada a proporção de uma instalação sanitária

com chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores hospedados ou fração (item 24.7.2.c da NR-24), observando-se a necessidade de separação por sexo (item 24.2.2 da NR-24).

22 – manter as instalações sanitárias: a) em condições de conservação, higiene e limpeza; b) com piso e parede revestidos por material impermeável e lavável; c) com peças sanitárias íntegras; d) com recipientes para descarte de papéis usados; e) com ventilação para o exterior ou com sistema de exaustão forçada; e) com sistema de água canalizada e esgoto ligados à rede geral ou a outro sistema que não gere risco à saúde e que atenda à regulamentação local (item 24.2.3 e subitens da NR-24).

23 – dispor os compartimentos destinados aos chuveiros de água quente e fria (item 24.36.c da NR-24).

24 – manter os dormitórios dos alojamentos em condições de conservação, higiene e limpeza (item 24.7.2.a da NR-24), observando a separação por sexo (item 24.7.2.b da NR-24).

25 – dispor os quartos dos dormitórios de: a) capacidade máxima de 8 (oito) trabalhadores (item 24.7.3.e da NR-24); b) armários dotados de sistema de trancamento e com dimensões compatíveis para a guarda de roupas e pertences pessoais do trabalhador, e enxoval de cama (item 24.7.3.f c/c item 24.7.3.2 da NR-24); c) ventilação natural, devendo esta ser utilizada conjuntamente com a ventilação artificial, levando em consideração as condições climáticas locais (item 24.7.3. g da NR-24).

26 – abster-se de utilizar da cozinha como local de dormitório de trabalhadores, sendo vedada a preparação de qualquer tipo de alimento nos quartos ou a instalação e/ou utilização de fogo, fogareiro ou similar nos quartos (itens 24.7.5.2 e 24.7.9.b da NR-24).

27 – manter os locais de preparo (cozinha) e tomada de refeições em condições de conforto e higiene.

28 – fornecer água potável aos trabalhadores, vedado o uso de copos coletivos (item 24.9.1 da NR-24).

29 – abster-se de manter ou contratar menores de 18 (dezoito) anos para prestar trabalho em atividades enquadradas entre as piores formas de trabalho infantil (Convenção nº 182 da OIT).

Também, concedo a tutela cautelar incidental para adotar as seguintes providências:

1 – realização de consulta no sistema INFOJUD, quanto aos bens declarados pelos réus à Secretaria da Receita Federal nos últimos 3 (três) anos.

2 – decreto a indisponibilidade, por meio do sistema RENAJUD, ou mediante a expedição de

ofício ao Detran/DF, dos veículos automotores registrados em nome dos réus.

3 – decreto a indisponibilidade de todos os imóveis registrados em nome dos réus, por meio de pesquisa junto ao sistema CNIB.

Tudo nos termos e limites constantes da fundamentação, a qual passa a fazer parte integrante desse dispositivo, como se nele estivesse integralmente transcrita.

Custas pelos réus, no importe de R$ 10.000,00, calculadas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação, R$ 500.000,00.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 16 de agosto de 2021.
ANGELICA GOMES REZENDE
Juíza do Trabalho Substituta

Mandado de Segurança Cível 0001164-69.2023.5.10.0008

IMPETRANTE: JOSE FLAVIO SOUSA DOS SANTOS
ADVOGADO: PITAGORAS PINTO DE ARRUDA
ADVOGADO: CLEBERSON DOS SANTOS SILVA SCHMIT
IMPETRADO: CHEFE DA DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
IMPETRADO: UNIÃO FEDERAL (AGU) - DF
CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho

SENTENÇA

Vistos os autos.

Trata-se de Mandado de Segurança impetrado por **JOSÉ FLAVIO SOUZA DOS SANTOS**

em desfavor do **CHEFE DA DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO DA UNIÃO (DETRAE/DEFIT/SIT/MT),** qualificados nos autos, pleiteando, em tutela de urgência e em definitivo, sua exclusão da lista atinente ao "Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo", instituída pela Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016, com edição de nova lista. Pretende manifestação judicial positiva quanto aos pedidos de fls. 10/11. Os resumos dos pedidos e defesa serão expostos com os fundamentos desta decisão. Deu à causa o valor de R$ 1.320,00.

O pedido de medida de urgência foi indeferido às fls. 151/155.

A autoridade intitulada de coatora, devidamente intimada, não prestou informações.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se às fls. 166/171, opinando pela denegação da segurança.

Em síntese, é o relatório.

FUNDAMENTOS

De início, esclareço que toda indicação referencial a "folhas/fls" contida nesta sentença estará diretamente relacionada ao arquivo gerado pelo download integral do processo eletrônico (formato PDF) até este patamar processual.

O impetrante insurge-se contra a inclusão de seu nome no cadastro de empregadores que mantiveram trabalhadores em condição análoga à de escravo, ocorrida em 6/10/2023, ao nº 267. Afirma que foi autuado por submeter 12 empregados a tratamento análogo a de escravo em ação de fiscalização ocorrida em 11 /5/2021, com ajuizamento de Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho em seu desfavor (Processo nº 0000093-05.2021.5.11.0451, na qual foi homologado acordo celebrado entre as partes em audiência ocorrida em 2/2/2023, em que assumiu o compromisso de pagamento de todas as verbas trabalhistas e rescisórias devidas aos trabalhadores. Alega ser indevida a sua inclusão na lista, ocorrida após mais de dois anos e cinco meses da referida ação fiscalizatória. Aduz que o ato dito coator gera fissuras em sua imagem e o impede de contrair empréstimos ou financiamentos por dois anos, impossibilitando a manutenção das atividades econômicas necessárias para o seu sustento e de sua família.

O Ministério Público do Trabalho opina pela inexistência de direito líquido e certo do impetrante à exclusão de seu nome do cadastro de empregadores, tendo em vista o reconhecimento de que foi autuado por reduzir obreiros a condições análogas à de escravo que o TAC celebrado na Ação Civil Pública nº 0000093-05.2021.5.11.0451 não impede a inclusão do empregador no cadastro de que trata a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016 e o seu cumprimento não determina a sua exclusão, motivo pelo qual manifesta-se pela não concessão da segurança.

Acerca da inclusão do empregador no cadastro em tela e sua divulgação, assim prescreve a referida Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016:

> "(...)Art. 2º O Cadastro de Empregadores será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos à condições análogas à de escravo.
>
> § 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo.
>
> § 2º Será assegurado ao administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à de escravo, na forma dos art. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) e da Portaria MTPS nº 854, de 25 de junho de 2015.
>
> § 3º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE), inserida no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Previdência Social.
>
> § 4º A relação a ser publicada conterá o nome do empregador, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) ou no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condição análoga à de escravo, e a data decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado."

Conquanto alegue o impetrante que a ação de fiscalização tenha ocorrido em maio de 2021, não há se falar em inclusão tardia no cadastro, tendo em vista que esta deverá ocorrer, conforme o §1º do artigo 2º da Portaria citada, acima transcrito, somente "**após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de na ação fiscal em razão procedência do auto de infração lavrado** da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo", que, no caso do impetrante, deu-se somente em 9/1/2023, como se vê às fls. 137. Convém ressaltar ainda que a decisão administrativa que reconheceu a procedência do auto de infração foi respaldada judicialmente com a decisão proferida na Ação Civil Pública ajuizada em desfavor do impetrante e outros (ACPCiv 0000093-05.2021.5.11.0451), com condenação em obrigações de pagar, fazer e não fazer, como se vê às fls. 94/101.

