

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DOS
IMPACTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DA
TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA.**

NEILA MARTINS DE LIMA

RIO DE JANEIRO,
2019, 1º Semestre

NEILA MARTINS DE LIMA

**ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DOS
IMPACTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DA
TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA.**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ivan Simões Garcia**.

Rio de Janeiro
2019, 1º Semestre

CIP - Catalogação na Publicação

M732e MARTINS DE LIMA, NEILA
ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A REFORMA
TRABALHISTA: ANÁLISE DOS IMPACTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO
DA JORNADA DE TRABALHO E DA TERCEIRIZAÇÃO
IRRESTRITA / NEILA MARTINS DE LIMA. -- Rio de
Janeiro, 2019.
60 f.

Orientador: IVAN SIMÕES GARCIA.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. DIREITO DO TRABALHO. 2. REFORMA TRABALHISTA.
3. ESCRAVIDÃO. I. SIMÕES GARCIA, IVAN, orient. II.
Titulo.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

NEILA MARTINS DE LIMA

**ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE DOS
IMPACTOS DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DA
TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA.**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professor Ivan Simões Garcia**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador(a): Prof. Ivan Simões Garcia
Universidade Federal do Rio de Janeiro

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2019, 1º Semestre

AGRADECIMENTOS

Há cinco anos resolvi recomeçar; outra faculdade, outra carreira, outros sonhos.

Foram anos de grandes desafios e importantes vitórias, em especial esta monografia que foi escrita numa fase muito conturbada da minha vida. Mas, não caminhei sozinha e hoje quero agradecer às pessoas que acreditaram em mim e me impulsionaram a seguir em frente e concluir essa importante etapa:

- A Deus e à Virgem Maria, a minha força maior;
- À minha mãe, que com o seu amor incondicional sempre me mostrava que eu era capaz de seguir em frente;
- Aos meus irmãos, Felipe e Artur, exemplos de sabedoria, que me inspiram e me fazem querer ser cada dia melhor;
- Ao Flávio, meu namorado, que me acompanhou nessa trajetória, com carinho e paciência fundamentais;
- À minha chefe, Érica, que me ajudou não apenas concedendo férias e facilitando o caminho, mas mostrando, entre broncas e afagos, que era imprescindível continuar;
- Ao professor Ivan Garcia, meu orientador, pela dedicação, apoio e incentivo durante toda essa jornada;
- Aos demais professores dessa Universidade, por compartilharem comigo não só o conteúdo de suas disciplinas, mas principalmente a experiência, a paciência e a esperança em tempos melhores;
- Aos amigos do “Right Crew”, meu grupinho da faculdade, com quem dividi não só os cadernos, áudios e notícias da FND, mas, principalmente, muitas alegrias, tristezas, risadas, lágrimas, vitórias e angústias. Sem eles, teria sido impossível chegar até aqui;
- A todos os amigos que vibraram a cada conquista e não me deixaram desanimar diante das frustrações.
- Por fim, aos meus avós maternos e meu pai Rogério, que, mesmo distantes, estiveram sempre presentes.

A vocês o meu mais sincero MUITO OBRIGADA!!!

RESUMO

A presente monografia busca demonstrar e analisar os direitos reduzidos e suprimidos do patrimônio jurídico dos trabalhadores com base na Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, relacionando-os com o conceito de trabalho decente e de trabalho escravo adotados, com o intuito de verificar se a referida legislação permite a exposição do obreiro a uma condição análoga à escravidão. Para tanto, os conceitos utilizados serão aqueles definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e pelo Código Penal Brasileiro, individualmente e relacionados entre si. Também, possui o condão de analisar as modificações feitas pela Reforma Trabalhista referentes à jornada de trabalho e à terceirização de serviços, verificando se elas ensejam numa precarização das relações de trabalho e superexploração do trabalhador, de modo a levá-lo a ser submetido a trabalhar em uma situação semelhante à escravidão contemporânea, que não limita a sua liberdade mas o obriga a dispor de sua dignidade humana para ter o mínimo necessário à sua subsistência. Ademais, observar-se-á como os mais básicos direitos (tempo de trabalho, vínculo empregatício e, conseqüentemente, salário) são violados pelos empregadores que já possuem notória disparidade nas suas relações jurídicas com os trabalhadores, que tornaram-se ainda mais vulneráveis com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista.

Palavras-chaves: Escravidão; terceirização; jornada de trabalho; flexibilização; Reforma Trabalhista; precarização; trabalho decente; trabalhador.

ABSTRACT

The following study seeks to expose and analyze the rights suppressed from Brazilian workers based on Law 13,467/2017, the Labor Reform, relating those with the adopted concepts of decent labor and slavery, in order to identify if the referred piece of Legislation allows for the exposure of workers to a labor condition similar to slavery. For doing so, used concepts will be those defined by the International Labour Organization (ILO), by the Universal Declaration of Human Rights (UDHR), and by the Brazilian Penal Code, both individually and related between themselves. This work also intends to analyze modifications made by the Labor Reform concerning policies of working hours and the outsourcing of services, to verify if those may give cause to the erosion of working relations and super exploitation of workers, in a way to force them into working conditions analogous to those of modern slavery, which does not limit workers' freedom but obliges them to dispose themselves of their human dignity in order to achieve the minimum necessary for subsistence. In addition, it will also be observed that the most elementary rights – such as working hours, employment relationship, and, consequently, salary – are violated by employers that already hold notorious disparity in their juridical labor relationships with employees, getting the latter to become even more vulnerable with changes made by the Labor Reform.

Keywords: Slavery; outsourcing; working hours; labor loosening; Labor Reform; working relations erosion; decent labor; worker.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	3
2. A ESCRAVIDÃO NO BRASIL	6
2.1 O conceito de escravidão ao longo da história	9
3. ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	19
3.1 A Reforma Trabalhista e as alterações na jornada de trabalho.....	21
3.2. Jornada de trabalho, banalização da jornada exaustiva e escravidão contemporânea.....	34
4. ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA	37
4.1 A evolução da terceirização no Brasil.....	37
4.2. Terceirização e a Reforma Trabalhista	41
5. TRABALHO DECENTE E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA	45
6. CONCLUSÃO	50
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO

Embora quase tão antiga quanto o homem, a escravidão nem sempre teve significados, formas e objetivos iguais.

A concepção contemporânea de trabalho escravo relaciona-se com a violação à dignidade humana do trabalhador, a precarização das relações de trabalho e a superexploração do obreiro, submetido a jornadas exaustivas, salários muito baixos e condições degradantes.

No intuito de maximizar seu ganho, o empresário costuma cortar os gastos, principalmente aqueles inerentes ao trabalhador, mitigando, até mesmo, seus direitos fundamentais, componentes de sua dignidade.

Muitas vezes, porém, essa situação é legitimada pela legislação trabalhista que permite, explícita ou implícitamente, a retirada de direitos dos trabalhadores e sua submissão a um trabalho indecente.

No Brasil, em novembro de 2017, foi aprovada no Congresso Nacional a Lei 13.467, também conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou diversos artigos da legislação trabalhista, reduzindo e excluindo inúmeros direitos dos trabalhadores, privilegiando o "negociado" em detrimento do "legislado" e permitindo a terceirização irrestrita dos serviços, gerando, assim, a precarização da relação de trabalho que já é, por si só, bastante assimétrica, com um acentuado desequilíbrio econômico entre os contratantes.

O presente trabalho possui como escopo a análises da flexibilização da jornada de trabalho e da permissão para a terceirização irrestrita, aspectos alterados pela Reforma Trabalhista, relacionando-os ao surgimento de uma nova forma de Escravidão, não menos cruel e hedionda do que aquela que foi abolida pela Princesa Isabel.

Para tanto, o primeiro capítulo apresenta um breve exame da evolução legislativa no período da escravidão no Brasil (séc. XIX). Trata-se de uma reconstrução histórica dos marcos jurídicos do regime escravocrata, a começar pela primeira Constituição do país (1824), nela encontrando uma peculiar contradição entre os direitos de liberdade e igualdade e o convívio sereno com os escravos, que não gozavam desses direitos essenciais, e seguindo para o exame de algumas leis posteriores em razão da sua relevância para o processo de abolicionista no Brasil.