No tocante à exclusão de nome do cadastro em razão da homologação de acordo na ACPCiv 0000093-05.2021.5.11.0451, conforme se vê às fls. 108/109, razão não lhe assiste. Isso porque

não houve qualquer avença nesse sentido no referido termo de acordo homologado, tampouco há disposição pertinente na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4/2016, sendo certo que os artigos 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12, que continham as previsões atinentes às situações decorrentes da celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial, foram revogados pela Portaria MTB nº 1129, de 13/10/2017. Assim, o acordo judicial não possui o condão de configurar direito líquido e certo à exclusão do impetrante da "lista suja" na qual foi incluído, dispondo o artigo 3º da PI MTPS/MMIRDH nº 4/2016 que o empregador terá seu nome "divulgado no Cadastro por um período de 2 (dois) anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho". Nesse sentido:

> SUBMISSÃO DE TRABALHADORES À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. INCLUSÃO DO NOME DO EMPREGADOR NO CADASTRO DE EMPREGADORES ("LISTA SUJA"). IRRELEVÂNCIA DA CELEBRAÇÃO DO TAC. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE EXCLUSÃO. O dever de inclusão no cadastro de empregadores que submetem seus trabalhadores à condição análoga à de escravo, mais conhecido como "lista suja", encontra amparo em diversas portarias expedidas pelo então Ministério do Trabalho e Emprego. A celebração de Termo de Ajustamento de Conduta não é fundamento apto a atrair a exclusão do infrator do sobredito cadastro de empregadores. O TAC é um instrumento utilizado pelos órgãos públicos para incentivar o ajuste de conduta pelo infrator, que firma o compromisso de elidir ações ilegais e a cumprir a legislação, comprometendo-se, por vezes, a reparar danos. Já a "lista suja" constitui mera medida de expor o infrator com a finalidade de combater a escravidão contemporânea. Portanto, são institutos absolutamente distintos, de modo que o cumprimento de um não exonera o outro. Recurso do autor desprovido. (TRT18, ROT - 0010786-61.2020.5.18.0201, Rel. GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, 2ª TURMA, 12/02/2021).

> "TRABALHO ESCRAVO. 'LISTA SUJA'. CADASTRO NEGATIVO. ACORDO CELEBRADO. TAC. Constatada a existência dos elementos caracterizadores da redução do trabalhador às condições análogas às de escravo, diante das condições precárias de trabalho, correta a inscrição da empresa no cadastro negativo ('lista suja') criado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, por meio da Portaria nº 540, de 15/10/2004. A celebração de acordo judicial ou TAC não autoriza a exclusão da empresa do 'Cadastro de Empregadores' (art. 10 da Portaria Interministerial MTPS /MMIRDH nº4/2016)" (processo 000006-61.2018.5.10.0005; REDATOR: DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO; DATA DE JULGAMENTO: 10/10/2018; DATA DE PUBLICAÇÃO: 23/10/2018).

Ainda, como bem destacado na decisão que indeferiu a medida de urgência, na decisão de fls. 111/112, datada de 16 de outubro de 2023, proferida na ACPCiv 0000093-05.2021.5.11.0451, o Juízo manda notificar "os requeridos JOSÉ FLÁVIO SOUSA DOS SANTOS e OUTROS, para que no prazo improrrogável de 5 dias contínuos e ininterruptos apresente os comprovantes de depósitos faltantes conforme certidão de Id.: 079f2df, sob pena de imediata execução das parcelas não comprovadas, conforme termos do acordo celebrado judicialmente entre as partes de Id.: bd9fd51", do que se infere que não há prova de que todas as determinações do acordo foram cumpridas até então.

Como se vê, não decorridos os dois anos da inclusão no cadastro, sem reincidência de prática de irregularidades das condições de trabalho, período de monitoramento previsto na indigitada Portaria Ministerial, impõe-se a conclusão de que o impetrante não satisfaz os requisitos para a exclusão pleiteada.

Portanto, sem maiores lucubrações sobre o tema trazido à colação, verifico que não há violação a direito líquido e certo do impetrante.

Também neste sentido a jurisprudência Regional:

DIREITO ADMINISTRATIVO. POLÍCIA DO TRABALHO. INCLUSÃO DE EMPREGADOR EM "LISTA SUJA" DE TRABALHO ESCRAVO. PORTARIA INTERMINISTERIAL MTPS/MMIRDH Nº 4/2016. Tendo sido comprovado que a inclusão da empresa no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo observou todas as exigências fixadas na Portaria Interministerial nº 4/2016, que regula a matéria, e inexistindo prova de que a empregadora se enquadra em qualquer situação prevista pela Portaria que autorize a não inclusão em tal Cadastro, não há motivo para se determinar a exclusão requerida. Sentença mantida. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-10 - RO: 00007108620185100001 DF, Acórdão 2ª Turma, Relator Juiz Convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, DEJT de 08/02/2019).

Assim, denego a segurança almejada por inexistência de direito líquido e certo na retirada do nome da lista Ministerial.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, **DENEGO A SEGURANÇA** requerida por **JOSÉ FLAVIO SOUZA DOS SANTOS** contra ato do **CHEFE DA DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO DA UNIÃO (DETRAE/DEFIT/SIT/MT)**.

Custas pelo impetrante sobre o valor atribuído à causa (R$ 1.320,00), no importe de R$ 26,40

Intime-se o impetrante, a autoridade coatora, a União e o Ministério Público do Trabalho.

BRASILIA/DF, 15 de fevereiro de 2024.

DENILSON BANDEIRA COELHO

Juiz do Trabalho Titular

Recurso Ordinário Trabalhista 0001349-67.2016.5.10.0812

RELATOR: DESEMBARGADOR JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE
RECORRENTE: FERGUMAR FERRO GUSA DO MARANHAO LTDA
ADVOGADO(A): ALUIZIO PELUCIO ALMEIDA VIEIRA DE MELLO
ADVOGADO(A): GUSTAVO SALAZAR BOTELHO
ADVOGADO(A): TIAGO LUCAS TAVARES VALE
RECORRENTE: ANDRE LUIZ DE CASTRO ABREU
ADVOGADO(A): LUIZ RENATO DE CAMPOS PROVENZANO
RECORRIDOS: OS MESMOS
RECORRIDO: PAULO ALEXANDRE BERNARDES SILVA JUNIOR
ADVOGADO(A): PAULO ALEXANDRE BERNARDES SILVA JUNIOR
RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADOR(A): CECÍLIA AMÁLIA CUNHA SANTOS

EMENTA: NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE PRODUÇÃO DE PROVA. Diante da controvérsia estabelecida, a produção da prova postulada pela parte se mostra necessária para o deslinde do feito. Assim, diante da obstaculização à produção de prova e considerando a conclusão do MM. Juízo de origem quanto ao tema, resta evidente que a parte foi manifestamente prejudicada no seu direito de prova (art. 794 da CLT). **Recursos dos Réus conhecidos, sendo o do 3º Réu de forma parcial, com acolhimento da preliminar de nulidade suscitada pelo 1º Réu, ficando prejudicados os demais temas trazidos pelas partes.**

RELATÓRIO

O Exmº Juiz do Trabalho Substituto, Dr. Leador Machado, Auxiliar da 2ª Vara do Trabalho de Araguaína/TO, por meio da r. sentença às fls. 1.011/1.034, complementada pela decisão dos Embargos de Declaração às fls. 1.178/1.187, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na presente Ação Civil Pública ao condenar os Réus nas obrigações de fazer e não fazer pontuadas na petição inicial, bem como na indenização por danos morais coletivos.

Recuso ordinário pelo 1º Réu às fls. 1.202/1.233. Suscita as preliminares de perda de objeto e nulidade da r. sentença. No mérito propriamente, pede seja afastada a condenação nas obrigações de fazer e não fazer e danos morais coletivos (sucessivamente a redução do valor).

Recurso ordinário pelo 3º Réu, às fls. 1.238/1.274, renovando a alegação de suspeição do Magistrado sentenciante. Superada a questão, pede seja reformada a r. sentença com a improcedência dos pedidos da inicial. De forma sucessiva, que seja afastada a condenação nos danos morais coletivos e, caso assim não entenda, que seja reduzido o valor da indenização.

Contrarrazões pelo Autor às fls. 1.296/1.309.

Os autos foram originariamente distribuídos ao Desembargador Ricardo Alencar Machado, que declarou sua suspeição (fl. 1314). Encaminhado o processo a mim, proferi o despacho à fl. 1.317, reconhecendo a prevenção da Eg. 2ª Turma, em razão da Ação Cautelar Preparatória 0001260-83.2012.5.10.0812 e entendimento que então prevalecia no âmbito do Tribunal, conforme CC 0009351-37.2016.5.10.0000. Aquele Colegiado, contudo, julgou o conflito negativo de competência suscitado, na forma do v. acórdão às fls. 1.486/1.491. O Conflito de Competência chegou a ser instaurado, entretanto, em razão da superação do entendimento consubstanciado no CC 0009351-37.2016.5.10.0000, fixando o Tribunal nova diretriz a respeito do tema, quando do julgamento do CC 0000543-04.2020.5.10.0000, houve perda de objeto do referido incidente, sendo os autos devolvidos a mim para prosseguimento.

O processo foi encaminhado ao Tribunal em 20/03/2020, entretanto, durante todo o período de tramitação, ele ficou neste Gabinete somente de 05/03/2020 (redistribuição pelo Desembargador Ricardo Alencar Machado) até 20/03/2020 (redistribuição para a Eg. 2ª Turma) e de 28/07/2022

(retorno dos autos em razão da Eg. 2ª Turma) até 09/2022 (quando enviado à pauta para julgamento).

Dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho para parecer por ser ele o Autor da ação.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos subjetivos e objetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário do 1º Réu.

Na mesma linha, **conheço** do recurso ordinário do 3º Réu, entretanto, de **forma parcial**. Não conheço da exceção de suspeição do Magistrado que proferiu a r. sentença recorrida, por inadequação da via eleita, mormente considerando que o ora Recorrente já apresentou incidente de mesma natureza em peça apartada em momento anterior (fls. 1.123/1.137), com a sua rejeição por este Tribunal, nos termos do acórdão juntado às fls. 1.285/1.289.

PRELIMINAR

NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DO DIREITO DE PRODUÇÃO DE PROVA

O 1º Réu suscita a preliminar de nulidade da r. sentença porque o MM. Juízo a quo "**negou a produção de provas requeridas pela Recorrente acerca de fatos que foram fundamentos da sentença**." Sustenta, ainda, que houve "**contradição entre os fundamentos para negar a produção de provas e aqueles apontados em sentença**."

Vejamos.

O pedido de produção de prova oral foi indeferido na origem, aos seguintes termos:

> "(...) A empresa Fergumar afirma ter interesse na produção de prova testemunhal, documental e pericial. A testemunhal para demonstrar ausência de ingerência dela, primeira reclamada, na empresa RPC e ainda para demonstrar a paralisação de suas atividades no período objeto da fiscalização (...).
>
> No que pertine a produção de provas testemunhais, indefiro-as uma vez que não é imputada a Fergumar a ingerência direta sobre os trabalhadores da RPC.
>
> Quanto à paralisação, essa prova é documental."

Em face dessa decisão, a Recorrente apresentou Embargos de Declaração questionando justamente o indeferimento da prova, incidente esse que foi recebido como simples petição pelo Juízo que determinou a imediata conclusão do feito para julgamento, não havendo falar, assim, em preclusão.

Conforme se infere da transcrição *supra*, um dos fundamentos do MM. Magistrado para indeferir a prova oral é que "não é imputada a Fermumar a ingerência direta sobre os trabalhadores da RPC." Entretanto, de modo diverso do que anteriormente afirmado, no tópico da sentença em que foi reconhecida a responsabilidade do 1º Réu, ficou estabelecido que "Existem indícios no processo no sentido de que, já no processo de aliciamento dos trabalhadores no Estado de Minas Gerais, havia participação da primeira reclamada", sendo que "Os elementos colhidos no processo autorizam a conclusão que os trabalhadores foram aliciados para deslocarem-se para estado diverso da federação, já com participação da primeira reclamada O Magistrado, para justificar tais indícios de participação do Recorrente, utiliza-se, inclusive, de depoimentos prestados no inquérito civil ajuizado pelo Ministério Público.

Verifica-se, portanto, que o 1º Réu (FERGUMAR - FERRO GUSA DO MARANHÃO LTDA.) teve sim cerceado o seu direito à produção de prova ao ter sido indeferida a oitiva de testemunhas por meio das quais pretendia comprovar que não havia ingerência de sua parte sobre os trabalhadores da RPC, já que essa ingerência foi um dos fundamentos (o primeiro inclusive) utilizado na r. sentença para justificar a responsabilidade da Recorrente nos atos ilícitos noticiados na petição inicial pelo Ministério Público do Trabalho.

Além disso, o 1º Réu (FERGUMAR - FERRO GUSA DO MARANHÃO LTDA.) pretendia comprovar, por meio da prova oral, a paralisação de suas atividades no período objeto da fiscalização. Com efeito, ainda que tenha sido juntado aos autos documentos que, no entender do Magistrado sentenciante possam indicar que não havia tal paralisação, o indeferimento de oitiva de testemunha a respeito de tema sensível a tese de defesa acaba por afrontar o direito da parte em fazer prova das suas alegações, mormente considerando que a ausência de produção da prova também prejudica a análise do julgado por esta Instância Revisora, a quem também se destinam as provas produzidas.

Desse modo, diante da obstaculização à produção de prova e considerando a conclusão do MM. Juízo de origem quanto ao tema, resta evidente que a parte foi manifestamente prejudicada no seu direito de prova (art. 794 da CLT).

Diante da controvérsia estabelecida, tem-se que a produção da prova oral solicitada pela parte se mostra necessária para o deslinde do feito.

Assim, **acolho a preliminar de nulidade**, determinando o retorno dos autos à Vara de origem

para a reabertura da instrução processual a fim de que se possibilite a oitiva das testemunhas indicadas pelo 1º Réu, facultando-se à parte contrária a produção de contraprova, prosseguindo-se como entender de direito, proferindo-se nova decisão, analisando toda a matéria debatida nos autos, inclusive aquelas suscitadas em grau de recurso como sendo fato novo.

Prejudicada a análise das demais matérias trazidas pelo 1º Réu e do recurso do 3º Réu.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, dos recursos conheço dos Réus, sendo o do 3º Réu de forma parcial e acolho a preliminar de nulidade suscitada pelo 1º Réu, determinando o retorno dos autos à Vara de origem para a reabertura da instrução processual a fim de que se possibilite a produção da prova requerida, facultando-se à parte contrária a produção de contraprova, prosseguindo-se como entender de direito, proferindo-se nova decisão analisando todos os temas debatidos pelas partes, nos termos da fundamentação.

É como voto.

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região, em sessão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer dos recursos dos Réus, sendo o do 3º Réu de forma parcial e acolher a preliminar de nulidade suscitada pelo 1º Réu, determinando o retorno dos autos à Vara de origem para a reabertura da instrução processual a fim de que se possibilite a produção da prova requerida, facultando-se à parte contrária a produção de contraprova, prosseguindo-se como entender de direito, proferindo-se nova decisão analisando todos os temas debatidos pelas partes, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente), Brasilino Santos Ramos, José Leone Cordeiro Leite e Cilene Ferreira Amaro Santos.

Presente ainda o Desembargador Ricardo Alencar Machado; porém não participando do julgamento do presente processo em razão de suspeição previamente declarada.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Procurador Regional do Trabalho Alessandro Santos de Miranda.

Fizeram-se presentes em plenário, fazendo uso da tribuna em sustentações orais, os advogados Luiz Renato de Campos Provenzano (por meio de videoconferência à partir do Fôro da cidade de Palmas/TO) e Luciano Andrade Pinheiro (presencialmente no plenário da 3a Turma do TRT/10) representando as partes André Luiz de Castro Abreu e Fergumar Ferro Gusa do Maranhão

Ltda; respectivamente.

Secretário da Turma, o Sr. Luiz Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno.

Secretaria da 3ª Turma;

Brasília/DF, 26 de outubro de 2022 (data do julgamento).

JOSÉ LEONE CORDEIRO LEITE

Desembargador Relator

Ação Civil Pública Cível 0001704-55.2016.5.10.0011

AUTOR: MPT10 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
AUTOR: Ministério Público do Trabalho
RÉU: RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA
RÉU: ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO

RELATÓRIO

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face da **UNIÃO** e do Ministro de Estado do Trabalho, Sr. **RONALDO NOGUEIRA DE OLIVEIRA**, na qual denuncia postura omissiva dos réus ao se absterem de divulgar o Cadastro Nacional de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, nos termos previstos na Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, 13 de maio de 2016.