Em seguida, o conceito de trabalho escravo é extraído dos diplomas nacionais e internacionais vigentes no Brasil, a começar pela Convenção de Genebra sobre a Escravatura, de 1926 e chegando ao Código Penal Brasileiro, de 1940.

No capítulo seguinte, procede-se à análise das alterações que as normas referentes à jornada de trabalho sofreram e que permitem a superexploração do trabalhador, sendo possível levá-lo a trabalhar em uma condição análoga a de escravo.

O terceiro capítulo apresenta as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista referentes à terceirização, expondo os possíveis desdobramentos dessas alterações que podem levar à precarização das relações trabalhistas.

Por fim, o quarto capítulo traz o conceito e a caracterização do trabalho decente para a Organização Internacional do Trabalho e sua relação com as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista.

A conclusão encerra o presente estudo demonstrando as consequências da aprovação da Lei 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, no tocante à retirada de direitos e precarização das relações laborais que podem levar o trabalhador brasileiro a uma condição análoga à escravidão, em situação degradante e prejudicial à sua dignidade humana.

CAPÍTULO 2: A ESCRAVIDÃO NO BRASIL

A escravidão no Brasil iniciou-se por volta da década de 1530, quando os portugueses implantaram as bases para a colonização da América portuguesa, para atender, mais especificamente, à demanda deles por mão-de-obra para o trabalho na lavoura. Tal processo deu-se, primeiramente, com a escravização dos indígenas, e, ao longo dos séculos XVI e XVII, ela foi sendo substituída pela dos africanos, trazidos por meio do tráfico negreiro.

Oficialmente, ela durou cerca de 300 anos e, ao longo desse período, foram feitas inúmeras leis com o objetivo de aboli-la:

- CONSTITUIÇÃO DE 1824:

Logo depois da Independência, em 1822, foi criada uma Assembleia Constituinte com o objetivo de criar da 1ª Constituição Brasileira. Dom Pedro I, contudo, entendendo que a Assembleia contrariava seus interesses, dissolveu-a, outorgando nossa primeira Constituição em 1824.

Esta Carta, embora priorizasse os direitos fundamentais, como a liberdade e a igualdade, não fazia qualquer menção à figura dos escravos, que representavam 15% da população. Eles não tinham esses direitos e não eram beneficiários, por exemplo, do princípio da humanização das penas que abolia o uso dos açoites, a tortura, a marca de ferro quente e todas as penas cruéis.

- LEI DIOGO FEIJÓ (1831):

Foi promulgada em 7 de novembro de 1831, para atender a diversos tratados internacionais entre Portugal e Grã-Bretanha, que tinham por finalidade suspender o tráfico na ex-colônia portuguesa.

Ela previa que todos os escravos que entrassem no território ou portos do Brasil, vindos de fora, ficariam livres e determinava sérias consequências em caso de violação, estabelecendo que os importadores de escravos incorreriam na pena corporal de prisão de três a nove anos e de multa de duzentos mil réis por cabeça de cada um dos escravos importados, além de pagarem as despesas da reexportação para qualquer parte da África. Mas os dispositivos da Lei Diogo Feijó não foram assimilados pela sociedade nem cumpridos pelos sujeitos a quem se destinavam e o tráfico de escravos seguiu sem nenhuma repressão.

Apesar de inefetiva, tampouco foi revogada, já que a revogação de direitos fundamentais ligados a liberdade era inimaginável na época, considerando a política liberal que vigorava.

- SLAVE TRADE SUPPRESSION ACT OU LEI BILL ABERDEEN (1845):

Tratava-se de lei unilateral, violadora do Direito Internacional e da soberania brasileira. O objeto da lei era a apreensão de navios brasileiros ou apátridas responsáveis pelo tráfico de escravos africanos, com o conseqüente leilão das embarcações pelos ingleses. Em que pese as sanções impostas, o tráfico de escravos não foi imediatamente interrompido, constatado o crescimento da entrada de escravos ilegais no país.

- LEI EUSÉBIO DE QUEIROZ (1850):

Tal legislação previa que seriam apreendidas e julgadas como importadoras ilegais de escravos as embarcações brasileiras ou estrangeiras que, em portos ou território marítimo brasileiro, se encontrassem exercendo o tráfico de escravos ou que exibissem mínimos indicativos de tal atividade.

- LEI DO VENTRE LIVRE (1871):

De acordo com essa lei, tornavam-se livres os filhos de mulheres escravas nascidas a partir do ano da entrada em vigor da lei. No entanto, os filhos das escravas não se tornaram imediatamente livres. Isso porque a lei reservou a possibilidade dos filhos de escravas ficarem sob tutela dos senhores de sua mãe até os 8 anos de idade. Na prática, a lei não teve eficácia pois os filhos de escravas estavam sob o poder dos seus senhores.

LEI DOS SEXAGENÁRIOS OU SARAIVA COTAGIBE (1885):

Essa lei, que também teve pouca eficácia, libertava os pouquíssimos escravos que chegassem aos sessenta anos de vida, sendo esse o seu principal objetivo. Além disso, ela previa como indenização a obrigação dos escravos de trabalharem por 3 anos para os seus senhores (após completarem os 60 anos).

LEI ÁUREA (1888):

Sob forte pressão popular e política, o Império, sem saídas, optou por garantir a abolição da escravatura com a assinatura da Lei Áurea, pela princesa Isabel em 13 de maio de 1888.

O documento, que garantiu a abolição da escravatura de maneira imediata e sem reparação, libertou cerca de 700 mil escravos, sem, contudo, trazer medidas de integração social e econômica, o que fez com que o negro continuasse extremamente marginalizado na sociedade brasileira.

Mas, nem mesmo todas essas leis foram capazes de acabar de vez com a escravidão no Brasil e, ainda hoje é possível encontrar trabalho escravo ou em situação análoga à escravidão. Uma das grandes dificuldades encontradas para abolir tal prática é a de conceituar e caracterizar o trabalho escravo ou em condições análogas.

2.1 – Conceito de “trabalho escravo” ao longo do tempo:

O termo "escravidão" é tradicionalmente compreendido como submissão de um indivíduo a outro, mas, ao longo do tempo, muitos diplomas legais, nacionais e internacionais, vêm tentando conceituá-lo de forma mais abrangente, para atingir o maior número de trabalhadores em situação degradante possível.

A Convenção de Genebra sobre a Escravatura, de 1926, define escravidão como "estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade".

A Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1930, define o trabalho forçado como "todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade"

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1984, estabelece em seu art. 4º que: "Ninguém será mantido em escravidão ou em servidão; a escravidão e o trato dos escravos, sob todas as formas, são proibidos". Ela foi complementada pela Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, de 1956, com definições sobre a servidão:

Artigo 1º. Cada um dos Estados Membros à presente Convenção tomará todas as medidas, legislativas e de outra natureza, que sejam viáveis e necessárias, para obter progressivamente e logo que possível a abolição completa ou o abandono das instituições e práticas seguintes, onde quer ainda subsistam, enquadem-se ou não na definição de escravidão assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926:

§ 1. A servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida.

§ 2. A servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição.

O Pacto de São José da Costa Rica, de 1969, estabeleceu orientações a serem implementadas pelos Estados signatários no combate à degradação humana, mediante a proibição da escravidão e da servidão:

Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso.

3. Não constituem trabalhos forçados ou obrigatórios para os efeitos deste artigo:

- a. os trabalhos ou serviços normalmente exigidos de pessoa reclusa em cumprimento de sentença ou resolução formal expedida pela autoridade judiciária competente. Tais trabalhos ou serviços devem ser executados sob a vigilância e controle das autoridades públicas, e os indivíduos que os executarem não devem ser postos à disposição de particulares, companhias ou pessoas jurídicas de caráter privado;
- b. o serviço militar e, nos países onde se admite a isenção por motivos de consciência, o serviço nacional que a lei estabelecer em lugar daquele;
- c. o serviço imposto em casos de perigo ou calamidade que ameace a existência ou o bem-estar da comunidade; e
- d. o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais.