Em sua peça inicial, o Ministério Público do Trabalho recorda as "premissas teórico-jurídicas" da escravidão contemporânea e as políticas de enfrentamento e, nesse contexto, destaca a relevância do Cadastro de Empregadores, instituído originalmente em 2003, por meio da Portaria nº 1.234 do Ministério do Trabalho. Menciona a natureza informativa e a inexistência de caráter punitivo do cadastro. Sublinha que a Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4/2016, que regula esse Cadastro, respeita os princípios constitucionais da legalidade, ampla defesa e presunção de inocência, bem como atende ao direito fundamental à informação e aos princípios administrativos da publicidade e transparência. Rememora que a proibição à escravidão é norma imperativa do Direito Internacional, de modo que a publicação do cadastro de empregadores é uma obrigação e um compromisso decorrente de convenções e acordos internacionais assumidos pela República Federativa do Brasil. Registra que o ato omissivo atacado viola o princípio da vedação ao retrocesso no combate a escravidão. Por fim, destaca que a omissão abrange não apenas a publicação do cadastro, mas também a sua atualização no prazo máximo de 6 meses, nos termos do art. 5º da referida Portaria Interministerial.

Pelos fundamentos expostos, requereu a condenação dos réus, inclusive em sede de liminar (ou tutela provisória), a:

(i) publicarem o Cadastro de Empregadores, com a inclusão de todos os administrados que detenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração capitulado no art. 444 da CLT, lavrado pela exploração de trabalho análogo ao de escravo desde a data de 1º de julho de 2014 (considerando que o última atualização do cadastro ocorreu em junho de 2014);

(ii) oportunizarem, excepcionalmente, a celebração de acordo judicial ou TAC aos administrados que venham a ser incluídos na primeira publicação do Cadastro de Empregadores e que tenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração proferida antes da vigência da Portaria 4/2016; e

(iii) se absterem de celebrar acordo judicial ou TAC com os administrados que venham a ser incluídos no Cadastro de Empregadores e que tenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração proferida depois da vigência da Portaria 4/2016.

Deferida liminar, nos termos da decisão datada de 19 de dezembro de 2016.

A UNIÃO, na petição ID 01439a5, requereu o chamamento do feito à ordem ao argumento de que a liminar foi deferida sem oportunizar a oitiva prévia dos representantes judiciais dos réus, no prazo de 72 horas, a teor do artigo 2º da Lei n. 8.437/92.

Em despacho proferido em 10 de janeiro de 2017, foi concedido à PRU o prazo de 72 horas requerido, como também suspenso o prazo para cumprimento da liminar até a reapreciação do tema.

A UNIÃO apresentou defesa, requerendo fosse recebida como pronunciamento prévio determinado pelo art. 2º da Lei 8.437/92. Além das preliminares de incompetência material da Justiça do Trabalho, inépcia da petição inicial e ilegitimidade passiva Ministro Trabalho, contestou o mérito pugnando pela improcedência do pedido.

Realizada audiência para tentativa conciliatória em 24 de janeiro de 2017, a qual restou infrutífera (ata ID 7b78bbc).

Ratificada a liminar, nos termos da decisão proferida em 30 de janeiro de 2017 (ID 4ba2d98).

O Ministério Público apresentou réplica.

Noticiadas nos autos: i) a decisão que indeferiu o pedido de suspensão dos efeitos da tutela provisória concedida, proferida pelo Presidente do TRT10; ii) a decisão proferida pelo Presidente do TST, que deferiu pedido suspensivo da liminar exarada e; iii) da decisão proferida nos autos do Mandado de Segurança TST-MS-3351-63.2017.5.00.0000, que deferiu liminar requerida pelo MPT para "tornar sem efeito, no momento, a decisão proferida pelo Exmo. Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo nº TST-SLAT-3051-04.2017.5.00.0000, por meio da qual Sua Excelência concedeu efeito suspensivo à liminar dos autos da ACP-1704-55.2016.5.10.0011, assim restabelecida" (ID 9c27736).

Na audiência realizada em 14 de março de 2017, as partes informaram não terem outras provas a produzir.

Encerrada a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Rejeitadas as tentativas conciliatórias.

Em 24/03/2017 o MPT requereu a juntada de novos documentos, com vistas aos réus.

Na oportunidade, este juízo determinou aos réus a comprovação da publicação do cadastro de empregadores, em cumprimento à liminar concedida.

A UNIÃO juntou aos autos prova documental da publicação do Cadastro, conforme petição ID e514123.

Em 03/05/2017, o MPT informou nos autos a extinção do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria n. 1.429, de 16 de dezembro de 2016, utilizado pelos réus como fundamento para a não publicação do Cadastro de Empregadores.

Em petição datada de 31/05/2017, a UNIÃO manifestou-se sobre os documentos juntados, salientando que a publicação do Cadastro de Empregadores exauriu o interesse jurídico do autor, requerendo assim a extinção do processo "em razão do cumprimento de seu objeto".

Os autos vieram conclusos para julgamento.

É o relatório.

Fundamentação

DA PUBLICAÇÃO DO CADASTRO EM CUMPRIMENTO DA LIMINAR - NÃO EXAURIMENTO DO OBJETO DA AÇÃO.

Sustenta a UNIÃO, na petição datada de 31/05/2017, que a publicação do Cadastro de Empregadores teria exaurido o interesse jurídico do autor, pelo que ensejaria a extinção do processo "em razão do cumprimento de seu objeto".

Assim não entendo.

A publicação do Cadastro de Empregadores se deu em cumprimento da liminar concedida, em nítido caráter precário e provisório, pelo que sujeita à confirmação (ou não) por decisão definitiva.

Demais disso, a presente ação contém outras pretensões, descritas nos itens 3.2.2 e 3.2.3 da petição inicial, como oportunizar excepcionalmente a celebração de acordo judicial ou TAC aos administrados que venham a ser incluídos na primeira publicação do Cadastro de Empregadores e que tenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração proferida antes da vigência da Portaria Interministerial n. 4/2016.

Com efeito, impõe-se prosseguir no julgamento da ação.

DA PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A UNIÃO arguiu preliminar de incompetência Material da Justiça do Trabalho ao argumento, em síntese, de que "trata de demanda cujo ato-fim pretendido está inserido no regime de direito público, pois a pretensão do Parquet **é impor à União a forma como deve atuar no âmbito da fiscalização do trabalho**, especialmente no combate ao trabalho análogo ao de escravo, **e a atuação da própria Advocacia- Geral da União no tocante promover conciliações com empresas infratoras**". (grifos do original).

Sem razão os reclamados.

A competência material da Justiça do Trabalho decorre da previsão contida no Art. 114, VII, da

Carta Constitucional, tendo em vista que a publicação do Cadastro de Empregadores, objeto central desta ação, tem como gênese as penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho. Afinal, a inclusão nesse Cadastro é uma decorrência direta e imediata da decisão administrativa final de procedência do auto de infração.

Assim, como a publicação do cadastro nada mais é do que a divulgação dos nomes de tais empregadores, trata-se, a toda evidência, de ação relativa a essas penalidades administrativas.

Nesse sentido o entendimento do TST, que de há muito consolidou sua jurisprudência no sentido de que é da Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações em que o empregador pleiteia a sua exclusão do Cadastro de Empregadores (vide, por exemplo, os seguintes precedentes: Ag-AIRR 19383120115100005, RR 86700-66.2009.5.23.0076, Ag-AIRR 40540-52.2006.5.10.0010, AIRR 1764600-35.2009.5.09.0016).

Pelos mesmos fundamentos, também é desta Especializada a competência para julgar Ação Civil Pública em que o MPT pleiteia a publicação desse Cadastro.

A confirmar o entendimento supra, vale registrar que o Presidente do TRT10 e o Presidente do TST igualmente reconheceram a competência desta Especializada ao analisarem o mérito dos pedidos de suspensão da liminar preferida na presente ação.

Rejeita-se.

DA PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

A UNIÃO arguiu preliminar de inépcia da petição inicial ao fundamento, em síntese, de que existiria contradição entre os pedidos, pois: **i) "o pedido 2 deveria preceder o pedido 1, na medida em que a nova listagem só deveria ser publicada após conferir oportunidade às empresas que foram autuadas antes da edição da Portaria 4/2016 se manifestarem sobre o interesse na celebração "; e ii) haveria "contradição inconciliável" de acordo ou termo de ajustamento de conduta na relação dos pedidos 2 e 3, "haja vista que propõe um tratamento diferenciado aos empregadores infratores já inscritos e os que poderão vir a ser, ainda que seja utilizada a mesma norma informativa, esvaindo, novamente, os primados da isonomia".**

Esta preliminar também não merece prosperar.

A petição inicial trabalhista só é inepta quando não atende os singelos requisitos do § 1º do art. 840 da CLT, todos presentes, com sobra, na esmerada e coerente petição inicial apresentada pelo Parquet trabalhista. Afinal, foram expostos com clareza os fatos e pedidos, tanto que os reclamados exerceram plenamente o direito de defesa.

Com efeito, não consigo enxergar a alegada contradição entre os pedidos 1 e 2, considerando

que o pedido 2 (oportunizar a celebração de acordo judicial ou TAC) não precisa, necessariamente, preceder o pedido 1 (publicação do Cadastro), conforme esclarecido na decisão que ratificou a liminar.

Da mesma forma, não há contradição entre os pedidos 2 e 3. Conforme devidamente justificado na peça de ingresso, o objetivo é conferir tratamento isonômico aos empregadores que tenham contra si decisão administrativa final proferida antes e depois da vigência da Portaria 4/2016, uma vez que aqueles (com decisão administrativa final antes da vigência da Portaria), ao contrário destes, não tiveram oportunidade de celebrar acordo judicial ou TAC.

Vale anotar, por fim, que a validade ou não dessas argumentações jurídicas são típicas questões de mérito, pelo que não ensejam a pretendida inépcia da exordial.

Rejeita-se.

DA PRELIMINAR DE ILEGIMIDADE PASSIVA DO MINISTRO DO TRABALHO

Os réus arguiram a ilegitimidade passiva do Exmo. Sr. Ministro de Estado do Trabalho, ao argumento de que "no Direito Administrativo brasileiro vigora a teoria do órgão de tal modo que quando os agentes públicos, enquanto atuam no exercício de sua função pública, manifestam a sua vontade, é como se o próprio Estado o fizesse", salientando que "**o agente público não se confunde com a entidade federativa e nem a representa processualmente**". Aduziram, ainda, que nos termos da Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016, "**os atos de inclusão e exclusão de nomes do cadastro são realizados no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, especificamente na Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE)**".

(grifos do original).

Não obstante a qualidade dos argumentos expostos, não assiste razão aos reclamados.

O que se busca na presente ação, em última análise, é o cumprimento da Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, de 13 de maio de 2016, editada pelo Ministro do Trabalho e, também por disso, sob a sua responsabilidade.

O fato da "organização e divulgação" do cadastro estar a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo - DETRAE só confirma o seu dever funcional de zelar pelo efetivo cumprimento da norma que editou, considerando que essa Divisão está inserida no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do próprio Ministério do Trabalho, conforme expresso no art. 2º, § 3º, da referida Portaria.

Nesse passo, cabe ao titular da pasta e gestor maior da instituição, **pessoalmente**, adotar

as providências necessárias para que seus órgão internos, a ele subordinados, cumpram a norma editada.

Assim, tratando-se de alegada omissão do agente público no seu dever de cumprir (ou fazer cumprir) **a obrigação de fazer** estabelecida na norma editada, legítima é a sua presença, em caráter pessoal, no polo passivo da demanda.

Rejeita-se.

DO MÉRITO

DA PUBLICAÇAO DO CADASTRO DE EMPREGADORES - PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA TRANSPARÊNCIA E PUBLICIDADE - CUMPRIMENTO DE POLÍTICA DE ESTADO MATERIALIZADA NA PORTARIA INTERMINISTERIAL - PROCEDÊNCIA.

A controvérsia diz respeito à obrigação (ou não) dos reclamados publicarem o Cadastro de Empregadores previsto Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, de 13 de maio de 2016.

Os fundamentos expostos pelo MPT estão sintetizados no relatórios desta sentença.

O argumento central da UNIÃO é o de que a Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4/2016 carece de "**reformulação e aperfeiçoamento**" para, só depois, ser publicado o Cadastro de Empregadores.

De acordo com a defesa, a portaria vigente "**não sana, por si só, qualquer fragilidade existente, nem tem o condão de afastar a judicialização, coloca em risco sua concretude e higidez, não confere aos administrados segurança jurídica plena em sua aplicação, e apresenta imenso potencial danoso perante as empresas que querem ajustar sua conduta ou que não tem meios para se defender de forma substancial, o que pode impactar ainda na manutenção de outros postos de trabalho dignificantes**".

Assim, os réus sustentam que "o objetivo da União vai além da mera publicação ou não da lista, a maior preocupação é assegurar a elaboração de um novo instrumento normativo que propicie o respeito aos ditames constitucionais da ampla defesa e contraditório, ofereça segurança jurídica, evite a judicialização reiterada da matéria, e que, ao mesmo tempo, possa ter outras melhorias decorrentes da participação dos diversos atores sociais ligados à defesa do tema" (PDF, fl. 154).

Para tanto, noticia que a Portaria n. 1.429, de 16 de dezembro de 2016, criou um Grupo de Trabalho - GT "**cujo objetivo é o aprimoramento técnico e jurídico da produção e divulgação do referido cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas a de escravo, pretendendo, assim, dar a segurança jurídica necessária a um ato administrativo com efeitos tão contundentes**".

E arremata: "**Concluídos os trabalhos de discussão do Grupo de Trabalho, espera-se que a nova norma puna com rigor os infratores, dando-lhes condições de defesa efetivas e a possibilidade de ajustamento de conduta, mas que também evite eventuais erros que não apenas redundariam em injustiças com graves consequências aos cidadãos e às empresas, afetando também o setor econômico do país, além de impedir a judicialização reiterada do tema, fatores esses que comprometem a efetividade e credibilidade do cadastro atual**".

Os argumentos das partes já foram objeto de análise por este juízo nas decisões de concessão e de ratificação da liminar. Com efeito, resgato e consolido neste ato os fundamentos principais expostos nas referidas decisões, com os complementos necessários e próprios deste momento processual.

a) Da Vigência e Efetividade da Portaria Interministerial n. 4/2016

Em uma perspectiva histórica, vale relembrar que o Cadastro de Empregadores foi instituído originalmente há cerca de 13 anos pela Portaria nº 1.234 do Ministério do Trabalho (alterada por Portarias subsequentes), permanecendo ativo e vigente até a liminar concedida pelo então Presidente do STF na ADI 5209/DF, obstando a sua divulgação.

Todavia, em decisão monocrática proferida em 16 de maio de 2016, a Ministra CÁRMEN LÚCIA cassou essa medida cautelar e julgou prejudicada a ADI por perda superveniente do objeto. Na oportunidade, deixou expresso que as supostas inconstitucionalidades da Portaria Interministerial n. 2 de 2011, apontadas nessa ADI, foram sanadas pelas Portarias supervenientes (Portaria Interministerial nº 2/2015 e a Portaria Interministerial nº 4/2016), conforme infere-se do seguinte trecho:

> "12. A Portaria Interministerial n. 2, de 31.3.2015 não apenas revogou a Portaria Interministerial n. 2, de 12.5.2011, como alterou, substancialmente, o conteúdo das normas ensejadoras do ajuizamento da presente ação, a impor o reconhecimento da perda de seu objeto.
>
> A Portaria Interministerial n. 2/2015 foi posteriormente também revogada pela Portaria
>
> Interministerial n. 4, de 11.5.2016. Embora a Portaria Interministerial n. 4/2016 tenha reproduzido o núcleo essencial da Portaria Interministerial n. 2/2015 e acrescido a possibilidade de celebração de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial para reparação do dano causado pelo administrado alvo da fiscalização, o Autor desta ação descuidou de aditar a inicial e de promover o cotejo analítico das normas constantes da Portaria Interministerial n. 2/2011 e dos diplomas normativos supervenientes, a fim de justificar a persistência do objeto da ação.
>
> **Não se há de desconhecer que os pontos questionados na peça inicial da ação foram sanados**

na Portaria superveniente e revogadora daquel'outra pelo que também por isso não se sustentariam eventual argumento quanto ao indevido seguimento da presente ação." (STF, ADI 5209/DF, decisão monocrática proferida pela Ministra CÁRMEN LÚCIA em 16 de maio de 2016 - disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4693021).