Esses tratados internacionais, dos quais o Brasil é signatário, foram recepcionados em nosso ordenamento, e constam no Código Penal, que em seu art. 149 descreve a conduta de reduzir alguém à condição análoga à de escravo:

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

contraída com o empregador ou preposto: Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I – contra criança ou adolescente;

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

O artigo supracitado ressalta alguns elementos para caracterizarem o trabalho escravo contemporâneo, tais como: trabalho forçado, jornada exaustiva, condição degradante e restrição de locomoção em razão de dívida. Esses elementos presentes nas relações de trabalho entre empregador e empregado são características que definem a situação do trabalho escravo contemporâneo.

Mas, esta tipificação, porém, tem sofrido severas críticas por muitos doutrinadores que acreditam que ele dificulta a caracterização do trabalho escravo e contribui para a impunidade dos responsáveis.

O primeiro obstáculo encontra-se na definição do bem jurídico tutelado que, por esta norma, é a liberdade pessoal, entendida por muitos como a liberdade de locomoção, de ir e vir.

A doutrina, porém, não restringe o objeto jurídico do crime de redução a condição análoga à de escravo. Ao contrário, é ensinamento antigo que “o crime existe, mesmo sem restrição espacial. A sujeição absoluta de um homem a outro realiza-se ainda que àquele seja consentida certa atividade, alguma liberdade de movimento, necessárias, aliás, para que o ofendido sirva ao seu senhor. Não é preciso também a infligência de maus-tratos ou sofrimentos ao sujeito passivo”

Nesse sentido, a superexploração do trabalho humano ou a condição degradante a que uma pessoa é exposta são indícios veementes de escravidão, porque nessas situações o ser humano fica totalmente submetido a outrem, torna-se um objeto, uma coisa de propriedade do seu empregador.

A conduta de escravizar não pode se limitar à violação da liberdade física e pode existir mesmo havendo liberdade de locomoção. A vítima é livre do ponto de vista físico para deixar o trabalho, mas não o deixa porque se sente escravo. A escravidão se estabelece de forma sutil e complexa com a participação de vários agentes e, muitas vezes, até com o consentimento da vítima.

Assim, para que o crime fosse corretamente tipificado, seria necessário que fosse levada em consideração não apenas o fato do trabalhador poder ausentar-se do local onde presta o seu serviço, mas, principalmente, as condições em que esse serviço é prestado, verificando se em algum aspecto ele fere a dignidade do trabalhador que acaba se submetendo aquilo por situações alheias à sua vontade.

Um segundo aspecto a ser analisado é a definição da conduta, que, segundo muitos doutrinadores não é muito clara no dispositivo do Código Penal. Para eles, a razão está no ocultamento do núcleo do tipo, isto é, do verbo que exprime a ação praticada pelo sujeito, pois o verbo reduzir exprime resultado, conseqüência, não a ação propriamente dita. O verbo que exprime a ação está oculto, não se sabendo exatamente qual a ação que constitui o crime. Por isso, os

doutrinadores afirmam que o crime pode ser praticado de vários modos, sendo, porém, mais comum o uso de fraude, retenção de salários, ameaça ou violência.

Recentemente, o conceito de trabalho escravo foi novamente motivo de polêmica e discussão. Em outubro de 2017 foi editada a Portaria 1129/2017 que alterava o conceito de trabalho escravo de modo que, mesmo que um trabalhador seja encontrado em condições degradantes a dignidade humana, se ele não estiver impedido de ir e vir, tal situação não irá caracterizar que ele esteja em condições de trabalho análogo à escravidão, uma vez que, segundo a medida, era indispensável o cerceamento da liberdade de locomoção para caracterizar tal situação.

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

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

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

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

IV - condição análoga à de escravo:

a) a submissão do trabalhador a trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;

c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto;

d) a retenção de documentação pessoal do trabalhador, com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

Essa portaria foi suspensa pela Ministra Rosa Weber, do Supremo Tribunal Federal por violar a Constituição e os acordos internacionais celebrados pelo Brasil.

Então, em dezembro deste mesmo ano, o Ministério do Trabalho voltou atrás e publicou uma nova Portaria com os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo, dispensando a coação direta contra a liberdade de ir e vir para que fique configurado o trabalho escravo.

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

I - Trabalho forçado;

II - Jornada exaustiva;

III - Condição degradante de trabalho;

IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

V - Retenção no local de trabalho em razão de:

a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) Manutenção de vigilância ostensiva;

c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Art. 2º - Para os fins previstos na presente Portaria:

I - Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente.

II - Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social.

III - Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho.

IV - Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros.

V - Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento.

VI - Vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento.

VII - Apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Essa medida atendeu às reivindicações sociais ao reproduzir fielmente o conceito de trabalho escravo previsto em nossa legislação penal e evitar um retrocesso na defesa dos direitos fundamentais e da luta pelo trabalho livre, seguro e decente.

Sendo assim, é possível concluir que o conceito de trabalho análogo à condição de escravo já teve várias alterações e que, muitas vezes, ele foi o responsável pela ineficiência da caracterização e erradicação desse tipo de ilícito.

Considerar que ele ocorre apenas quando há restrição da liberdade é um grande erro, pois, em muitos casos o trabalhador tem o direito de ir e vir para onde quiser, mas trabalha em condições degradantes que atacam diretamente a sua dignidade humana, são explorados arduamente e desconhecem o que seriam noções de higiene, saúde e segurança no ambiente de trabalho e não encontra meios para sair dessa situação, conforme pontua Ela Wiecko V. de Castilho:

“A conduta de escravizar não se limita à violação da liberdade física e pode existir mesmo havendo liberdade de locomoção. A vítima é livre do ponto de vista físico para deixar o trabalho, mas não o deixa porque se sente escravo. A escravidão se estabelece de forma sutil e complexa com a participação de vários agentes e até com o consentimento da vítima.”

No Capitalismo, sistema econômico adotado pelo Brasil, porém, a escravidão pode ser caracterizada pela exploração do trabalhador pelos proprietário dos meios de produção, na utilização

da mais-valia, que é a diferença entre o valor pago ao trabalhador e aquilo que ele produz para eles, conforme ensina Ivan Garcia:

Portanto, todo aquele que, sendo proprietário dos meios de produção, por meio da relação (social) mercantil do assalariamento, troca dinheiro (expresso no salário) por força de trabalho (cujo valor se determina pelas condições de oferta e procura), para obter o seu valor de uso. Porém, a “sorte” do capitalista é que a força de trabalho é a única mercadoria que ao ser consumida, produz um valor superior do que aquele pelo qual foi trocado.

A superexploração seria, dessa forma, o aumento da taxa de exploração que se revela com o incremento da extração de mais-valia. Historicamente, o capitalismo vem apresentando diversos mecanismos para o aprofundamento da taxa de mais-valia.

Nesse sentido, o trabalho escravo atual caracteriza-se pela jornada exaustiva e pelas condições degradantes impostas aos trabalhadores, assim como acontecia na época do Império, sendo que agora, mascarado pelo pagamento de salário, ainda que muito inferior ao valor produzido pelo obreiro. Tal situação é, muitas vezes, amparada pela legislação quando esta flexibiliza os direitos trabalhistas.

A Reforma Trabalhista, aprovada em novembro de 2017, alterou diversos dispositivos da CLT, suprimindo e flexibilizando alguns direitos dos trabalhadores, precarizando ainda mais as relações de emprego e regulamentando situações levam à exploração do trabalhador e, conseqüentemente, à escravidão contemporânea.

CAPÍTULO 3: ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado está à disposição do empregador em virtude do contrato celebrado entre eles. Ela representa a principal obrigação do trabalhador no contrato, que é o tempo de prestação de serviço ou de disponibilidade perante o empregador, e mensura a extensão de transferência de força de trabalho ao dono do meio de produção no contexto da relação empregatícia.

Tem estreita ligação com o salário pago ao trabalhador, sendo este o preço atribuído à força de trabalho alienada e a jornada a medida dessa força que se aliena. Em razão disso, não há regra jurídica que amplie ou reduza a jornada sem influenciar automaticamente o montante salarial devido ao empregado, cabendo, por exemplo, o pagamento do adicional por horas-extras nos caso de sobrejornada.

Atualmente, tem sido associada também à política de saúde e segurança no trabalho, pois estudos recentes indicaram que a extensão do contato do obreiro com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo ao potencial insalubre de tais ambientes ou atividades e que a redução da jornada, nesse contexto, constitui importante medida profilática para a moderna medicina laboral. Com isso, as normas jurídicas referentes à duração do trabalho deixam de ter apenas um caráter econômico, passando a adquirir status de normas de saúde pública em razão da função determinante de normas de saúde e segurança laborais que assumiram.

Tal medida encontra-se prevista na Constituição da República de 1988 que, em seu art. 7º, XXII, arrolou como um direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, determinando, assim, a elaboração de normas que

regulem não só a remuneração, as férias ou os benefícios dos trabalhadores, mas, principalmente, a preservação da sua saúde e segurança.

A duração da jornada de trabalho atua diretamente nas condições de trabalho da empresa e pode facilitar ou prejudicar as estratégias de redução dos riscos inerentes à prestação de serviços, conforme pontua Maurício Godinho Delgado:

“A modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada infortúnica do trabalho.”

Porém, contrariando todo o exposto, a Reforma Trabalhista trouxe várias alterações que buscam dissociar as regras de duração do trabalho das de saúde e segurança do trabalhador dentro do ambiente laborativo. Tais alterações foram feitas tanto expressamente quanto de forma indireta, ao permitir, por exemplo, que a jornada de trabalho do empregado seja ampliada sem as garantias e limites antes impostos pela Legislação Trabalhista.

Segundo Maurício Godinho, há três critérios principais para cálculo da extensão da jornada de trabalho: o tempo efetivamente laborado, o tempo à disposição do empregador e o tempo de deslocamento para ida e volta do trabalho.

O critério do tempo efetivamente trabalhado considera como componente da jornada apenas o lapso temporal em que o trabalhador estiver efetivamente transferindo sua força de trabalho em benefício do empregador, excluindo do cômputo da jornada de trabalho o período em que, mesmo estando à disposição, o obreiro está sem efetivo labor.

O critério do tempo à disposição considera como componente da jornada não só o período em que o obreiro está efetivamente trabalhando, mas também o que se encontra à disposição do empregador, independente de ocorrer ou não a efetiva prestação de serviços. A legislação vigente adota esse critério como regra para cálculo da jornada de trabalho no Brasil., assim prevista no art 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Por fim, o terceiro critério considera como componente da jornada, além do tempo de efetivo trabalho e à disposição, o período em que o obreiro está em deslocamento no trajeto entre a sua residência e o trabalho e vice-versa.

3.1 – A Reforma Trabalhista e as alterações na jornada de trabalho:

3.1.1 – Jornada de Trabalho e tempo à disposição:

A primeira alteração referente a este tema foi feita no art 4º da CLT, que teve o caput mantido, mas o antigo parágrafo único foi transformado no parágrafo 1º e houve a inclusão de um parágrafo 2º, com oito incisos:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

O caput estabelece que o tempo à disposição do empregador, em regra, é considerado tempo de efetivo trabalho. As situações em que o empregado se encontra efetivamente executando ordens de serviço são facilmente visualizáveis. A grande discussão encontra-se nas atividades

preparatórias à execução do trabalho, como ligar um equipamento, separar o material que será utilizado ou trocar o uniforme de uso obrigatório.

Para limitar esse conceito de “estar à disposição”, o parágrafo 2º desse artigo 4º trouxe uma série de situações excetivas a esse tempo disponível. Inicialmente, ele veda que o momento em que o empregado esteja no local de trabalho apenas procurando refúgio por razões de segurança ou climáticas ou realizando práticas religiosas sejam consideradas tempo à disposição. Tal dispositivo não gera grande polêmica pois é nítido que, nessas hipóteses o empregado está apenas buscando proteção ou desenvolvendo uma atividade tipicamente particular.

As atividades de troca de uniforme, descanso, lazer, alimentação e higiene pessoal, porém, podem gerar maiores controvérsias, já que, se esses períodos forem institucionalizados, e não uma atividade particular livremente exercida pelo trabalhador, podem integrar a jornada de trabalho, conforme entendimento já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Súmula nº 366 do TST

CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

A questão da higiene pessoal pode gerar dúvidas nas hipótese em que ela é exigida como condição para o exercício da atividade e implica no cumprimento de uma ordem do empregador, como, por exemplo, a higienização para manipulação farmacêutica ou biológica. Para Roberto Dala Barba Filho *, nesse caso, o tempo usado na realização da atividade deve ser considerado jornada de trabalho.

A atividade de estudo também pode gerar alguma controvérsia de acordo com o contexto em que estiver inserida, podendo ser integrante da jornada de trabalho se realizada por ordem do empregador ou como requisito para o atingimento de metas ou o exercício da atividade, conforme prevê Roberto Dala Borba Filho:

“Todavia, se o período de permanência se refere à realização de curso, aulas ou estudos exigidos pelo empregador para o atingimento de metas específicas ou como condição para o exercício da atividade, aí evidentemente, trata-se de períodos de cumprimento de ordens do empregador, sendo irrelevante, neste particular, se o empregado se beneficia pessoalmente dos frutos do curso ou do estudo.” (Roberto Filho – página 105)

A troca de uniforme sempre gerou muita polêmica e ações judiciais, mas a Reforma Trabalhista inteveio no sentido de acabar de vez com os conflitos ao estabelecer que o tempo despendido para a troca do uniforme só pode ser considerado jornada de trabalho se houver a obrigatoriedade de que ela seja feita na empresa.

Tal questão, porém, tem gerado algumas discussões, já que em muitos uniformes há propaganda de marcas ou produtos e que, ao usá-lo no caminho de ida e volta para o trabalho, o empregado estaria sendo explorado no sentido de que ele faria a propaganda para tais produtos ou serviços sem, contudo, receber nada em troca. Por outro lado, para evitar tal exploração, deveria

realizar a troca do uniforme antes do início ou após o término de sua jornada, desperdiçando, assim, um tempo em favor do empregador sem receber nada por ele.

3.1.2 – Prorrogação e compensação de Jornada de Trabalho:

A reforma legislativa de 2017 não alterou a essência do art. 59, mantendo a carga básica de oito horas, constitucionalmente assegurada, e o teto de duas horas extras por dia, fazendo apenas um ajuste na redação do dispositivo para expressar a vontade do legislador de que o acordo de compensação pode ser individual ou coletivo, sendo que anteriormente constava a expressão original da CLT, mencionando acordo escrito e contrato coletivo. Outro ajuste sem maior importância foi a atualização para 50% do adicional de horas extras, pois a CLT ainda mantinha o índice de 20%, contrariando a Constituição de 1988.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

No entanto, a reforma alterou a forma de elaboração do regime de compensação de horários, tanto no modo clássico, quanto no de banco de horas.

Segundo Maurício Godinho, o regime compensatório clássico é aquele que ocorre dentro do mês trabalhado, agregando-se horas suplementares em um ou mais dias, em determinada(s) semana(s), e se realizando a compensação, pela redução de jornada, em outro(s) dia(s) ou semana(s). Já o regime do banco de horas, consiste em instituto jurídico de compensação de horários estruturado em prazo muito superior ao mês, havendo previsão na CLT para que ele seja feito por até um ano.

Agora, é permitido que a utilização do sistema de banco de horas seja feito por mero acordo unilateral escrito, entre empregado e empregador, quando a compensação ocorrer em, no máximo, seis meses. Tal flexibilização ocorreu também em relação ao regime de compensação clássico de jornada, que pode ser estabelecido por mero acordo individual, tácito ou escrito.