Registre-se que os aprimoramentos reconhecidos pelo STF no Cadastro de Empregadores, levados a efeito pela Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, de 13 de maio de 2016, ocorreram em pelo menos dois relevantes aspectos: 1) passou a exigir auto de infração específico sobre exploração de trabalho em condições análogas às de escravo (art. 2º); e 2) criou a possibilidade de o empregador flagrado celebrar um Termo de Ajustamento de Conduta ou acordo judicial com o objetivo de reparar os danos causados, sanear as irregularidades e adotar medidas preventivas e promocionais para evitar novos casos, com consequente exclusão do cadastro principal (art. 5º), embora permanecendo em lista à parte, com possiblidade de requerer a sua exclusão após 1 ano (art. 10).

Nesse sentido o pertinente artigo publicado por CAIO BORGES (disponível em: https://jotainfo/artigos/lista-suja-nao-fere-direitos-fundamentais-13032017. Acesso em: 21/06/2017):

"(...) Essa portaria superveniente à qual a ministra se refere é a 04/2016, editada no apagar das luzes do governo de Dilma Rousseff. A ex-presidente alterou a forma como a lista suja funciona em pelo menos dois aspectos centrais. Primeiro, a norma passou a exigir que a inclusão na lista suja esteja condicionada à aplicação de um auto de infração específico para condições análogas às de escravidão.

Até então, a caracterização poderia ocorrer também através de um conjunto de autos de

infração conforme as situações elencadas no artigo 149 do Código Penal (trabalho forçado, servidão por dívida, condições degradantes de trabalho e jornada exaustiva). Essa alteração foi uma concessão explícita ao setor empresarial, que alegava insegurança jurídica na regra anterior.

A segunda mudança promovida pela portaria 04/2016 foi a criação da possibilidade de que o empregador assine um Termo de Ajustamento de Conduta ou acordo judicial com o governo federal. Deu-se, assim, a oportunidade de que alguém flagrado usando mão de obra escrava seja colocado em uma espécie de "quarentena" por um ano, período durante o qual assumiria o compromisso de melhorar seus negócios e contribuir para políticas de combate ao trabalho escravo. Cumprindo as exigências, o empresário poderia pedir sua exclusão do documento. Apenas em caso de descumprimento dos termos deste acordo preliminar é que o poder público poderia remeter o nome à lista principal.

Ressalte-se que o processo narrado anteriormente observa todas as demais normas que

regem os procedimentos administrativos no Brasil, de modo que não há de se falar em um regime de exceção. Não custa lembrar que a lista suja nada mais é do que um registro público daqueles que foram flagrados usando mão de obra análoga à escravidão em operações de fiscalização regulares por parte das autoridades de inspeção das condições de trabalho. Antes de ser incluído na lista, o empregador tem o direito de recorrer a todas as instâncias competentes, até o último grau na esfera administrativa. E, como visto, há desde o ano passado a possibilidade de assinatura de acordo voluntário para a melhoria das práticas de trabalho antes da inclusão final no cadastro. (..)"

Com efeito, impõe-se concluir que a Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, de 13 de maio de 2016, que revigorou o Cadastro de Empregadores - sanando as supostas inconstitucionalidades apontadas na mencionada ADI - está em pleno vigor e sem nenhum óbice à sua efetivação.

Nesse contexto, afigura-se inadmissível que o órgão responsável pela edição dessa norma venha agora omitir-se no seu dever de publicação do Cadastro de Empregadores.

b) Da Política de Estado de Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo e o seu Alinhamento com as Obrigações Internacionais Assumidas pelo Brasil

A controvérsia em tela não se resume mero descumprimento da Portaria Interministerial MT/MMIRDH nº 4, de 13 de maio de 2016. O que se discute, em última análise, é o próprio esvaziamento da , há anos instituída no Brasil, de combate **Política de Estado** ao trabalho análogo ao de escravo.

Isso porque o Cadastro de Empregadores destacou-se entre as medidas relevantes no enfrentamento do tema, alinhado aos princípios constitucionais da publicidade e da transparência e à Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei 12.527/2011), ao permitir que a sociedade tenha acesso às informações sobre os empregadores que tenham contra si decisão administrativa final de procedência de auto de infração decorrente de trabalho escravo.

A própria Organização das Nações Unidas - ONU, em abril de 2016, emitiu documento em que reconhece ser o Cadastro de Empregadores uma das mais importantes práticas neste tema, nos seguintes termos:

"(...) Desde 1995, quando o Brasil reconheceu perante a comunidade internacional que ainda havia escravidão em seu território (apesar da Lei Áurea, que havia previsto sua abolição em 1888), importantes mecanismos foram criados visando sua erradicação.

A partir de então, o país adotou a terminologia "trabalho escravo" **ao instituir políticas públicas que tratam do crime e procedeu com um conjunto de esforços visando a sua erradicação, tornando-se uma referência mundial no combate a essa grave violação dos direitos humanos.**Diversas das ações desenvolvidas pelo Brasil são consideradas boas práticas pela OIT e mecanismos de direitos humanos que inspiram a atuação de outros

Estados-Membros.

> Dentre elas, é possível destacar: a criação dos chamados Grupos Móveis de Fiscalização; a instituição de dois Planos Nacionais de Combate ao Trabalho Escravo; a instalação de uma Comissão Nacional para tratar do tema - CONATRAE, e suas respectivas comissões estaduais - COETRAEs; **a implementação de um importante mecanismo de controle social, a chamada "Lista Suja"**; a criação do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo e a aprovação da chamada "PEC do Trabalho Escravo", que prevê a expropriação de propriedades urbanas ou rurais nas quais tenha sido constatada a prática de trabalho escravo, dentre outras. (...)". (Disponível em https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwivjMPMnc_UAhVBfpAKHVZ0Dd4QFggmMAA&url=https%3A%2F%2Fnacoesunidas.org%2Fwp-content%2Fuploads%2F2016%2F04%2Fposition-paper-trabalho-escravo.pdf&usg=AFQjCNFIfk41SkLl_LcZc73G1ZnIZJ4pg. Acesso em: 21/06/2017).

Nesse mesmo documento, a ONU menciona a suspensão da publicação do Cadastro de Empregadores como uma "tendência de retrocesso" e, ao final, recomenda a sua reativação, *verbis*:

> "(...) Além disso, nota-se uma crescente tendência de retrocesso em relação a outras iniciativas fundamentais ao enfrentamento do trabalho escravo, como por exemplo, o Cadastro de Empregadores flagrados explorando mão de obra escrava, comumente reconhecido por "Lista Suja", que foi suspensa no final de 2014 devido a uma liminar da mais alta corte brasileira em sede de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade. (...) A equipe da ONU no Brasil reconhece os avanços significativos do país na erradicação do trabalho escravo. Neste sentido, a ONU recomenda a adoção de um conjunto de propostas específicas para que o país continue no caminho de avanço no enfrentamento a esta grave violação de direitos humanos:
>
> 1. (...)
>
> 2. a reativação do Cadastro de Empregadores flagrados explorando mão de obra escrava, comumente reconhecido por "Lista Suja, por ser um instrumento de transparência, controle social e propulsor da responsabilidade social empresarial; (...)".

Nessa perspectiva, a Portaria em comento apenas materializa iniciativa central dessa Política Pública permanente, que independe de cores ideológicas ou partidárias momentâneas. Também não se deve perder de vista o alinhamento dessa medida às obrigações assumidas pela República Federativa do Brasil no plano internacional, ao ratificar diversas normas internacionais voltadas à erradicação do trabalho análogo ao de escravo e à promoção do trabalho decente, a teor das Convenções n 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, Declaração Universal de Direitos do Homem, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e Convenção Americana de Direitos Humanos.

O abolição definitiva do trabalho escravo faz parte, há anos, de uma agenda permanente mundial fundada em norma imperativa do Direito Internacional, de caráter cogente (*jus cogens*). Assim, o retrocesso do Brasil nesse tema, para além do grave problema social interno, evidencia grave transgressão a norma imperativa do Direito Internacional, com consequências no âmbito externo e perante as Cortes Internacionais.