Para Godinho, a liberação do uso de acordo individual tácito ou escrito para a compensação clássica pode representar uma insegurança jurídica para o trabalhador e uma concessão exarcebada de poder ao empregador, tornando ainda mais desigual a relação trabalhista.

“A interpretação literalista desse novo preceito, entretanto, conduziria à deflagração de profunda insegurança jurídica para o trabalhador no contexto da relação de emprego, além de exacerbar o poder unilateral do empregador nessa relação já fortemente assimétrica.” (Maurício Godinho, página 129)

Com relação ao banco de horas, a Reforma excluiu a necessidade de que fosse pactuado necessariamente por instrumento negocial coletivo (Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho). Para Godinho, essa alteração não é razoável em razão do elevado interesse para toda a comunidade dos trabalhadores. Ele destaca também que tal alteração vai contra o previsto no art. 7º, XIII da Constituição de 1988, que determina que “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Para ele, esta norma constitucional só poderia ser atenuada pelo regime compensatório clássico, por ser ele, de maneira geral, benéfico ao trabalhador, atendendo, desse modo, ao princípio da norma mais favorável. Como o banco de horas não representa um benefício ao trabalhador, ele dependeria de pactuação por negociação coletiva.

Ora, como o banco de horas não ostenta, efetivamente, a mesma qualidade benéfica - ao invés, pode permitir que o indivíduo labore por quase um ano em sobrejornada, sem qualquer pagamento! -, é natural que seja ele pactuado exclusivamente por negociação coletiva trabalhista. (Maurício Godinho, página 130)

A possibilidade de ampliação da jornada de trabalho para além das oito horas constitucionalmente previstas (art.7º, XIV, da CRFB/88), contribui para o esvaziamento do conceito de jornada exaustiva, que é de grande relevância para fins de caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo.

3.1.3 – Horas “in itinere”

Horas “in itinere” era o período tempo em que o empregado ficava no itinerário de ida e volta entre o trabalho e sua residência.

De acordo com a legislação anterior, mais especificamente do artigo 58, §2º da CLT, garantia-se ao empregado a remuneração, como horas de efetivo trabalho, do tempo despendido no percurso de ida e volta ao emprego e sua soma à jornada de trabalho desde que o local de trabalho fosse de difícil acesso e não servido por transporte público regular e que o empregador fornecesse a condução. Tal hipótese fora posteriormente elasticsada pela súmula 90 do Tribunal Superior do Trabalho, que passou a abarcar aquelas situações em que o empregador fornece o meio de transporte em razão de os horários de início e término da jornada de trabalho do colaborador não serem compatíveis com os horários do transporte público regular:

Súmula nº 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1)

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Indo em sentido diametralmente oposto, a nova redação do mencionado artigo passou a desobrigar totalmente o empregador do pagamento do título em questão, de modo que a partir de novembro de 2017, início de vigência da nova lei, as horas "*in itinere*" não mais são devidas em nenhuma hipótese:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Essa modificação enseja na retirada de um importante direito dos trabalhadores, em especial daqueles que trabalham em locais de difícil acesso que, agora, ficarão longe do lar não só no período referente à sua jornada de trabalho, mas também as horas em que levará para chegar ao local da prestação. Vale ainda ressaltar que a nova redação do parágrafo 2º do art. 58 da CLT inibe

a negociação desse período de tempo entre os empregados e empregadores, uma vez que a própria lei categoricamente assinala não ser tempo à disposição.

3.1.4 – Intervalo Intra jornada:

Segundo Maurício Godinho, os períodos de descanso são lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador para recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária ou política. Eles dividem-se em quatro tipos: intervalos intra e interjornadas, repouso semanal, feriados e férias.

O intervalo intra jornada está regulamentado no art, 71 da CLT, que, recentemente, foi alterado pela Reforma Trabalhista, acrescentado ao caput os parágrafos 4º e 5º.

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os

respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5o O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1o poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Pela nova redação do § 4º do art. 71 da CLT, fica entendido que, havendo desrespeito ao intervalo intrajornada, cabe o pagamento, a título de parcela indenizatória, apenas do período suprimido com o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, considerado o período efetivamente suprimido.

Para Godinho, essa possibilidade de supressão do tempo de intervalo confronta com as normas ligadas à saúde e segurança do trabalhador, desacatando, inclusive, o previsto na Constituição de 1988.

De um lado, as regras legais concernentes a intervalos intrajornadas ostentam, sim, manifesta dimensão de saúde, higiene e segurança laborais da pessoa humana do trabalhador. Trata-se de constatação firme assentada pe1 34 las Ciências que se dedicam ao estudo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e das doenças e outros malefícios (acidentes) provocados na pessoa humana envolvida na dinâmica do mundo do trabalho.

Nesse quadro, sob a perspectiva lógica, sistemática e teleológica tem-se que compreender que a expressão linguística adotada no preceito legal é efetivamente imperfeita, tendo de ser adequada ao conjunto jurídico circundante mais amplo e de maior imperatividade. Nesse contexto, o desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada fixado em lei tem, sim, de ser reparado, por se tratar de regra de saúde, higiene e segurança laborais (art. 7º, XXII, CF). (Maurício Godinho, páginas 134/135).

Nesse sentido, suprimir total ou parcialmente o intervalo para repouso e alimentação pode ser bastante benéfico para o empregador, mas pode causar prejuízos significativos aos empregados, atingindo a sua saúde e aumentando os riscos de doenças laborais e acidentes de trabalho, o que acabam por atingir diretamente a dignidade do trabalhador.

Para Homero Batista, uma questão bastante prejudicial é o pagamento recair apenas sobre o período suprimido, uma vez que “a violação parcial deve se aproximar da violação total porquanto a finalidade da norma – refeição e descanso – deixou de ser cumprida.” Ele defende, ainda que “o dispositivo concebeu sistema de alimentação e descanso, para o revigoramento das energias”, o que não pode ser feito se o trabalhador parar rapidamente para se alimentar, muitas vezes na sua mesa de trabalho.

Ainda com relação ao pagamento, para o referido autor, essa verba não pode ter natureza indenizatória, pois a natureza jurídica de uma parcela não depende da lei ou da vontade das partes, mas da essência do instituto que, neste caso, refere-se à contraprestação de um serviço prestado, devendo, portanto, ter natureza salarial para refletir em todas as demais verbas.

3.1.5 – Jornada de plantão de 12 X 36 horas:

O art. 59-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, oficializa, de modo amplo, a jornada de 12x36 horas, até então reconhecida apenas pela jurisprudência do TST através da Súmula 444.

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 52 do art. 73 desta Consolidação."

Em conjugação com esse artigo, a Lei da Reforma Trabalhista introduziu o parágrafo único no art. 60 da CLT, dispensando nas atividades insalubres referidas no caput desse artigo a "licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene e saúde do trabalho" para a realização de quaisquer prorrogações de jornada. Assim, tal licença prévia não é mais exigida para a jornada 12 X 36 horas.

"Art. 60. (...) Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso."

Com isso, a reforma de 2017 liberou o empregador a impor ao empregado a jornada de 12 horas em ambiente insalubre, sem autorização pública nem sindical, ignorando os riscos que a exposição prolongada aos agentes químicos, físicos ou biológicos pode causar à vida do

trabalhador. Para Homero Batista, tanto o autor do dispositivo, quanto quem o aprovou, fizeram uma grande confusão ao entender que o tempo necessário ao revigoramento físico e mental pode ser o mesmo para a recuperação dos impactos que as fontes agressivas causam sobre o corpo humano.

“Independentemente do conceito que se tenha da jornada 12x36, o legislador de 2017 errou drasticamente no conceito que fez sobre saúde, higiene e segurança do trabalho: quem escreveu esse dispositivo e quem nele votou, em regime de urgência, acreditaram que fosse possível ao trabalhador recuperar as energias no dia seguinte, após 12h de exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos. São dois assuntos completamente diferentes que devem ser aferidos no âmbito das prorrogações de jornada e dos ajustes de compensação: de um lado, existe o revigoramento físico e mental, proporcionado, de maneira básica, pelas folgas semanais e pelas folgas compensatórias de horas extras; de outro lado, existem as pesquisas empreendidas no campo da saúde ocupacional, em que se analisam os impactos das fontes agressivas sobre o corpo humano, normalmente à razão de 8h de expediente diário. Assim sendo, se a pesquisa indica que 85dB corresponde ao limite máximo de pressão sonora suportado por um ser humano exposto à base de 8h diárias, ele não pode absolutamente ficar exposto por 10h ou 12h, ainda que tenha várias folgas na semana. A pressão sonora exerce efeitos acumulativos e, portanto, não se pode liberar genericamente a atividade insalubre com horas extras.” (Homero Batista, pág. 30)

3.2 – Jornada de trabalho, banalização da jornada exaustiva e escravidão contemporânea.

A Reforma Trabalhista, consubstanciada na Lei 13.429/2017, trouxe diversas alterações que, com o intuito de atender às supostas necessidades do mercado, acabou por reduzir ou suprimir a proteção do trabalhador, possibilitando a sua exploração e, até mesmo, o trabalho em condições análogas à escravidão, que ocorre com submissão do trabalhador a jornadas exaustivas em ambientes insalubres ou em condições degradantes.

A limitação do conceito de “estar à disposição do empregador”, a flexibilização da adoção de banco de horas, a supressão das horas “*in itinere*”, a possibilidade de redução do tempo de intervalo intrajornada e a regulamentação da jornada especial de 12X36 para todas as categorias profissionais, independentemente do ambiente e das condições de trabalho ou de autorização do Ministério do Trabalho quando em ambientes insalubres representam um retrocesso na caracterização do trabalho em condições análogas a de escravo, tipo penal previsto no art. 149 do Código Penal, pois esvaziam o conceito de jornada exaustiva, integrante do referido dispositivo, e definida pela Coordenadoria de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), do Ministério Público do Trabalho como:

“Note-se que jornada exaustiva não se refere exclusivamente à duração da jornada, mas à submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho – ainda que em espaço de tempo condizente com a jornada de trabalho legal – que o leve ao limite de sua capacidade. É dizer que se negue ao obreiro o direito de trabalhar em tempo e modo razoáveis, de forma a proteger sua saúde, garantir o descanso e permitir o convívio social. Nessa modalidade de trabalho em condição análoga à de escravo, assume importância a análise do ritmo de trabalho imposto ao trabalhador, quer seja pela exigência de produtividade mínima por parte do empregador, quer seja pela indução ao esgotamento físico como forma de conseguir algum prêmio ou melhora na remuneração. Ressalte-se que as normas que preveem limite à jornada de trabalho (e, no mesmo sentido, a garantia do gozo do repouso) caracterizam-se como normas de saúde pública, que visam a tutelar a saúde e a segurança dos trabalhadores, possuindo fundamento de ordem biológica, haja vista que a limitação da jornada – tanto no que tange à duração quanto no que se refere ao esforço despendido – tem por objetivo restabelecer as forças físicas e psíquicas do obreiro, assim como prevenir a fadiga física e mental do trabalhador, proporcionando também a redução dos riscos de acidentes de trabalho.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo. Pág. 13 e 14.)

Ao acrescentar os dispositivos citados à CLT, a reforma desconsidera as normas de proteção da saúde física e mental do trabalhador e acaba permitindo uma situação exploratória do trabalhador, levando-o a laborar em condição análoga à escravidão, que ocorre com a sua submissão a jornadas exaustivas em ambientes insalubres ou em condições degradantes.

CAPÍTULO 4: ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA E A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA

A terceirização é o fenômeno pelo qual insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a ele os laços justralhistas, que são fixados com uma entidade interveniente. Ela provoca uma relação trilateral composta pelo trabalhador, que disponibiliza a sua força de trabalho para a empresa tomadora de serviços, a empresa terceirizante, que faz a contratação deste trabalhador, estabelecendo com ele vínculos jurídicos trabalhistas, e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação do labor, sem, contudo, assumir a posição de empregadora desse trabalhador.

Esse modelo é completamente distinto do modelo tradicional, baseado numa relação bilateral, na qual o trabalhador presta seus serviços diretamente ao seu empregador, com quem estabelece os vínculos jurídicos trabalhistas.

Essa forma de contratação trabalhista tem sofrido restrições tanto da doutrina quanto da jurisprudência justralhista, que a enquadram como uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho, em razão de sua grande contribuição para a precarização do trabalho que gera grande perda de vantagens e proteções concedidas ao trabalhador.

4.1 – A evolução da Terceirização no Brasil:

A terceirização é um fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho brasileiro, assumindo importância e visibilidade apenas nas últimas três décadas do século XX.

A CLT, surgida na década de 40, não tratou da terceirização e trouxe em seu texto apenas modalidades de subcontratação de mão-de-obra, a empreitada e a subempreitada, uma vez que o fenômeno não era muito comum e, por esse motivo, não merecia regulamentação especial.

No final da década de 1960 e início dos anos 70 surgiram as primeiras referências normativas relacionadas à terceirização, o Decreto-Lei 200/67 e a Lei 5.645/70, cujo segmento alvo era o setor público, formado pela administração direta e indireta da União.

A partir da década de 1970, com o surgimento da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74), a terceirização estendeu-se para o campo privado da economia, mas de forma provisória e por curto período de tempo. Tempos depois, com o advento da Lei 7.102/83 a terceirização ganhou caráter permanente ao ser autorizada para a atividade de vigilância bancária.

Porém, independente da existência de regulamentação legal do uso da terceirização, ela passou a incorporar crescentemente o mercado de trabalho brasileiro, principalmente nas atividades de conservação e limpeza.

Com isso, nos anos de 1980 e 1990, a jurisprudência trabalhista tentou regulamentar o tema, com a edição das Súmulas 256 (de 1986) e 331 (de 1993) pelo TST.

Súmula nº 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) -

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores

por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação).

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A súmula 256 ratificava o caráter excetivo da contratação terceirizada de trabalho mantendo como padrão empregatício o previsto na CLT. De acordo com a orientação, se a terceirização fosse implementada em desacordo com as leis 6.019/74 e 7.102/83 era considerada ilícita e o vínculo empregatício deveria ser fixado com o efetivo tomador do serviço.

Não obstante, a referida súmula pareceu fixar um rol exaustivo de exceções terceirizantes (aqueles previstos nas leis que mencionava), excluindo desta relação aqueles previstos no Decreto-Lei 200/67 e na Lei 5.645/70, o que causou grande confusão na comunidade jurídica.

Para sanar todas as controvérsias, em 1993, esta súmula foi revista e substituída pela 331, que incorporou às hipóteses de terceirização as atividades previstas no Decreto-Lei 200/67 e na Lei 5.645/70, fez a distinção entre as atividades-meio e as atividades-fim do tomador de serviços, transformando-a num dos critérios para verificação da licitude da terceirização, esclareceu o fundamental contraponto entre terceirização lícita e ilícita e explicitou a natureza e extensão da responsabilidade decorrente das relações jurídicas terceirizadas.

Segundo Maurício Godinho, as limitações impostas à terceirização pela Súmula 331 evidenciam a inviabilidade constitucional deste tipo de terceirização irrestrita, descontrolada e ilimitada.

O ano de 2017 apresentou dois novos diplomas legais regentes da terceirização de serviços. Trata-se da Lei n. 13.429, de 31.03.17, e da Lei n. 13.467, de 13.07.17.

O primeiro, embora faça referências à terceirização em geral, no fundo produziu modificações mais especificamente no contrato de trabalho temporário, alargando-lhe, significativamente o seu prazo de duração, que passou de três meses (prazo anterior) para até 180 dias, consecutivos ou não (novo § 1º do art. 10 da Lei n. 6.019/74). Acresceu, ainda, a nova Lei que o contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, além do prazo de 180 dias já mencionado, "quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram" (novo § 2º do art. 10 da Lei n. 6.019/74).