Nesse cenário, também vale registar que a Corte Interamericana de Direitos Humanos - CIDH, em decisão datada de 20 de outubro de 2016, responsabilizou o Brasil por escravidão contemporânea e tráfico de pessoas de trabalhadores, em caso denominado "TRABALHADORES DA FAZENDA BRASIL VERDE X BRASIL" (disponível em http://bit.ly/2hyrnSG. Acesso em 21.06.2017).

Ante a manifesta conexão com o tema em debate, merece transcrição trecho dessa decisão da CIDH, ao rememorar a obrigação do Estado na adoção de medidas "de caráter jurídico, político, administrativo e cultural" para por fim e prevenir a escravidão contemporânea:

> "317. Além disso, a proibição de não ser submetido à escravidão possui um papel fundamental na Convenção Americana, por representar uma das violações mais fundamentais à dignidade da pessoa humana e, concomitantemente, de vários direitos da Convenção (par. 306). Os Estados têm a obrigação de garantir supra a criação das condições necessárias para que não ocorram violações a esse direito inalienável e, em particular, o dever de impedir que seus agentes e terceiros particulares atentem contra ele. A observância do artigo 6, relacionado ao artigo 1.1 da Convenção Americana, não apenas pressupõe que nenhuma pessoa seja submetida a escravidão, servidão, tráfico ou trabalho forçado, **mas também requer que os Estados adotem todas as medidas apropriadas para por fim a estas práticas e prevenir a violação do direito a não ser submetido a essas condições**, em conformidade com o dever de garantir o pleno e livre exercício dos direitos de todas as pessoas sob sua jurisdição. (....)
>
> 322. **A Corte estabeleceu que o dever de prevenção inclui todas as medidas de caráter jurídico, político, administrativo e cultural que promovam a salvaguarda dos direitos humanos e que assegurem que eventuais violações a esses direitos sejam efetivamente consideradas e tratadas como um fato ilícito o qual, como tal, é suscetível de gerar punições para quem os cometa**, bem como a obrigação de indenizar às vítimas por suas consequências prejudiciais. Resta claro, por sua vez, que a obrigação de prevenir é de meio ou comportamento, e não se demonstra seu descumprimento pelo mero fato de que um direito tenha sido violado. (...)". (grifos inexistentes no original).

Destaque-se ter sido esse o primeiro caso julgado pela CIDH sobre escravidão e tráfico de pessoas, que para além de colocar a República Federativa do Brasil no "banco dos réus" do plano internacional, reforça o dever de o Estado brasileiro redobrar os esforços na busca da extinção definitiva do trabalho escravo no seu território, o que pressupõe a adoção de todas as medidas necessárias, entre elas a publicação, tal como previsto na referida norma interna, do Cadastro de Empregadores.

Nesse contexto, torna-se ainda mais preocupante a omissão atacada, pois sinaliza um retrocesso injustificado do Estado brasileiro em um momento histórico em que deveria, em resposta à condenação que lhe foi imposta, incrementar o combate a essa prática no seu território.

c) Da Guinada Ideológica da UNIÃO - Inexistência de Ofensa aos Princípios do Contraditório e da Ampla Defesa - Criação e Posterior Extinção do Grupo de Trabalho para Aperfeiçoamento das Regras do Cadastro de Empregadores

A tese apresentada em defesa causa espécie pela "guinada" interpretativa da UNIÃO sobre o tema, que não esconde os ventos de um novo viés ideológico.

Conforme exposto na decisão de 19 de dezembro de 2016, os réus, representados pela Advocacia Geral da União e pela Consultoria Jurídica junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, manifestaram-se perante o STF nos autos da ADI 5.209/DF sustentando a pela plena validade e constitucionalidade do Cadastro de Empregadores, conforme cópias juntadas na presente ação (vide

PDF, fls. 62/96 e 97/109).

Passados alguns meses, o cadastro vigente há mais de 10 anos passa a ser visto pela UNIÃO como um fator de "imenso potencial danoso".

Como exposto, a Portaria Interministerial nº 4/2016 aperfeiçoou as normas anteriores a ponto de o seu teor ter sido referendado pela decisão proferida pela Ministra CÁRMEN LÚCIA nos autos da ADI 5209/DF, oportunidade em que deixou expresso que foram sanadas as supostas inconstitucionalidades apontadas nessa ADI.

Assim, sustentar que essa Portaria padece de vícios e afronta os princípios do contraditório e da ampla defesa é, em última análise, contrariar a referida decisão do STF, além de andar na contramão do entendimento outrora defendido pela própria UNIÃO naquela ADI.

Ademais, como a inclusão no cadastro só ocorre após o trânsito em julgado do processo administrativo levado a efeito pelo próprio Ministério do Trabalho, no qual são observados o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa administrativos, não consigo vislumbrar onde residiria a alegada ofensa a tais princípios.

Nesse sentido, vale transcrever a manifestação da própria AGU nos autos da ADI 5209/DF, perante o STF:

> "De modo semelhante, verifica-se que o ato sob invectiva observa os princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa.
>
> Nesse sentido, é necessário ressaltar que a inclusão do nome de qualquer empresa ou

pessoa física no cadastro de que trata o diploma questionado é precedida de processo administrativo, no qual devem ser observadas as garantias constitucionais mencionadas. Com efeito, aplicam-se à matéria as disposições constantes dos artigos 626 a 642 da Consolidação das Leis do Trabalho, que disciplinam o processo administrativo de imposição de multa pelo descumprimento das normas de proteção ao trabalho e preveem, dentre outras garantias, a oportunidade para apresentação de defesa (art. 629, § 3º, da CLT), para produção de provas (artigo 632 da CLT) e para interposição de recurso (artigo 635 da CLT)". (vide PDF, fl. 84).

Vale transcrever, também, trecho da INFORMAÇÃO Nº 060/2015/CONJUR-MTE/CGU/AGU, prestada pela Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego na mesma ADI 5.209/DF:

"(...) 49. Registre-se, ainda, que as Portarias em apreço também não ofendem, como quer fazer crer a parte autora, ao devido processo legal, quando determinam a inclusão de nomes no respectivo cadastro.

50. De fato, tal inclusão decorre de decisão administrativa final sobre as infrações administrativas envolvidas, nos termos do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, proferida no âmbito dos respectivos processos administrativos.

51. Nesse sentido, antes da decisão administrativa final e do decorrente ato de inclusão, são oportunizados ao empregador, todos os meios para insurgir-se contra as infrações que lhe são imputadas, em respeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa." (vide PDF, fl. 104).

De outro lado, note-se que a criação do Grupo de Trabalho pela Portaria n. 1.429, de 16 de dezembro de 2016, não suspendeu, expressa ou implicitamente, a vigência da Portaria atual. Logo, esse fato não supriu a omissão do Ministério do Trabalho em cumprir o comando expresso de publicação do Cadastro de Empregadores.

Não se descarta a possibilidade de se aperfeiçoar as regras atuais relativas ao Cadastro, na certeza de que toda obra humana é passível de aprimoramentos. Tal possibilidade, contudo, não pode inibir o dever de publicação do Cadastro, fundado nas normas atuais que, repita-se, aprimoraram as regras anteriores e foram referendadas pelo STF.

Note-se, ademais, que a UNIÃO não apontou especificamente onde residiriam os alegados "vícios" da norma atual. Menciona apenas genericamente alguns aspectos, notadamente a alegada ofensa ao contraditório e à ampla defesa (acima afastada), sem detalhar as razões.

Os "vícios" de legalidade e constitucionalidade, na realidade, estão centrados na então omissão dos réus, considerando que a não publicação do cadastro acaba por ofender os princípios constitucionais da transparência e publicidade, além de obstaculizar a Lei de Acesso à Informação - LAI (Lei 12.527/2011), fundada na chamada "transparência ativa", pelo que as informações de

interesse público, como a presente, devem ser publicadas de ofício.

O alegado risco de judicialização, antes de se apresentar como um receio para a publicação da lista, deve ser visto, na sociedade democrática atual, como uma garantia de qualquer cidadão. O Judiciário é e sempre será um caminho seguro para todos aqueles que se sentirem lesados por ato privado ou do poder público.

A propósito, não se deve perder de vista que desde a criação do Cadastro, há mais de 13 anos, foram ajuizadas dezenas de ações discutindo a sua validade jurídica. Todavia, o TST (e o próprio STF) manteve-se firme no entendimento da sua plena legalidade e constitucionalidade, conferindo assim a desejada "segurança jurídica" ao tema (vide, uma vez mais, os seguintes precedentes: Ag-AIRR 19383120115100005, RR 86700-66.2009.5.23.0076, Ag-AIRR 40540-52.2006.5.10.0010, AIRR 1764600-35.2009.5.09.0016).

Por fim, merece especial destaque o fato do Grupo de Trabalho instituído pela Portaria n. 1.429, de 16 de dezembro de 2016, ter sido extinto pela Portaria n. 289, de 30 de março de 2017 (vide fl. 327). Com isso, ruiu o argumento principal da defesa, pois deixou de existir até mesmo o alegado interesse em aperfeiçoar as normas relativas ao Cadastro, talvez pelo fato do MTE ter percebido, finalmente, a sua desnecessidade.

d) Da Alegada Intromissão do MPT e do Judiciário na Execução da Política Pública de Combate ao Trabalho Escravo - Alegada Exclusividade do Poder Executivo - Inexistência

Igualmente deve ser afastada a tese defensiva de que a presente ação representaria uma indevida interferência do MPT e/ou do Judiciário em tema da competência do Poder Executivo, a quem caberia, **exclusivamente**, a execução da política de combate ao trabalho escravo - na qual se insere a publicação do Cadastro de Empregadores -, observados os critérios de conveniência e oportunidade, como corolário do atributo da independência entre os Poderes.

Como visto, a omissão dos réus na publicação do Cadastro esvazia a **Política de Estado** de combate ao trabalho análogo ao de escravo, notadamente considerando que tal publicação perdurou por cerca de uma década e é reconhecida pela própria ONU como uma das práticas mais relevantes e eficazes no enfrentamento do tema.

Ocorre que uma **Política Pública**, em um Estado Democrático de Direito, não tem exclusividade de atuação, nem pode ficar a mercê de ventos ideológicos ou entendimentos pessoais momentâneos.

Em outras palavras, o Ministério do Trabalho tem o dever e a responsabilidade pela publicação do Cadastro, mas não a sua "propriedade". Vale dizer: o Cadastro de Empregadores não tem dono. o Internacional do Trabalho (vide ela publicaade de divulgar o Cadastro de Empregadores. Mas ntualesa e contradit prescricional,E se o tem, é a sociedade brasileira, sua destinatária última, que tem o direito, fundado nos princípios constitucionais da publicidade e da transparência, de conhecer

as informações nele constantes.

Também não se deve perder de vista que a política de combate à escravidão contemporânea no Brasil avançou nos últimos anos graças à atuação conjunta e articulada (em "rede") de diversos atores (órgãos e instituições), dentre os quais se destacam, entre outros, a Secretaria Especial de Direitos Humanos - SDH (atual Ministério de Direitos Humanos), o Ministério do Trabalho, o Ministério Publico do Trabalho, o Ministério Público Federal e a Polícia Federal.

Basta recordar a composição plural da COMISSÃO NACIONAL PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO - CONATRAE, que há anos discute e articula ações voltadas ao combate e erradicação do trabalho escravo no Brasil.

O próprio Judiciário, por meio do Conselho Nacional de Justiça, uniu forças a essa política ao instituir o Fórum Nacional do Poder Judiciário para Monitoramento e Efetividade das Demandas Relacionadas à Exploração do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas (FONTET), com o objetivo de elaborar estudos e propor medidas para o aperfeiçoamento do sistema judicial quanto ao tema (Resolução CNJ n. 212).

Também vale registrar que o entendimento defendido pelo MTE nesta ação encontra resistência no próprio Poder Executivo. Isso porque o MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E CIDADANIA emitiu a Nota Técnica nº 6/2017/CONATRAE/DDDH/SNPDDH-GAB/SDH defendendo, pelas sólidas razões ali expostas, a retomada da publicação do Cadastro de Empregadores (vide fls. 292/295).

Nesse passo, não há como acolher a tese da competência "exclusiva" do Poder Executivo, em especial ao Ministério do Trabalho, na execução de uma Política de Estado criada e desenvolvida por muitas mãos, notadamente para tentar defender a "conveniência e oportunidade" de não publicar o Cadastro de Empregadores.

Ao contrário, trata-se de tema com nítido caráter humanitário e civilizatório sobre o qual a sociedade brasileira, sob os olhos atentos da comunidade internacional, não admite retrocesso.

Em jogo, igualmente, outro tema relevante em uma sociedade fundada nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF, Art. 1º), assim como nos princípios da "função social da propriedade" e da "livre concorrência" (CF, Art. 170): não permitir que o uso e abuso da mão de obra degradante (e barata) sirva de instrumento para a "concorrência desleal" entre empresas.

Nesse passo, a publicação do Cadastro de Empregadores se afigura como elemento essencial também para as empresas que guiam a sua atuação no mercado pelo comportamento ético e socialmente responsável, na medida em que tende a isolar comercialmente aquelas outras que, em caminho oposto, ainda seguem na contramão do trabalho decente.

Por todo o exposto, impõe a procedência do pedido principal, de publicação do Cadastro de Empregadores.

Também merece procedência o pedido descrito no item 2 da inicial, para que os réus oportunizem, em caráter excepcional, a celebração de acordo judicial ou TAC com os administrados que venham a ser incluídos na primeira publicação do Cadastro de Empregadores e que tenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração proferida **antes** da vigência da Portaria Interministerial n. 4/2016.

Esclareço que essa oportunização não é pressuposto ou condição para a publicação do Cadastro, pelo que não obsta ou prejudica o cumprimento daquele comando. Mesmo porque, via de regra, tal análise depende de provocação do próprio interessado, conforme § 1º do artigo 5º dessa Portaria.

Trata-se, tão somente, de uma exceção à regra prevista no § 5º do artigo 5º da Portaria Interministerial, uma vez que tais administrados não tiveram oportunidade de celebrar acordo judicial ou TAC, na forma prevista nesse dispositivo.

Por fim, mantenho o entendimento de improcedência do pedido lavrado no item 3.2.3 da Petição Inicial, para que os réus se abstenham de celebrar acordo judicial ou TAC com administrados que venham a ser incluídos no Cadastro de Empregadores devido a decisão administrativa final de procedência do auto de infração proferida **depois** da vigência da Portaria Interministerial n. 4/2016.

Isso porque o que se busca aqui é tão somente a aplicação da previsão expressa do §5º do art. 5º dessa Portaria, pelo que prescinde de comando judicial para determinar o seu cumprimento, mesmo porque não há alegação de que a administração estaria descumprindo, neste ponto, a norma que ela própria se auto impôs.

Ante o exposto, torno definitiva a liminar concedida para condenar a UNIÃO a o Exmo. Sr. Ministro de Estado do Trabalho, Sr. Ronaldo Nogueira de Oliveira a:

1) publicarem o Cadastro de Empregadores, com a inclusão de todos os administrados que detenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração capitulado no art. 444, da CLT, decorrente de exploração de trabalho análogo ao de escravo desde a data de 1º de julho de 2014; e

2) oportunizarem, em caráter excepcional, a celebração de acordo judicial ou TAC com os administrados que venham a ser incluídos na primeira publicação do Cadastro de Empregadores e que tenham contra si decisão administrativa final de procedência do auto de infração proferida antes da vigência da Portaria Interministerial n. 4/2016.

Mantenho a multa diária estipulada para a hipótese de não cumprimento das obrigações

acima impostas, no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), sem prejuízo da adoção de outras medidas adequadas para a sua efetivação (NCPC, art. 139, IV e 297).

Dispositivo

Pelo exposto, REJEITO AS PRELIMINARES e, no mérito, julgo **PROCEDENTE EM PARTE O PEDIDO** formulado na presente Ação Civil Pública para condenar os réus nas obrigações descritas na fundamentação, que integra este dispositivo.

Custas pela UNIÃO, no importe de R$ 1.000,00, calculadas sobre a condenação, ora arbitrada em R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), dispensadas nos termos do artigo 790-A da CLT.

Intimem-se as partes.
Nada mais.

BRASILIA, 21 de Junho de 2017
RUBENS CURADO SILVEIRA
Juiz do Trabalho Titular

TRT-10ª REGIÃO
Escola Judicial