Já o segundo desregulamentou amplamente a dinâmica sócio-econômica e jurídica a terceirização no Brasil. A Reforma Trabalhista alterou e ampliou o texto da Lei 6.019/74, generalizando a terceirização trabalhista e introduzindo regras voltadas à produção de mudanças substanciais no regime jurídico dessa forma de contratação de serviços em geral.

4.2 – A Terceirização e a Reforma Trabalhista:

A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da Lei 6.019/74, que, originalmente regulava o trabalho temporário. Com as alterações, ela introduziu importantes mudanças na regulamentação da terceirização.

Entre essas alterações, duas se destacam e têm sido muito criticadas pela doutrina atualmente: O objeto da terceirização, prevista nos art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019/74, e a possibilidade de discriminação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa contratante, prevista no art. 4º-C parágrafo 1º da referida lei.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Com a modificação trazida pela Reforma Trabalhista, a terceirização adquiriu grande amplitude, uma vez que a própria atividade principal da tomadora dos serviços foi atingida e, agora, até o objeto da empresa poderá ser executado por outros que não os seus próprios empregados.

O segundo aspecto é o mais preocupante por relacionar-se diretamente com a precarização do trabalho, uma vez que afasta a isonomia salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços. Ao permitir que o contratante e a contratada estabeleçam, se assim entenderem, que seus trabalhadores recebam salários equivalentes o legislador permite que haja uma discriminação salarial entre empregados da prestadora e da tomadora, ainda que eles realizem as mesmas atividades, com a mesma perfeição técnica.

Tal aspecto, porém, contraria preceitos constitucionais e da legislação internacional, que defendem valores como a dignidade humana e a sociedade democrática e inclusiva.

Na Constituição de 1988 os limites para a terceirização encontram-se em seus princípios e regras assecuratórios da dignidade humana, da valorização do trabalho e do emprego, da busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, da busca da promoção do bem de todos sem qualquer forma de discriminação, entre outros.

Ao lado desses parâmetros constitucionais brasileiros, despontam parâmetros jurídicos internacionais imperativos, decorrentes de Convenções e Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, situando-se, nesse grupo, os Direitos Humanos Trabalhistas. A própria Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê no seu preâmbulo e em grande parte do seu texto uma série de princípios que reforçam a ideia de que o trabalho não é uma mercadoria que pode ser livremente comercializado, sem que sejam respeitadas as proteções relativas aos trabalhadores.

Essa correlação entre as normas internacionais de Direitos Humanos, especialmente os trabalhistas, e a matriz da Constituição de 1988 é enfatizada por Gabriela Delgado e Helder Amorim:

"Note-se que essas diretrizes internacionais de proteção ao trabalho humano foram constitucionalizadas no Brasil, com ênfase para o papel da Lei Magna de 1988 - fator que contribuiu enormemente para a própria estruturação de um Direito do Trabalho constitucionalizado no país. O claro direcionamento da ordem jurídica internacional estipulada pela OIT e da ordem jurídica nacional estabelecida pela Constituição da República de 1988 e pelas leis trabalhistas do país, no sentido da fixação de incentivos e proteções ao trabalho protegido, especialmente a relação de emprego, tomam exceções as diversas formas de contratação do trabalho humano fora desses marcos civilizatórios superiores.

São sábias a ordem jurídica nacional e a internacional ratificada, uma vez que essas modalidades excetivas de contratação trabalhista, inclusive a terceirização, tendem ao rebaixamento protetivo da força de trabalho e à precarização do valor trabalho, propiciando desproporcional, injusta e antissocial prevalência do poder econômico empresarial sobre os seres humanos que vivem do trabalho"

A possibilidade de terceirizar as atividades empresariais de forma irrestrita, expulsando da planta empresarial inclusive as atividades essenciais relacionadas ao fim do empreendimento, potencializa a capacidade de exploração do trabalho e, ao mesmo tempo, reduz a possibilidade de o empregado reaver seus direitos. Isso porque, a empresa tomadora responde apenas de forma subsidiária pelas verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa terceirizada, ainda que tenha sido ela a real e principal beneficiária do trabalho humano.

Nesse sentido, observa-se que a terceirização ilimitada, cujos pilares eclodem da “moderna” ordem neoliberal globalizante, transforma o trabalho humano em simples mercadoria, submetendo o homem à exploração pelo próprio homem através da precarização das condições de trabalho e, por conseguinte, com a exclusão social dos agentes sociais a ela submetidos, ou, em outras palavras, porque conduz à exploração do homem pelo homem através da completa submissão dos trabalhadores ao domínio econômico do capital.

Com isso, é fácil observar que essa forma de contratação trabalhista é contrária a todos os princípios e proteções previstos na Constituição brasileira e nas normas internacionais, uma vez que ela precariza a relação de emprego ao flexibilizar os direitos dos trabalhadores e permitir a diferença de salário entre empregados e terceirizados, desrespeitando, inclusive os pilares dos direitos fundamentais e humanos e do emprego e contrariando o trabalho decente, estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho.

CAPÍTULO 5: TRABALHO DECENTE E ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

A ideia mais recente de escravidão associa-se à superexploração do trabalhador e à sua submissão ao trabalho degradante, pelo qual é exposto a diversos abusos por parte do empregador como a imposição de uma jornada exaustiva de trabalho, prestada, muitas vezes, em local sem nenhuma condição de higiene, e o desrespeito aos seus direitos mínimos, sem os quais ele vê atingida a sua própria dignidade humana, conforme ensina Ivan Garcia:

Apesar de serem apresentadas diferentes denominações para se referir ao trabalho escravo, todas, de certa forma, convergem num só sentido, isto é, para a noção de que é um trabalho que subjugava o trabalhador a condições degradantes, humilhantes, retirando-lhe o direito a uma vida digna.

No modelo de escravidão clássica, como o ocorrido na época em que o Brasil era colônia de Portugal, a forma de exploração reduzia o ser humano à uma coisa, um meio de produção tal qual uma ferramenta ou uma máquina que era de propriedade de outro ser humano a quem se submetia e por quem poderia ser livremente comercializado.

No Capitalismo, porém, essa exploração é diferenciada, já que a relação baseia-se na troca de dinheiro (salário) pela força de trabalho (cujo valor é determinado pelas condições de oferta e procura). O capitalista explora a força de trabalho para obter a mais-valia, que, segundo Karl Marx, consiste na diferença entre o salário recebido por um trabalhador e o valor do trabalho que ele produziu. Para ele, parte do valor da força de trabalho dispendida por um determinado trabalhador na produção não é remunerado pelo patrão, criando, assim, um excesso que representa a mais-valia.

Nesta forma de produção, que se transforma em mercadoria não é o trabalhador (em seu tempo total de existência, incluídos os períodos improdutivos), mas apenas sua força de trabalho (tempo usado na produção), sendo ela a superexplorada no processo de produção.

Por esse sistema, a superexploração da força de trabalho para obtenção de mais-valia se dá por meio da combinação da intensificação do trabalho (chamada por Marx de mais-valia relativa) com o aumento da jornada de trabalho (mais-valia absoluta) e com a redução do consumo de trabalhador aquém do limite médio normal.

Nesse contexto, a principal forma de escravidão contemporânea, em especial nas zonas urbanas, consiste na submissão do trabalhador à jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho, que suscita a existência indigna do obreiro.

A ideia de subjetivismo ou imprecisão no conceito de condição degradante para a conformação do trabalho análogo ao de escravo não se ajusta à realidade normativa do Estado Democrático de Direito, tão bem caracterizado pela Constituição da República, que até em seus fundamentos e objetivos acentuam os limites sociais e humanísticos para a proteção dos direitos fundamentais que, junto aos demais dispositivos infraconstitucionais consagra o trabalho digno e limita desajustes nas relações antijurídicas de trabalho.

Mas, ainda assim, com o objetivo de abolir com o trabalho degradante e análogos à condição de escravo, a Organização Internacional do Trabalho formalizou, a partir da Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, o conceito de Trabalho Decente, que caracteriza a dignidade sob o enfoque do Direito do Trabalho:

“Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998.”

A "Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho" estabelece o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, assegurando aos trabalhadores a possibilidade de reivindicar, livremente e em igualdade de oportunidades, uma participação justa nas riquezas para as quais contribuíram, assim como a possibilidade de desenvolverem plenamente o seu potencial humano. Esta seria a posição ocupada pelo trabalhador na sociedade sob o capitalismo, e constitui o conteúdo de sua dignidade.

O trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador e pretende promover oportunidades para mulheres e homens conseguirem um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna para todos os trabalhadores do mundo, representando uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da democracia e do desenvolvimento sustentável. Ele não se coaduna com todas a reforma trabalhista aprovada em 2017 que priorizou a total flexibilização de direitos.

Um outro pilar importante para a prática do trabalho decente é a garantia do cumprimento dos direitos mínimos dos trabalhadores pelos empregadores, já que a negação desse conjunto mínimo equivaleria à negação dos direitos humanos ao trabalhador e atuaria contra a dignidade da pessoa humana, não restringindo sua abrangência para péssimas condições de trabalho e de

remuneração, mas assegurando as garantias mínimas ao trabalhador a fim de evitar uma situação de trabalho análogo ao de escravo.

Assim, o empregador que submete o empregado a uma jornada exaustiva de trabalho, desrespeitando os limites previstos na legislação, ainda que com o pagamento do respectivo adicional, ou aquele que busca um meio de burlar o vínculo trabalhista a fim de evitar o pagamento de direitos aos seus empregados está privando o trabalhador do trabalho decente e expondo-o muitas vezes a uma situação análoga à escravidão, ainda que não seja mais aquela praticada nos séculos XVI a XIX.

O trabalho decente pode ser caracterizado também como trabalho justamente remunerado, significa que a remuneração deve possibilitar a satisfação das necessidades vitais mínimas do trabalhador. E que retribua adequadamente a contribuição do trabalhador para a produção da riqueza. Nesse ponto seria possível identificar tanto o conteúdo de garantia de direitos mínimos e imunidades da dignidade.

Para finalizar, segue a lição de José Cláudio Filho a respeito do trabalho decente:

“Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente, se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente, se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.”

Desse modo, a concepção contemporânea de trabalho escravo atinge um novo nível dogmático a não mais se restringir à imagem de trabalhadores acorrentados, com a liberdade cerceada e sem contraprestação pelo labor desempenhado. Passa a representar, também, qualquer tipo de violação à dignidade da pessoa humana do obreiro. Surge, assim, a figura do trabalho indecente, na qual a necessidade de subsistência e a prevalência do capital sobre os direitos fundamentais regulam a permanência de cidadãos laborando em condições degradantes.

CAPÍTULO 6: CONCLUSÃO

Embora tenha sido oficialmente abolida em 1988 com a promulgação da Lei Áurea, a Escravidão nunca deixou de existir nas relações trabalhistas brasileiras. Ela não tem mais aquele formato clássico, no qual o trabalhador perdia a sua liberdade e era obrigado a ceder sua força de trabalho em troca de moradia e alimento e, hoje, caracteriza-se pela superexploração do obreiro e pela precarização das relações de trabalho.

Em razão das características próprias do Capitalismo, essa exploração se dá por meio da combinação da intensificação do trabalho (chamada por Marx de mais-valia relativa) com o aumento da jornada de trabalho (mais-valia absoluta) e a redução do consumo de trabalhador aquém do limite médio normal, que acaba gerando uma redução dos salários em razão do excesso de mão-de-obra disponível.

Tomando por base os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, a conduta de reduzir alguém à condição análoga a de escravo foi tipificada como crime previsto no Código Penal Brasileiro, mas sua caracterização ainda é uma difícil tarefa para as autoridades competentes, que encontram dificuldades na definição do bem jurídico tutelado e da conduta, elementos ainda obscuros no dispositivo legal.

Para resolver a divergência, buscou-se definir um conceito jurídico de trabalho escravo que, embora ainda remeta à questão da restrição da liberdade, já adota a ideia de que é um trabalho que explora e subjuga o trabalhador a condições degradantes, humilhantes, retirando-lhe o direito a uma vida digna.

Tal situação ocorre, muitas vezes, com a retirada de direitos dos trabalhadores a quem é imposto o cumprimento de jornadas exaustivas, a aceitação de salários muito baixos, o enfraquecimento do vínculo trabalhista e o exercício de suas atividades em locais com precárias condições de saúde e segurança.

Em novembro de 2017, foi aprovada a Reforma Trabalhista, que alterou vários artigos da CLT modificando ou suprimindo direitos até então pertencentes ao patrimônio jurídico dos trabalhadores. Uma das principais alterações refere-se à flexibilização da jornada de trabalho pela qual foi limitado do conceito de “estar à disposição do empregador”, ampliada a adoção de banco de horas com características menos benéficas para o obreiro, suprimidas as horas “*in itinere*”, permitida a redução do tempo de intervalo intrajornada e a regulamentada a jornada especial de 12X36 para todas as categorias profissionais, independentemente do ambiente e das condições de trabalho ou de autorização do Ministério do Trabalho quando em ambientes insalubres. Tais modificações representam uma grande perda de direitos aos trabalhadores e o retrocesso na caracterização do trabalho em condições análogas a de escravo.

Com relação à terceirização, a Reforma Trabalhista ampliou irrestritamente a sua utilização, possibilitando que seja aplicada a qualquer atividade das empresas, inclusive a sua principal, além de permitir a diferença de salário entre empregados e terceirizados, desrespeitando, inclusive os pilares dos direitos fundamentais e humanos e do emprego previstos na Constituição Federal.

É evidente que em relação à superexploração humana, quase nenhum dos direitos presentes na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Penal, nas demais legislações infraconstitucionais e em inúmeras convenções internacionais são efetivamente respeitados, mas o advento da Reforma Trabalhista representou grande retrocesso para as relações trabalhistas, tornando cada vez mais difícil a efetivação do trabalho decente e expondo os trabalhadores ao trabalho degradante e análogo à condição de escravo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho, DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, Roberto Dala Borba. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto de; SOUZA, Fabiano Coelho; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/17**. São Paulo: Editora Rideel, 2017.

CERQUEIRA, Gelba Cavalcante. FIGUEIRA, Ricardo Rezende et. Al. (orgs.). **Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil: Contribuições críticas para sua análise e denúncia**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2008.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. **A Reforma trabalhista e o trabalho escravo contemporâneo: análise dos impactos da terceirização irrestrita e da banalização do trabalho em sobrejornada**. In: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; et. Al. (orgs.). **Trabalho escravo contemporâneo : conceituação, desafios e perspectivas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana**. In: VELLOSO, Gabriel e FAVA, Marcos Neves (organizadores). **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo, LTr, 2006.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente. Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno.** São Paulo: LTr, 2004.

CASTILHO, Ela Wiecko V. De. **Considerações sobre a interpretação jurídico-penal em matéria de escravidão.**

GARCIA, Ivan Simões. **Trabalho Escravo ou Superexploração Assalariada: Aportes teóricos para a compreensão prática do trabalho degradante atual**

BASTOS, Fernanda Soares. **O trabalho escravo contemporâneo no brasil e a evolução das políticas públicas de proteção aos trabalhadores.** Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 57, n. 87/88, p. 117-128, jan./dez. 2013.

BRASIL. Ministério Público Federal. 2ª Câmara de Coordenação e Revisão. **Escravidão contemporânea.** Brasília: MPF, 2017.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista, Brasília, DF, 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas, Brasília, DF, 1943.

BRASIL. Constituição, 1988. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal, Brasília, DF, 1940.

BRASIL. PORTARIA MTB 1.293, de 28 de dezembro de 2017. DF

AGENDA Nacional de Trabalho Decente. **Organização Internacional do Trabalho.** Brasília, 2006. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 03 junho. 2019.

Site da OIT: <<http://www.oitbrasil.org.br>>.

Site do Ministério do Trabalho e Emprego: <<http://www.mte.gov.br>>.

Site do Ministério Público do Trabalho: <<http://www.pgt.mpt.gov.br>>.

Site do Tribunal Superior do Trabalho: <<http://www.tst.gov.br>>